การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณัฐพล วุฒิรักขจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
มิถุนายน 2555

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

ปริญญานิพนธ์

ของ

ณัฐพล วุฒิรักขจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
มิถุนายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

บทคัดย่อ

ของ

ณัฐพล วุฒิรักขจร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
มิถุนายน 2555

ณัฐพล วุฒิรักขจร. (2555). *การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสินประจำปี 2553*.ปริญญานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: รองศาสตราจารย์ .ดร. อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม, รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์.

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ประจำปี 2553 ทั่วประเทศ จำนวน 103 ตัวอย่าง จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 32.0 มีอายุเฉลี่ยในปีที่เกษียณเท่ากับ 52.9 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 ส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ต้องการใช้เวลาพักผ่อน และผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจสาเหตุหลักของการตัดสินใจ

ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาท ซึ่งสูงกว่าผลตอบแทนที่มีมูลค่าเพียง 3,607,468 บาทต่อคน และ ในทุกช่วงอายุมีต้นทุนและผลตอบแทนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1,233,426 บาทและ 4,798,966 บาท พนักงานที่มีช่วงอายุ 41- 45 ปี มีต้นทุนและมีผลตอบแทนมากที่สุด โดยเฉลี่ยต่อคนสูงสุด เท่ากับ 3,982,073 บาท และ 10,710,366 บาท หากพิจารณาตามระดับงาน มีต้นทุนรวมโดยเฉลี่ยในแต่ละระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท แบ่งออกเป็นต้นทุนทางตรงโดยเฉลี่ย เท่ากับ 632,066 บาทและทางอ้อมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 4,937,643 บาท พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมากที่สุด เท่ากับ 6,710,961 บาท และผลตอบแทนรวมโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของการเกษียณอายุก่อนกำหนด ตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.5 และทุกระดับงานมีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ และพนักงานที่อายุ 56 – 59 ปี มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวก เท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 แสดงถึงความคุ้มค่า และผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน คือพนักงานที่เกษียณอายุมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก

COST – BENEFIT OF EMPLOYEES EARLY RETIREMENT PROJECT 2010 OF GOVERNMENT SAVINGS BANK

AN ABSTRACT

BY

NUTTAPON WUTTIRAKAJON

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Economics Degree in Human Development Economics

at Srinakharinwirot University

June 2012

Nattapon Wuttirakajon. (2012). *Cost- Benefit Analysis of Employees Early Retirement Project 2010 of Government Savings Bank*. . Master thesis, M.Econ. (Human Development Economics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Aotip Ratniyom , Assoc. Prof. Dr. *Chompoonuch Kosalakorn Permpoonwiwat*

This study aimed to study general information, economic and social factors, as well as causes of making a decision to retire, and to analyze cost and return of employees whom get an approval for early retirement according to the early retirement project. Sample used consisted of 103 employees for early retirement in 2009. Study result revealed that most of the samples were female which was accounted for 68.0% and 32% of them were male, with the average age in the retirement year of 52.9 years, held marital status as married/stay together (62.1%). Most of them stayed with their spouse/family (69.9%), after retirement they will not carry any career (67.0%), and did not have any debts (72.8%). Major causes to make decision for early retirement of Government Saving Bank's employees were resting period and satisfied benefits.

Cost and benefits of the employees throughout early retirement period was total cost of 6,136,497 Baht which was higher than the benefits which was 3,607,468 Baht per person only. All age ranges with an average cost and benefit of 1,233,426 Bath and 4,798,966 Bath , that employees at the age of 41 – 45 had the highest average cost of 3,982,073 Baht and had the highest benefit of 10,710,366 Bath. Average cost for each position level was 5,569,709 Baht ; average direct cost was 632,066 Bath ,average indirect cost was 4,937,643 Bath. Operational level employees had the highest cost of 6,710,961 Baht . The average benefits of 3,451,884 Baht and executive level employee had highest benefits of 4,372,422 Baht. Cost analysis and benefits concerning to amount of money of early retirement, when considered amount of money per unit of employee throughout the period of early retirement, Net Present Value (NPV) was -2,529,029 Baht with Benefit/Cost Ratio (B/C) of 0.5. When position level was considered and all age ranges Net Present Value (NPV) was negative with Benefit/Cost Ratio (B/C) of 0 and it appeared that employees at the age of 56-59 had Net Present Value(NPV) was 190,752 with Benefit/Cost Ratio (B/C) of 1.1 was the worthiness and non-montary was focused more on the news and current situations.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

ของ

นายณัฐพล วุฒิรักขจร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ ..... เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2555

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร. อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน
(ดร. รัชพันธุ์ เชยจิตร)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ศิริพร สัจจานันท์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยนี้ทุกขั้นตอน รวมทั้งอาจารย์ ดร.รัชพันธ์ เชยจิตร และรองศาสตราจารย์ศิริพร สัจจานนท์ ที่ได้สละเวลาในการสอบวิทยานิพนธ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้แก่ผู้วิจัยตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างดีมาโดยตลอดนอกจากนี้บุคคลที่มีส่วนสำคัญให้ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุในปี 2553 ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและเจ้าหน้าที่ธนาคารออมสินที่ได้เอื้อเฟื้อข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้

ท้ายสุดผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ ครอบครัว และเพื่อนเศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์ที่ให้ทั้งกำลังใจและกำลังกายช่วยเหลือมาโดยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ณัฐพล วุฒิรักขจร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ความสำคัญของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
	ขอบเขตของการวิจัย	6
	ข้อมูลและแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย	7
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	7
	นิยามศัพท์	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	11
	ข้อมูลทั่วไปของโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน	11
	ความหมายและแนวคิดเกี่ยวข้องทางเศรษฐศาสตร์	13
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3	**วิธีการดำเนินการวิจัย**	36
	การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
	การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	46
	การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา	46
	การวิเคราะห์ต้นทุนของโครงการฯ	56
	การวิเคราะห์ผลตอบแทนของโครงการฯ	63
	การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการฯ	72

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	74
วิธีการดำเนินการศึกษา	74
สรุปและวิเคราะห์ข้อมูล	76
อภิปรายผล	81
ข้อเสนอเชิงนโยบาย	85
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	86
ภาคผนวก	91
ประวัติย่อผู้วิจัย	113

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 ข้อมูลแสดงการเติบโตของปริมาณธุรกรรมของธนาคารออมสิน..... 2

2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้เกษียณอายุในโครงการเกษียณก่อนกำหนด 4

3 ตัวอย่างรายการประมาณการการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายพื้นฐานเมื่อเกษียณอายุ... 22

4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 36

5 แหล่งที่มาของข้อมูลทุติยภูมิ..... 38

6 จำนวนเงินได้และอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา..... 41

7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด..... 46

8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางเศรษฐกิจของพนักงานธนาคารออมสินหลังเกษียณอายุก่อนกำหนด..... 49

9 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจก่อนและหลังของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ..... 51

10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านสังคมของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด... 52

11 สาเหตุการตัดสินใจของพนักงานที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด..... 55

12 จำนวนร้อยละของต้นทุนของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด... 56

13 จำนวนและร้อยละของต้นทุนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน..... 58

14 จำนวนและร้อยละของต้นทุนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน..... 61

15 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด..... 63

16 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ..... 65

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

17 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน..... 69

18 วิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด..... 72

19 รายละเอียดของต้นทุน จำแนกเป็นรายบุคคล..... 94

20 รายละเอียดของผลตอบแทน จำแนกเป็นรายบุคคล..... 100

21 ผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด..... 104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจ..... 9

2 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด..... 10

3 แนวคิดที่เกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก..... 17

4 เส้นความพอใจเท่ากัน..... 19

5 เส้นความพอใจเท่ากันโค้งเข้าหาจุด Origin..... 20

6 เปรียบเทียบสัดส่วนต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด..... 78

7 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับงานที่เกษียณอายุ..... 82

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

ในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วซึ่งส่งผลให้องค์กรทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐต้องเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ในด้านของทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่สามารถหนีพ้นต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันไปได้ จึงทำให้มนุษย์เป็นตัวกลางในการดำเนินการขับเคลื่อนปัจจัยการลงทุนอื่นๆ เช่น เงิน วัตถุดิบการผลิต วิธีการดำเนินงาน การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม การเมือง เทคโนโลยี และโลกาภิวัฒน์ ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการดำเนินงานต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ขององค์กรและบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดแรงผลักดันต่อองค์กรธุรกิจที่จะต้องปรับตัวและดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นจึงทำให้องค์กรต่างๆมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ (acquisition) การดูแลรักษาให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล (retention) และการดูแลการออกจากงานของคนงาน (separation) ตลอดจนการให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของคนงานด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคงของพนักงานและองค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์การ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นในการทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ

ธนาคารออมสิน ในปัจจุบันมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลัง มีสาขา 955 สาขาทั่วประเทศ เดิมมีนโยบายเป็นธนาคารเพื่อการออม (SAVING BANK)เท่านั้น ในปัจจุบันการดำเนินงานของธนาคารออมสิน เน้นทั้งทางด้านธุรกิจและสังคม ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ว่า “สถาบันการเงินที่มีความมั่นคงเพื่อการออม การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยการเป็นผู้นำในการสนับเศรษฐกิจฐานราก” ให้ผู้ขาดโอกาสสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนและสามารถใช้บริการทางการเงินในระบบอย่างทั่วถึงทั่วประเทศ ซึ่งกลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่ของธนาคารเป็นลูกค้ารายย่อยที่ธนาคารต้องให้บริการให้ทั่วถึงผ่านระบบการทำงานเครือข่ายสาขาที่ครอบคลุมและมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างครบวงจร พร้อมทั้งการแข่งขันทางด้านธุรกิจทางธุรกรรมการเงินที่มีการแข่งขันสูง การ

ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรและปัญหาทางด้านทรัพยากรบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณาแก้ไข ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสรรหาพนักงานในอดีตที่ไม่ได้ต้องการพนักงานที่มีความรู้สูงและการสรรหาแบบระบบอุปถัมภ์ซึ่งส่งผลให้พนักงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันเป็นทายาทของพนักงานออมสิน ภาพรวมการทำงานเป็นระบบอาวุโส และพนักงานส่วนใหญ่มีอายุโดยเฉลี่ย 48-58 ปี ค่อนข้างต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีความจงรักภักดีกับองค์กร (พูนสุข ภระมรทัต:ออนไลน์) ธนาคารออมสินจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้ทันต่อการแข่งขันเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งและสามารถผลักดันผลการดำเนินงานของธนาคารออมสินให้เป็นเลิศทั้งทางด้านธุรกิจและสังคมที่มีการเติบโตในแต่ละปี ดังตารางต่อไปนี้ (เอกสารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ . 2553)

ตาราง 1 ข้อมูลแสดงการเติบโตของปริมาณธุรกรรมของธนาคารออมสิน

หน่วย: ล้านบาท

ธุรกรรม	**ธันวาคม 2551**	**ธันวาคม 2552**		**ตุลาคม 2553**	
<u>เงินฝาก</u>					
จำนวนเงินคงเหลือ	702,479	921,541	(28.6)	1,090,658	(15.5)
จำนวนบัญชี (ล้านบัญชี)	17.6	16.7		22.1	
<u>สินเชื่อ</u>					
จำนวนเงินคงเหลือ	548,413	781,497	(29.8)	1,008,192	(22.4)
จำนวนบัญชี (ล้านบัญชี)	1.9	2.2		2.4	

ที่มา: ธนาคารออมสิน . (2553) *ข้อมูลทางการเงินที่สำคัญ* . หน้า 1 .

หมายเหตุ : ในวงเล็บหมายถึงอัตราการเปลี่ยนแปลง(%)

จากตาราง 1 แสดงการเติบโตของปริมาณธุรกรรมของธนาคารที่เพิ่มขึ้น หลังจากใช้ระบบงาน Core Banking System (CBS) เนื่องจากระบบงานสามารถรองรับการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ทั้งระบบเงินฝากและสินเชื่ออย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถตอบสนองความพึงพอใจของลูกค้าได้ทุกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นลูกค้ารายย่อยและรายใหญ่ของธนาคารซึ่งต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานให้ตรงสภาพการแข่งขัน โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นหลักเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของธุรกิจเพื่อให้เกิดทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรอื่นๆ โดยที่กลไกลหลักในการสร้างประสิทธิภาพโดยผ่านระบบการจัดการข้อมูลที่เหมาะสม ที่ช่วยให้การตัดสินใจแก้ไขปัญหามีความถูกต้องและเหมาะสมกับข้อจำกัดของสถานการณ์ตลอดจนช่วยในการปฏิบัติงานของบุคคลให้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการดำเนินงานของธุรกิจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงแต่มีความรู้ในงานที่ตนทำ แต่จะต้องสามารถใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยสามารถประสานประโยชน์และสร้างสมดุลระหว่างงานและระบบให้ได้อย่างเต็มที่เพื่อการให้บริการลูกค้าที่สะดวกรวดเร็วและมีความถูกต้อง (Core Banking Systems: CBS) ที่มีการปรับสาขาที่ทำการให้มีขนาดเล็กลง เพิ่มจำนวนของตู้ ATM เครื่องรับฝากเงินอัตโนมัติ ระบบ e-banking และ Mobile Banking เป็นต้น เพื่อช่วยลดภาระงานด้านหน้าเคาน์เตอร์ การปรับเปลี่ยนระบบงานดังกล่าวส่งผลกระทบให้พนักงานบางส่วนไม่สามารถปรับวิธีการทำงานของตนให้สอดคล้องกับระบบการทำงานใหม่ ซึ่งระบบงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานทั้งส่วนกลางและสาขา โดยเฉพาะสาขาที่มีการเปลี่ยนแปลงการบันทึกข้อมูลเป็นระบบคอมพิวเตอร์ทั้งหมดซึ่งจะมีความแม่นยำและละเอียดมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ข้อมูลในการบริหาร ทำให้พนักงานต้องมีการเรียนรู้เทคโนโลยีด้านใหม่ๆ พนักงานบางส่วนไม่มีความพร้อมการรองรับงาน เช่น พนักงานที่สูงอายุหรือมีปัญหาทางด้านสุขภาพ เป็นต้น ทำให้เกิดการข้อตกลงร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานธนาคารออมสินร่วมกับคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์เห็นชอบในหลักการให้จัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ขององค์และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เป็นทางเลือกให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่หรือมีปัญหาทางด้านสุขภาพและเพื่อการประหยัดงบในระยะยาว

โครงการเกษียณก่อนกำหนดจึงเป็นทางเลือกหนึ่งให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ โดยทั่วไปกำหนดไว้ที่อายุ 55 ปี หรือตามที่ปรากฏอยู่ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างสำหรับหลักเกณฑ์การคิดคำนวณผลประโยชน์นั้น องค์กรมักจะนำผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับตามอายุงานหรือวิธีการอื่นตามที่นายจ้างกำหนดวิธีการคำนวณ เป็นต้น

ดังนั้นลักษณะโดยทั่วไปของผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจะสูงกว่าผลประโยชน์จากการเกษียณอายุตามปกติอยู่พอสมควร ซึ่งโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดอาจทำให้สูญเสียพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดี เพราะคนดีมีฝีมือสามารถหางานทำที่อื่นได้สบายหรือพนักงานบางคนมีความประสงค์ที่จะลาออกอยู่แล้ว หากองค์กรนำมาตรการนี้ออกใช้ก็ถือเป็นโอกาสอันดีของพนักงานที่จะได้ประโยชน์ไปด้วย เนื่องจากตามปกติการลาออกของพนักงานนั้น องค์กรไม่จำต้องจ่ายเงินชดเชยใด ๆ (บทความกฎหมายแรงงานการเกษียณอายุก่อนกำหนด. 2553: ออนไลน์) โดยในปี พ.ศ. 2553 โครงการเกษียณก่อนกำหนด ตามพระราชบัญญัติธนาคารออมสิน พ.ศ.2489 ประกอบกับมติคณะกรรมการธนาคารออมสิน ครั้งที่9/2553 เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ.2553 ให้พนักงานธนาคารออมสินเกษียณอายุก่อนกำหนดจำนวนและร้อยละของพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนดมีจำนวนทั้งสิ้น 520 คน โดยในแต่ละส่วนงานไม่ได้มีจำนวนที่แตกต่างกันมากนัก แบ่งออกเป็นภาคส่วนต่างๆ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้เกษียณอายุในโครงการเกษียณก่อนกำหนด

หน่วย: คน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานใหญ่และกรุงเทพมหานคร	161	31.0
สาขา 2 (เพชรบุรี สมุทรสาคร ประจวบคีรีขันธ์ ราชบุรี นนทบุรี สุพรรณบุรี นครปฐม กาญจนบุรี นครสวรรค์ ลพบุรี เพชรบูรณ์ อุทัยธานี พิจิตร)	69	13.3
สาขา 3 (กำแพงเพชร พิษณุโลก อุตรดิตถ์ สุโขทัย ลำพูน เชียงใหม่ แพร่ น่าน พะเยา เชียงราย ลำปาง)	77	14.8
สาขา 4 (หนองคาย เลย สกลนคร อุดรธานี นครพนม มหาสารคาม ชัยภูมิ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น กาฬสินธุ์ สุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ)	62	11.9
สาขา 5 (นครราชสีมา ปราจีนบุรี ปทุมธานี อ่างทอง สระบุรี อยุธยา ระยอง ฉะเชิงเทรา จันทบุรี ชลบุรี สมุทรปราการ)	74	14.2
สาขา 6 (ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ตรัง พัทลุง กระบี่ ปัตตานี สงขลา นราธิวาส)	77	14.8
รวม	**520**	**100**

ที่มา: คำสั่งธนาคารออมสิน ที่ บค.4-46/2553

การที่พนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนดได้รับผลตอบแทนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงาน(ปี) ทั้งนี้ไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 30 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงานที่เหลือ (เดือน) จนเกษียณอายุได้น้อยกว่า 22 เดือน ให้ได้รับผลตอบแทนพิเศษเพิ่มอีก 4 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทังนี้ผลตอบแทนพิเศษเมื่อรวมกับค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ค่าชดเชยตามจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สูงสุดไม่เกิน 10 เท่า (คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ. 2549)

จากโครงการฯมีผลกระทบต่อพนักงานที่ตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้เกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน โดยศึกษาข้อมูลทั่วไป ปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งสาเหตุการตัดสินใจและการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์กับพนักงานในการตัดสินใจที่เข้าร่วมโครงการฯในอนาคตได้ อีกทั้งเป็นแนวทางในแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุของพนักงานธนาคารออมสิน

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อทราบสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุของพนักงานธนาคารออมสิน

2. เพื่อทราบต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพนักงานประกอบการตัดสินในการเข้าร่วมโครงการฯในอนาคตและเป็นแนวทางในแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน มีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

1. ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดประจำปี 2553 ทั่วประเทศโดยจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามตำแหน่งงาน

2. กำหนดให้อายุของโครงการเกษียณอายุโดยการคำนวณจากอายุของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุนับจำนวนปีจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งถือเป็นการเกษียณอายุตามปกติ

3. ในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุจากโครงการฯ มีเงื่อนไขในการวิจัย ดังนี้

3.1 กำหนดให้อัตราดอกเบี้ยคงที่ตลอดอายุโครงการ กำหนดไว้ที่ ร้อยละ1.8 ต่อปี ประมาณจากอัตราดอกเบี้ยเงินฝากค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2553)

3.2 กำหนดให้อัตราเงินเดือนของพนักงานมีอัตราการเพิ่มขึ้นในอัตราคงที่ ร้อยละ 7.5 ต่อปี

3.3 กำหนดให้ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี (เงินโบนัส) มีอัตราคงที่เท่ากับเงินเดือน 5 เดือนต่อปี

3.4 กำหนดให้เงินสบทบพนักงานมีอัตราคงที่ ร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือน

3.5 ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการทั้งหมดมีการหักอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

3.6 ค่ารักษาพยาบาลคำนวณจากค่ารักษาพยาบาลประจำปีของพนักงานทั้งองค์กรโดยเฉลี่ย

3.7 กำหนดให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการรับเงินบำเหน็จทั้งหมด

ข้อมูลและแหล่งข้อมูลในการวิจัย

ข้อมูลที่ทำการศึกษาได้มาจาก 2 แหล่งข้อมูล ดังนี้

1.ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุจากโครงการฯ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลทางการเงิน เช่น เงินเดือน สวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นๆ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายบริหารงานบุคคลธนาคารออมสิน ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ทำการรวบรวมจากหอสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆและระบบการสืบค้นข้อมูลระบบทางอินเตอร์เน็ต

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได่แก่ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับอนุมัติตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั่วประเทศ จำนวน 520 คน โดยแบ่งประชากรตามระดับตำแหน่งของพนักงานและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับการเกษียณอายุ จำนวน 103 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทตำแหน่งงาน

นิยามศัพท์

สภาพทั่วไป หมายถึง ข้อมูลทั่วไปและปัจจัยทางเศราฐกิจและสังคม

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน หมายถึง ต้นทุนและผลตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อมของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุในโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) หมายถึง การที่พนักงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยการสมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ ก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

องค์กร หมายถึง ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่และเขตสาขาทั่วประเทศไทย

พนักงาน หมายถึง พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับการอนุมัติให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่จากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ต้นทุนทางตรง หมายถึง ต้นทุนรวมที่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เกิดขึ้นจริงจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งประกอบด้วยค่าเสียโอกาสของเงินเดือน เงินโบนัส เงินสมทบและการสูญเสียสวัสดิการที่เกิดขึ้นในอนาคตหลังจากเกษียณจนกระทั่งถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ค่าเสียโอกาสของเงินเดือน หมายถึง รายได้ที่พนักงานได้รับเป็นประจำทุกเดือนโดยมีอัตราที่เพิ่มขึ้นทุกๆปีจนกว่าจะถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งนั้นๆ

ค่าเสียโอกาสของเงินโบนัส หมายถึง เงินพิเศษประจำปีที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

ค่าเสียโอกาสของเงินสมทบ หมายถึง เงินที่ธนาคารจ่ายให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกเดือนนอกเหนือจากเงินเดือน

สวัสดิการ หมายถึง ค่ารักษาพยาบาลที่องค์กรให้แก่พนักงานในกรณีที่เจ็บป่วยของตนเองและครอบครัว

ต้นทุนทางอ้อม หมายถึง ต้นทุนทางด้านจิตใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมต่างๆของพนักงานที่ส่งต่อความต้องการทางจิตใจภายหลังจากการเกษียณอายุ เช่น กิจกรรมการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ การทำบุญในทางศาสนาหรือบริจาคให้กับการกุศลต่างๆ และที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ผลกระทบต่อจิตใจที่ไม่สามารถตีค่าออกมาเป็นจำนวนเงินได้ เช่น สถานภาพทางสังคมและความรู้สึกต่างๆ

ผลตอบแทนทางตรง หมายถึง ผลได้ทางบวกที่พนักงานได้รับจากโครงการฯ ที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าชดเชย เงินบำเหน็จ รายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ

ค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่องค์จ่ายให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดเท่ากับอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีในการทำงานสูงสุดไม่เกิน 22 เท่าของอัตราเงินเดือน

ค่าชดเชย หมายถึง จำนวนเงินที่พนักงานได้รับจากโครงการตามจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สูงสุดไม่เกิน 10 เท่า

รายได้จากการประกอบอาชีพหลังจากเกษียณ หมายถึง ผลตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการประกอบอาชีพหลังจากการเกษียณ

เงินบำเหน็จ หมายถึง เงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเพียงครั้งเดียวเมื่อพนักงานเกษียณอายุ

ผลตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ประกอบด้วย มีเวลาในการพักผ่อน การลดแรงกดดันจากการทำงาน ฯลฯ

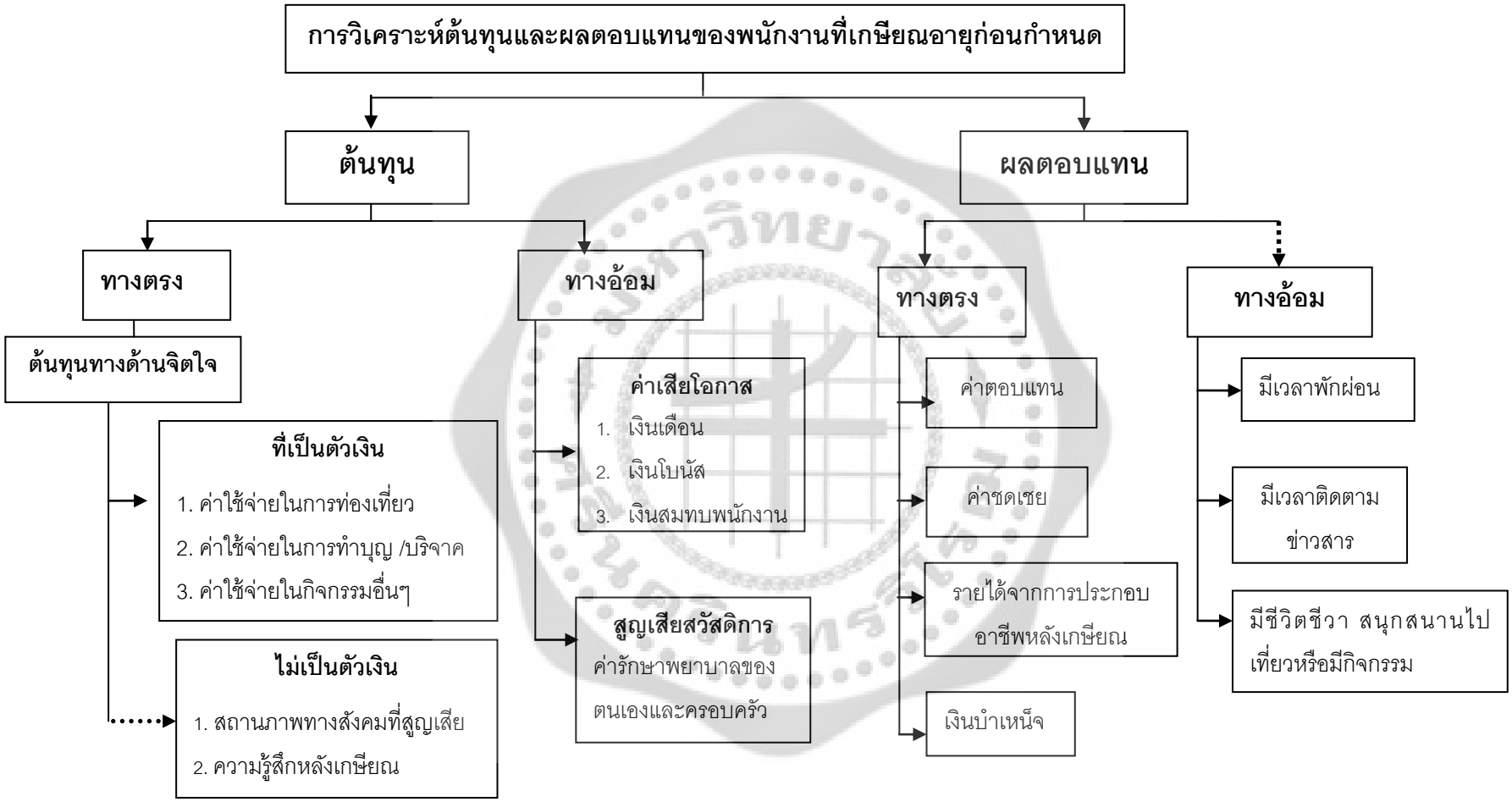
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยเพื่อการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553 โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุของพนักงานธนาคารออมสิน 2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

1. กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปและสาเหตุการตัดสินใจ

2. กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

หมายเหตุ :กรอบเส้นประไม่สามารถนำมาคำนวณได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้เสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง
    2.1 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน
    2.2 ความหมาย แนวคิดเกี่ยวการเกษียณอายุ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
    3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์

1. ข้อมูลทั่วไปของโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน

จากการที่ธนาคารมีการปรับเปลี่ยนระบบงานในการให้บริการลูกค้า โดยมีการติดตั้งระบบเงินฝาก เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2552 และระบบสินเชื่อเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2552 ซึ่งการปรับเปลี่ยนระบบดังกล่าว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีทำงานส่งผลต่อพนักงานบางส่วนที่ไม่สามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ จนมีการร้องขอต่อสหภาพแรงงานธนาคารออมสินให้จัดโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) และเสนอความเห็นชอบให้ตั้งคณะทำงานโครงการฯและเสนอความเห็นชอบจากคณะกรรมการธนาคาร

วัตถุประสงค์การดำเนินโครงการฯ

1. เพื่อปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์องค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ก้าวไปสู่การเป็นองค์การที่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ด้วยการบริหารบุคลากรเชิงประสิทธิภาพโดยการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามาทดแทน
2. เพื่อเป็นทางเลือกให้กับพนักงานที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานหรือพนักงานที่มีปัญหาทางด้านสุขภาพซึ่งส่งผลต่อการการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว

คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการฯ

1. เป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป นับถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพส่งผลต่อการทำงานหรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯแล้วไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของธนาคาร

2. ไม่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานชดใช้ตามสัญญาที่ทำไว้กับธนาคารในการไปศึกษาอบรม ฝึกอบรม เว้นแต่จะยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาที่ทำไว้กับธนาคาร

3. ไม่เป็นผู้เกษียณในปีที่ดำเนินโครงการ

4. พนักงานที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนความผิดทางวินัยและ/หรือความผิดทางละเมิด

4.1 พนักงานที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทั้งนี้ธนาคารจะจ่ายค่าตอบแทนเมื่อถูกลงโทษต่ำกว่าให้ออก โดยการคำนวณผลตอบแทนถึงวันที่ให้ออกตามโครงการฯ

4.2 พนักงานเมื่ออยู่ระหว่างถูกสอบสวนความผิดทางละเมิด ให้สมัครเข้าร่วมโครงการได้โดยผู้เข้าร่วมโครงการ จะต้องให้ธนาคารอายัดผลประโยชน์ตอบแทนตามโครงการ ตามจำนวนมูลค่าความเสียหายและอัตราดอกเบี้ยตามที่ธนาคารกำหนด

ผลประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

1.ผู้เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับผลตอบแทนเท่ากับเงินเดือนในอัตราของเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงานคิดเป็นจำนวนปี ทั้งนี้ไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายหรือเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงานที่เหลืออยู่ (เดือน) จนเกษียณอายุแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า สำหรับพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 30 ปีขึ้นไป และมีระยะเวลาการทำงานที่เหลือ (เดือน) จนเกษียณอายุได้น้อยกว่า 22 เดือน ให้ได้รับผลตอบแทนพิเศษเพิ่มอีก 4 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ทั้งนี้ผลตอบแทนพิเศษเมื่อรวมกับค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

2. ค่าชดเชยตามจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สูงสุดไม่เกิน 10 เท่า (คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ. 2549)

เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการฯ

1. ธนาคารจะจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนตามโครงการฯ เมื่อธนาคารได้รับอนุมัติงบประมาณจากกระทรวงการคลังแล้ว
2. พนักงานที่พ้นจากหน้าที่ตามโครงการฯนี้แล้วจะกลับเข้าปฏิบัติงานในธนาคารไม่ว่าในตำแหน่งใดๆอีกไม่ได้

3. ธนาคารสงวนสิทธิ์การพิจารณาให้พนักงานผู้ใดเข้าร่วมโครงการฯก็ได้ ทั้งนี้โดยจากการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและแนวคิดของการเกษียณอายุ

แนวคิดของคำว่า “การเกษียณอายุ” คือ การที่ไม่ใช่การพักผ่อนอยู่กับบ้านและไม่ต้องทำอะไรอีกต่อไป แต่เป็นช่วงเวลาที่ผู้สูงวัยสามารถมีโอกาสหลากหลายที่จะเลือกใช้ชีวิตสามารถเรียนรู้และทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง (Stein David.:Online) ซึ่งหากเป็นการเกษียณอายุในราชการ คือ การที่ขาราชการตองพนจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน . 2552 : ออนไลน์)แต่ในความเป็นจริงแล้วการเกษียณอายุเป็นการพ้นจากหน้าที่การงานที่รับผิดชอบตามโครงสร้างการวางกฎเกณฑ์เท่านั้นแต่ไม่ได้หมายความว่าหลังจากการเกษียณแล้วผู้ที่เกษียณจะทำงานไม่ได้หรือมีประสิทธิภาพการทำงานลดลงแต่อย่างใด (ชินพันธุ ฤกษจำนง ; เชษฐภูมิ วรรณไพศาล .2551: 68-70)

ในปัจจุบันไม่ได้มีเพียงการเกษียณอายุเมื่อครบตามเกณฑ์ คือ เมื่อครบ 60 ปีบริบูรณ์เท่านั้น ซึ่งหลายองค์กรนิยมนำมาใช้ในการปรับโครงสร้างบุคคลกร ซึ่งเรียกว่า “การเกษียณอายุก่อนกำหนด” (Early Retirement) เป็นคำที่กลายเป็นที่แพร่หลายในวงการแรงงาน เนื่องจากเป็นมาตรการหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้กับลูกจ้าง กำหนดในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้มีการเกษียนก่อนครบอายุ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งมักจะกำหนดอายุไว้ที่ 55 ปี แต่แทนที่จะรอลูกจ้างทำงานจนถึงอายุดังกล่าว นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างเสนอตนเองขอเกษียณตนเองก่อนกำหนด เนื่องจากนายจ้างมีความจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่ายต้นทุนค่าจ้างแรงงานซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายระยะยาวหรือเป็นการปรับลดขนาดโครงสร้างองค์กรลง สำหรับหลักเกณฑ์การคิดคำนวณผลประโยชน์นั้น นายจ้างมักจะนำผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับหากถูกนายจ้างเลิกจ้างโดยไม่มีความผิดมาเป็นที่ตั้ง บวกด้วยจำนวนปีตามอายุงานที่ลูกจ้างทำ หรือวิธีการอื่นตามที่นายจ้างกำหนดวิธีการคำนวณ เป็นต้น รวมกับเงื่อนไขอื่น เช่น ระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น (วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์ .2553 : ออนไลน์) การเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) นับว่าเป็นรูปแบบการเกษียณอายุอีกวิธีหนึ่งและเป็นวิธีการบริหารงานบุคคลที่สำคัญประการหนึ่งที่องค์กรต่างๆทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมาในเพื่อลดกำลังคน ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรหรือเมื่อองค์กรต้องการปรับยุบตำแหน่ง ปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือปรับสร้างองค์กรใหม่ ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจลักษณะงานหรือสภาพเทคโนโลยีขององค์กรนั้น นอกจากนี้ การเกษียณอายุยังเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าในอาชีพบุคลากร โดยเฉพาะกุ่มบุคลากรที่ศักยภาพสูงให้ไปทำงานองค์กรอื่นหรือ

งานอื่นที่ดีกว่าหรือที่ตามใจรัก (Self-actualization) และส่งเสริมให้พนักงานระดับล่างในรุ่นถัดไปได้มีโอกาสเลื่อนระดับสูงขึ้น หรือเป็นการลดจำนวนบุคลากรลงโดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพลดลง

2.1.1 ข้อสังเกตเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนดขององค์กรภาครัฐและเอกชน

ในภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมักมีการกำหนดนโยบายตามความจำเป็นของหน่วยงาน เช่น มาตรการควบคุมอัตรากำลังและรองรับนโยบายการแปรรูปหรือการให้เอกชนเข้าร่วมกองทุนการเงินในกิจการ ตลอดจนเมื่อมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาแทนกำลังคนและเป็นมาตรการทั้งระยะยาวและระยะสั้น ในระยะยาวจะเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้ทุกปีโดยกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้ตามอัตราที่กำหนด สำหรับมาตรการระยะสั้นซึ่งเป็นการจัดเป็นครั้งคราวได้มีการกำหนดค่าตอบแทนในอัตราพิเศษเช่นกัน หลักการเกษียณอายุก่อนกำหนดในภาครัฐวิสาหกิจจะคล้าคลึงกับภาครัฐ ได้แก่ การคำนึงถึงความสมัครใจของพนักงานโดยการสงวนสิทธิให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการอนุมัติโดยคำนึงถึงผลกระทบต่องานและภารกิจของหน่วยงาน ทั้งนี้เกณฑ์การพิจารณาเน้นที่คุณภาพและสุขภาพของพนักงานเป็นหลัก

สำหรับการกำหนดค่าตอบแทนพิเศษส่วนใหญ่จะกำหนดตามสัดส่วนอายุของผู้สมัครใจลาออก และนับอายุงานจนถึงเกษียณอายุครบ 60 ปี เพื่อประโยชน์ในการคำนวณที่ได้รับตามปกติ ผู้ที่มีสิทธิเข้าร่วมโครงการ ได้แก่ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไปหรือมีอายุงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปหรือบางแห่งกำหนดที่ 40 ปีขึ้นไปและระยะในการทำงาน 15 ปีขึ้นไปและไม่กำหนดอายุของพนักงานเนื่องจากการเจ็บป่วย

ตัวอย่างองค์กรรัฐที่ไม่ใช่ส่วนราชการที่ได้ใช้ระบบเกษียณอายุก่อนกำหนด ได้แก่ ธนาคารแห่งประเทศไทย ในระยะเริ่มแรกเป็นการเรียกร้องจากพนักงานที่ต้องการให้เกิดระบบนี้ ซึ่งต่อมาผู้บริหารเห็นว่าการให้พนักงานเกษียณก่อนกำหนดเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญในการปรับคุณภาพและลดกำลังคน จึงจัดให้มีการเกษียณก่อนกำหนด 2 แบบ คือ 1)กรณีปกติ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถขอเกษียณก่อนกำหนดได้ทุกปี 2) กรณีพิเศษเป็นครั้งคราวเพื่อความสะดวกในการปรับปรุงองค์กร ปรับบทบาทภารกิจ การเปลี่ยนถ่ายกำลังคนโดยพนักงานสมัครใจและผู้บังคับบัญชาเห็นชอบด้วย

2.1.2 ประเภทของการเกษียณอายุก่อนกำหนดในองค์กรภาครัฐ

รัฐบาลโดยการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. นำระบบเกษียณก่อนกำหนดภายใต้โครงการเปลี่ยนเส้นทางแห่งชีวิต: เกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) เพื่อเป็นเครื่องมือในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็กที่เปี่ยมด้วยประสิทธิภาพสูง ระบบการเกษียณก่อนกำหนดที่ภาครัฐไทยแบ่ง 2 ประเภท ดังนี้

1. หลักความสมัครใจหรือความประสงค์ร่วมกันโดยอิสระ แต่ทางองค์กรสงวนสิทธิ์ในการให้ความเห็นชอบในการเกษียณอายุ เพื่อรักษาประโยชน์ทางราชการและไม่ทำให้ราชการเสียหาย ซึ่งการตั้งผลประโยชน์ต้องมีการรักษาสมดุลระหว่างผลตอบแทนการจูงใจพนักงานและงบประมาณ ตามหลักการ ทุกคนควรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง (win-win solution) เพื่อลดการขัดแย้งในการลดขนาดกำลังคน(ลักขณา สิวะอมรรัตน์. 2547)
2. หลักการปรับกำลังคน ซึ่งการเกษียณก่อนกำหนดเป็นการเพิ่มยอดผู้เกษียณตามเกณฑ์อายุ 60 ปี ซึ่งโครงการดังกล่าวยังป้องกันการกลับเข้ารับราชการใหม่ของผู้เกษียณก่อนกำหนดด้วยการตั้งเงื่อนไขที่ว่า “ห้ามผู้ที่เกษียณจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดตามโครงการนี้กลับเข้ารับราชการหรือบรรจุเป็นพนักงานประจำของรัฐใหม่อีกครั้ง”

2.1.3 **ผลกระทบจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด** สามารถพิจารณาได้ ดังนี้ (ณัฐพร ชิตอรุณ.2545:29-33)

1. ผลกระทบต่อบุคคลที่เข้าร่วมโครงการที่เกิดขึ้นในเชิงบวก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่โครงการฯต้องการสร้างแรงจูงใจในเกษียณก่อนกำหนดและเป็นการตัดสินใจเองโดยความสมัครใจ
2. ผลกระทบต่อบุคคลที่ยังคงอยู่ในระบบ ในภาพรวมเป็นผลเชิงลบ เนื่องจากต้องการมีภาระงานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้นโดยเฉพาะสายงานสนับสนุนซึ่งตำแหน่งว่างมักถูกยุบแทนสายงานหลัก
3. ผลกระทบต่อหน่วยงาน ทั้งที่ได้รับผลกระทบและไม่ได้รับผลกระทบ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านบวก เนื่องจากทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของตำแหน่งต่างๆในองค์กร เช่น การใช้เทคโนโลยีมาแทนกำลังคน รวมทั้งการปรับบทบาทภารกิจและยุบงานที่ไม่จำเป็น ด้านลบ เนื่องจากเกิดความยากลำบากในการบริหารงานบุคคลและต้องสูญเสียกำลังคนและความสามารถของบุคคลอย่างกะทันหันและไม่มีการเตรียมรองรับไว้ก่อน
4. ผลกระทบต่อหน่วยงานโดยรวมต่อโครงการฯนี้ คือ สามารถลดจำนวนอัตรากำลังและสามารถยุบตำแหน่งจำนวนหนึ่งซึ่งจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของรัฐได้ส่วนหนึ่ง หลักการและมาตรการรองรับการใช้ระบบเกษียณอายุตามลักษณะงาน (สำนักงาน กพ. 2542: 70-72) ดังนี้

- ให้มีกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการโดยไม่ต้องรอให้ถึงจุดเสื่อมประสิทธิภาพในแต่ละลักษณะงาน
- ลักษณะงานที่กำหนดให้เกษียณอายุก่อน 60 ปี ให้มีระบบการจ้างงานเป็นที่ปรึกษาตามความจำเป็น

- กำหนดหลักเกณฑ์และการสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินประสิทธิภาพ สุขภาพและผลงานในแต่ละลักษณะงานที่มีความตรง(Validity) ความเที่ยง(Reliability) สูง
- ให้ใช้ระบบเกษียณอายุตามลักษณะงานเฉพาะกับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ณ วันที่กฎหมายมีผลบังคับใช้ และเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่อยู่ในระบบเก่ามีโอกาสเลือก
- กำหนดให้วันสุดท้ายของเดือนวันเกิดเป็นวันครบรองเกษียณอายุข้าราชการเพื่อการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัยเกษียณอายุ

จากการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) พนักกลุ่มแรกที่เป็นเป้าหมายของการถูกพิจารณาให้ออกจากงานในลำดับแรก คือ พนักงานอาวุโสหรือข้าราชการอาวุโส เป็นกลุ่มคนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากการที่องค์การมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารกำลังคนเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการแข่งขันจึงต้องมีการศึกษาถึงทฤษฎีที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้สูงอายุ

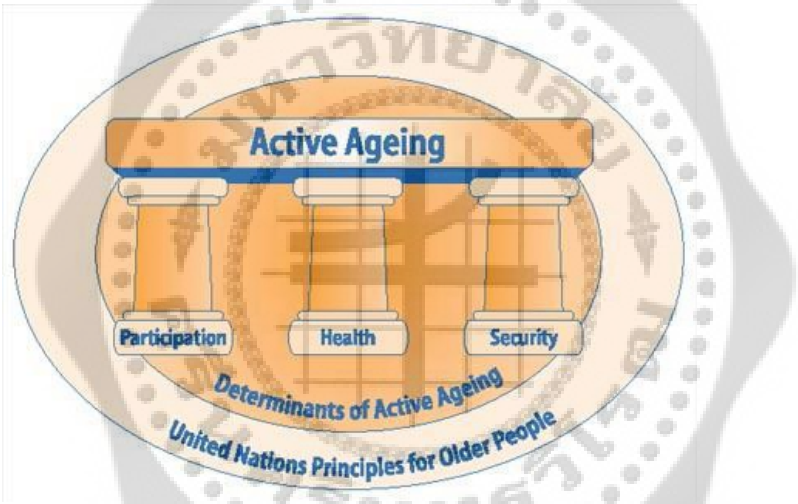
1) ทฤษฎีกระบวนการไปสู่การพัฒนาไปสู่ความทันสมัย (Modernization Theory) โดยโคกริลและโฮเมส (ศันสนีย์ จันทร์อานุภาพ.2547:36-42 ; อ้างอิงจาก Cowgill ;& Holmes . nd .) ได้อธิบายว่า ประการแรกเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางการแพทย์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการควบคุมอัตราการเกิดและอัตราการตายซึ่งเป็นผลให้อายุขัยของประชากรเพิ่มสูงขึ้นและทำให้เกิดนโยบายเกษียณอายุเพื่อผลักดันให้ผู้สูงอายุออกจากตลาดแรงงานไวขึ้น ประการที่ 2 เทคโนโลยีที่มีความกว้างหน้าที่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการผลิตของตลาด ทำให้เกิดการสร้างงานใหม่ที่เหมาะสำหรับคนวัยหนุ่มสาว ประการที่ 3 ความเป็นเมือง (Urbanization) ที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่นฐานการทำงานและประการสุดท้ายเกิดจากนโยบายทางการศึกษา ที่ทำให้คนรุ่นหลังมีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจึงทำให้สามารถเริ่มงานได้ในตำแหน่งที่สูงกว่าผู้สูงอายุซึ่งส่งผลให้เห็นถึงความเป็นสังคมที่ทันสมัย ปริมาณผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นแต่ในขณะที่สถานภาพทางสังคมของผู้สูงอายุมีแนวโน้มที่จะลดต่ำลงและการกลายเป็นเมืองอุตสาหกรรม(industrialization)ของประเทศไทย ทำให้เกิดการดำเนินชีวิตตามวิถีตะวันตก การกระทำบางอย่างของคนในครอบครัวหรือคนในสังคมทำให้ผู้สูงอายุไม่ได้รับการเคารพซึ่งก่อให้เกิดปัญหาตามมาทั้งทางด้านจิตใจและสังคม

2) ทฤษฎีการมีกิจกรรมร่วมกัน (The activity theory of aging) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านจิตวิทยาที่กล่าวถึง ลักษณะทางสังคมซึ่งจะต้องมีแบบแผนให้ผู้สูงอายุสามารถทำกิจกรรมได้เท่ากับกับวัยกลางคนโดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สามารถปฏิบัติได้เทียบเท่ากับคนในวัยกลางคนที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ ผู้สูงอายุมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องจะมีการปรับตัวได้ดีทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม นอกจากนี้การมีกิจกรรมและการเคลื่อนไหว

อยู่ตลอดเวลา เช่น กิจกรรมทางศาสนา การท่องเที่ยวหรือการเป็นอาสาสมัครในหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น โดยการจัดกิจกรรมนั้นต้องเป็นกิจกรรมที่มีความเหมาะสมกับวัย กล่าวคือกิจกรรมดังกล่าวจะต้องเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในสังคมผู้สูงอายุที่มีสภาพร่างกายแข็งแรงหรือการทำประโยชน์ให้กับสังคมซึ่งจะทำให้ผู้สูงอายุมีการพัฒนาตนเองต่อบทบาทใหม่ๆทำให้จิตใจไม่หดหู่ ว้าวุ่น ซึ่งจะเกิดผลดีต่อร่างกายตามมาด้วย

3) ทฤษฎีความมั่นคงในชีวิต (Life security) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก (สุพจน์ สุทธิศักดิ์ ;& และคณะ. 2552: 92-95) โดยมีประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 3 แนวคิดที่เกี่ยวกับศักยภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก

ที่มา : สุพจน์ สุทธิศักดิ์ ; และคณะ. (2552). *ชุดโครงการผู้สูงอายุ* ; (อ้างอิงจากWorld Organization,2002)

จากภาพประกอบอ้างถึงองค์ประกอบใน 3 ด้านของทฤษฎีชีวิตมั่นคง สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. สุขภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกันที่ที่ไม่สามารถขาดองค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งได้ การขาดส่วนหนึ่งย่อมส่งผลต่อองค์ประกอบอื่นๆเสมอ กล่าวคือ สุขภาพที่ดีไม่หมายถึงแต่การปราศจากโรคและความพิการเท่านั้นแต่เป็นสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม

2. การมีส่วนร่วมในสังคม (Participation) โดยมีแนวทางการจัดดำเนินการดังนี้

2.1 จัดให้มีการศึกษาเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดอายุขัยของมนุษย์โดยต้องมีความเท่าเทียมเทียมกันไม่ว่าเพศชายหรือหญิง

2.2 ตระหนักและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างกระตือรือร้นและเหมาะสมกับวัยและความถนัดหรือความสามารถของแต่ละคน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมอาจเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การส่งเสริมการ จ้างงานที่ผู้สูงอายุสามารถมีส่วนร่วมได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อชุมชนและ ส่วนรวม เช่น การส่งเสริมบทบาทให้ดูแลกิจการงานบ้าน กิจกรรม อาสาสมัคร เป็นต้น

2.3 การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในครอบครัวและชุมชนและสังคมเห็นความสำคัญและนำเสนอภาพลักษณ์เชิงบวกของผู้สูงอายุที่มีคุณค่าและ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรุ่นหลัง

3. ความมั่นคงในชีวิต (Security) โดยต้องดำเนินการให้มีระบบการสนับสนุนให้เกิดความปลอดภัยและความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การป้องกันการทารุณกรรมในผู้สูงอายุ และการลดความไม่เท่าทียมกันของผู้สูงอายุในสังคม

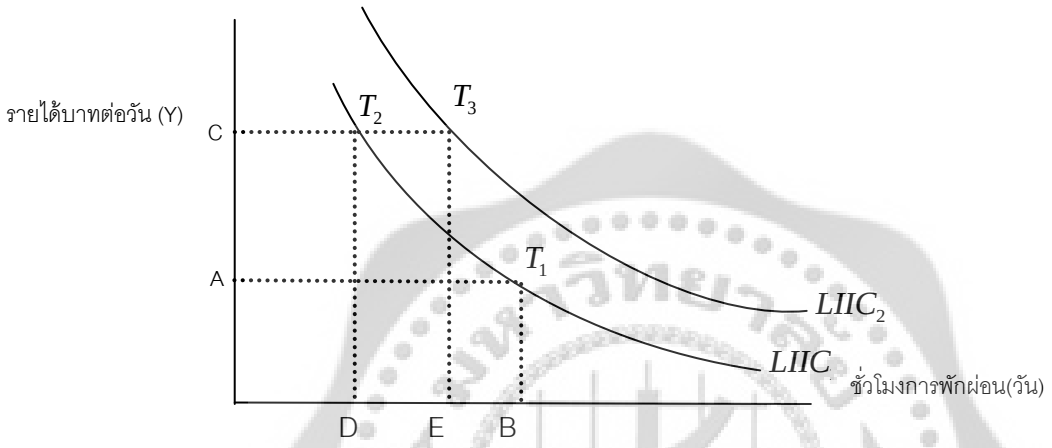
2.3 ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์และการวิเคราะห์ต้นทุน ผลตอบแทนของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

2.2.1 ทฤษฎีการเสนอขายแรงงานสำหรับบุคคล (บุญคง หันจางสิทธิ์. 2543: 377-383) หมายถึง ปริมาณ (quantity) ของแรงงานที่มีผู้เสนอขายในตลาดแรงงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ณ ระดับอัตราค่าจ้างต่างๆกัน

การวิเคราะห์การสร้างเส้นการเสนอขายแรงงงานของแต่ละบุคคล (Individual Supply Curve of Labor) เส้นการเสนอขายแรงของแต่ละบุคคลนั้นสร้างได้จากการพิจารณาการตัดสินใจเลือกระหว่างการทำงานและการพักผ่อน นั่นหมายถึงการจัดสรรเวลาที่มีอยู่ว่าจะเลือกไปทำงานซึ่งจะมีรายได้หรือจะเลือกไปพักผ่อนโดยมีจดมุ่งหมายของการจัดสรรเวลาที่มีอยู่เพื่อให้ตนเองได้รับความพอใจสูงสุด การตัดสินใจนั้นต้องขึ้นกับอัตราค่าจ้างที่มีอยู่และมีขอบเขตจำกัดที่จำนวนชั่วโมง 24 ชั่วโมงต่อวัน ในการวิเคราะห์การเสนอขายแรงงานของแต่ละบุคคลนี้สามารถพิจารณาตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

2.2.2 เส้นความพอใจเท่ากันในส่วนผสมระหว่างรายได้และการพักผ่อน (Leisure-Income Indifference Curve) บุคคลที่เสนอขายแรงงานอาจจะมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ต่างกัน ทั้งที่มีเวลาที่มีเวลาเหมือนกัน คือ 24 ชั่วโมง บางคนอาจยินดีที่จะทำงานเพียง 8 ชั่วโมง หรือมากกว่านั้น และบางคนอาจไม่ทำงานเลย ฉะนั้นการที่บุคคลจะเสนอขายแรงงานใน

ตลาดแรงงานซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เช่น รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจ รสนิยม และความขยัน เป็นต้น ในการวัดความชอบหรือรสนิยม ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์มักใช้เส้นความพึงพอใจเท่ากัน (LIIC)เป็นฐานในการวิเคราะห์ ให้แกนตั้งของรูปกราฟแทนรายได้จากการทำงานต่อวันและแกนนอนของรูปกราฟแทนการพักผ่อนคิดเป็นชั่วโมง เส้น LIICจะเป็นเส้นที่แสดงถึงส่วนผสมต่างๆระหว่างรายได้กับการพักผ่อนที่ทำให้บุคคลหนึ่งได้รับความพึงพอใจเท่าๆกัน ดังภาพต่อไปนี้



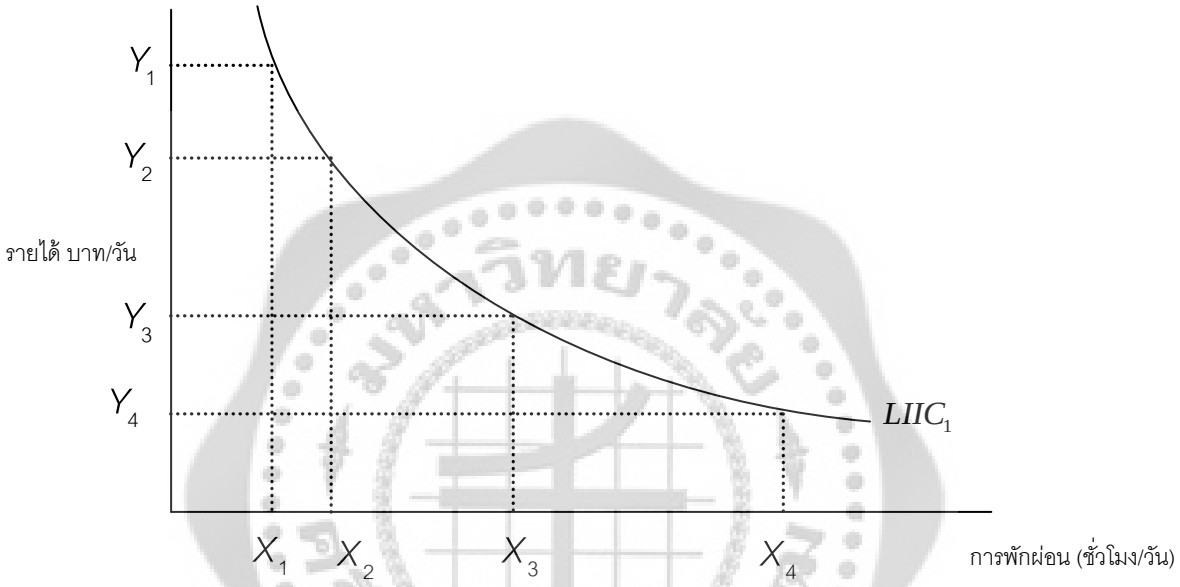
ภาพประกอบ 4 เส้นความพอใจเท่ากัน

เส้น LIIC ในแต่ละเส้นแทนความพอใจในระดับที่ต่างกัน เส้นที่อยู่สูงขึ้นไปย่อมได้รับความพอใจที่สูงกว่า ตัวอย่างจากรูปภาพประกอบ 2 ที่จุด T_1 บนเส้น $LIIC_1$ ซึ่งแสดงว่าบุคคลจะมีรายได้เท่ากับ OA บาทต่อวัน และได้พักผ่อน OB ชั่วโมงต่อวัน บุคคลดังกว่าจะไม่รู้สึกว่าแตกต่างถ้าเปลี่ยนส่วนผสมรายได้- การพักผ่อนไปที่จุด T_2 จะมีรายได้ OC บาทต่อวันและได้พักผ่อน OD ชั่วโมงต่อวัน เพราะถึงแม้ว่าการพักผ่อนจะลดลงจาก OB เป็น OD แต่รายได้ก็สูงขึ้นมาชดเชยกันจาก OA เป็น OC จึงทำให้ระดับความพึงพอใจไม่เปลี่ยน ตรงกันข้ามกันถ้าส่วนผสมระหว่างรายได้-การพักผ่อนเปลี่ยนไปที่จุด T_3 บนเส้น $LIIC_2$ แสดงถึงความพอใจที่สูงขึ้น เห็นได้จากการเปรียบเทียบระหว่างส่วนผสม T_2 กับ T_3 ทั้งสองจุดนั้นบุคคลมีรายได้ OC บาทต่อวันเท่ากัน แต่ที่ T_3 บุคคลสามารถพักผ่อนได้มากว่า การพักผ่อนเพิ่มขึ้นเป็น OE ชั่วโมงต่อวัน จึงทำให้ความพอใจที่จุด T_3 จึงย่อมมากว่าที่จุด T_2

คุณสมบัติของเส้นความพึงพอใจเท่ากันในส่วนผสมระหว่างรายได้และการพักผ่อน (Leisure-Income Indifference Curve)

1) เป็นเส้นที่ลาดลงจากซ้ายไปขวา หรือที่เรียกว่ามีความชันเป็นลบ (negative slope) เป็นเพราะการที่จะรักษาระดับความพอใจให้เท่าเดิมบนเส้นเดียวกันถ้ามีการลดการพักผ่อนลงก็ต้องหารายได้ขึ้นมาทดแทน มิฉะนั้นจะสามารถรักษาระดับความพอใจให้คงอยู่ระดับเดิมได้

2) เป็นเส้นโค้งเว้าหาจุดเริ่มต้นของรูปกราฟ (Convex to the origin) การที่เส้น LIIC โค้งเว้าเข้าหาจุด Origin เป็นเพราะรายได้กับการพักผ่อนนั้นไม่อาจทดแทนกันได้สมบูรณ์และอัตราการทะแทนกันระหว่างรายได้กับการพักผ่อนก็ลดน้อยลงเรื่อยๆ ดังรูปภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 5 เส้นความพอใจเท่ากันโค้งเข้าหาจุด Origin

เมื่อพิจารณาจากภาพประกอบ 4 ในตอนแรกที่รายได้ลด 1 หน่วย จาก Y_1 เป็น Y_2 สามารถทดแทนเพื่อรักษาความพอใจระดับเดิมไว้ได้ด้วยการพักผ่อนที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก X_1 เป็น X_2 ก็เพราะการพักผ่อนของแรงงานในขณะนั้นมีน้อย แต่ถ้ารายได้ลดลงเรื่อยๆจะต้องแทนการพักผ่อนมากขึ้นทุกๆทีเพื่อรักษาระดับความพอใจให้อยู่ที่ระดับเดิม ที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด ถ้ารายได้ลดลงจาก Y_3 เป็น Y_4 จะต้องใช้การพักผ่อนมากขึ้นถึง X_3 เป็น X_4 แสดงถึงความสามารถของการพักผ่อนที่ใช้แทนรายได้ที่ลดลงไปทุกที ทั้งนี้เมื่อแรงงานมีการพักผ่อนมากขึ้นเรื่อยๆคุณค่าการพักผ่อนย่อมน้อยลงไป และขณะเดียวกันเมื่อรายได้ลดลงเรื่อยๆคุณค่าจองรายได้ที่เหลือย่อมมีมาก จึงจำเป็นต้องใช้เวลาการพักผ่อนจำนวนมากเพื่อชดเชยระดับความพึงพอใจให้อยู่ ณ ระดับเดิม

3) เป็นเส้นที่ไม่สามารถตัดกันได้ คือ มีเส้น LIIC อยู่หลายเส้น โดยในแต่ละเส้นแสดงความพอใจระดับต่างๆ เส้น LIIC ของแต่ละบุคคลเหล่านี้จะตัดกันกันไม่ได้ มิฉะนั้นจะที่ขัดกับกฎที่ว่า เส้น LIIC ที่สูงกว่าย่อมแสดงถึงระดับความพอใจที่สูงกว่า

2.2.3 ต้นทุนของของผู้เกษียณอายุ

ได้มีผู้กล่าวถึงต้นทุนของผู้เกษียณอายุ ไว้ดังนี้

วิคเตอร์ ดาเรล (Darrell Victor.2010: Online) กล่าวว่า การเกษียณอายุมีความเสี่ยง คือ ผู้ที่เกษียณทั้งหมดต้องแบกรับความเสี่ยงโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากพวกเขาไม่ได้วางแผนเพื่อการเกษียณได้อย่างถูกต้อง ต้นทุนที่เกิดจากการเกษียณอายุ มีดังนี้

1. ต้นทุนค่าเสียโอกาส คือ ต้นทุนค่าเสียโอกาสจากการออกจากตำแหน่งซึ่งจะมีรายได้สูงมากขึ้นและผลประโยชน์ที่สูงขึ้น
2. การสูญเสียสิทธิประโยชน์การสนับสนุนจากนายจ้าง การได้รับสิทธิประโยชน์การสนับสนุนจากนายจ้างเช่นประโยชน์ต่อสุขภาพและการวางแผนการออม
3. ความเสี่ยงด้านรายได้เพื่อการเกษียณอายุไม่อาจให้ทันกับค่าใช้จ่ายหลังจากการเกษียณอายุ
4. สังคมและความเสี่ยงทางด้านจิตใจ ปัจจัยผลักที่สำคัญคืองานของพวกเขาจะเครียดเกินไปหรือพวกเขาไม่ต้องการที่จะทำงานนานเกินไปอาศัยปัจจัยผลักสามารถสร้างช่องว่างในการเกษียณอายุดังกล่าวที่อาจไม่ได้วางแผนอย่างเหมาะสมสำหรับการเกษียณอายุก่อนกำหนด นำไปสู่การใช้ชีวิตประจำโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเงินมีจำกัด ผู้เกษียณจะต้องสามารถรับมือได้อย่างถูกต้องกับการออกของพนักงาน ผู้เกษียณหลายคนสนุกกับการทำงานหรือเปลี่ยนงานเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาทางสังคมและจิตใจ

ปรีชา กิจโมกข์ (2551: ออนไลน์) กล่าวถึง ผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อถึงวัยเกษียณบุคคลผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือรับราชการ เริ่มมีอายุเข้าสู่ปีที่ 50 หรือใกล้ๆ ที่จะเข้าสู่อายุ 60 ปีนั้น ช่วงอายุดังกล่าวทำให้หลายคนเริ่มที่จะตระหนักและนึกถึงปัญหาที่ทุกคนจะต้องเผชิญในอนาคตอันใกล้ ซึ่งเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการดำเนินชีวิตของทุกคน ปัญหานั้นก็คือ “เราจะดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุอย่างไร” ช่วงชีวิตหลังเกษียณอายุนั้นเป็นช่วงเวลาที่จะมีความสุข เนื่องจากจะได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้นหลังจากที่ได้ทำงานหนักมาค่อนชีวิต รวมทั้งยังจะมีเวลามากพอที่จะท่องเที่ยวไปยังสถานที่ต่างๆ ที่อยากจะไป หรือทำในสิ่งที่อยากจะทำ มีเวลาอยู่กับลูกกับหลานมากขึ้น แต่หลายท่านอาจจะลืมคิดไปว่าการเกษียณอายุนั้น นอกจากจะมาพร้อมกับการมีเวลาว่างมากขึ้น และไม่ต้องทำงานแล้วนั้น ยังมีบางสิ่งที่ตามมาพร้อมกับการเกษียณอายุและเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องควรคำนึงถึงอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านรายได้และค่าใช้จ่ายที่ทำให้ผู้ที่เกษียณอายุต้องประมาณการไว้ล่วงหน้า ประกอบด้วย

1. การสูญเสียรายได้หลัก เมื่อเกษียณอายุแล้วนั้นไม่มีงานทำก็ไม่มีรายได้หลักเหมือนเช่นแต่ก่อนซึ่งจะสวนทางกับค่าใช้จ่ายที่ยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องถึงแม้ว่าค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะมีสัดส่วนลดลงเมื่อเกษียณอายุแล้ว แต่ก็ยังเป็นค่าใช้จ่ายประจำและต่อเนื่องไปจนสิ้นอายุขัย

2. ค่ารักษาพยาบาลและดูแลสุขภาพ โรคภัยไข้เจ็บที่มาพร้อมกับการชราภาพ เมื่อคุณเกษียณอายุหรือเริ่มเข้าสู่วัยสูงอายุนั้น สิ่งที่ตามมาก็คือโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ซึ่งจากการสำรวจพบว่าโรคที่จะมาพร้อมกับการเกษียณอายุสูงสุด 5 อันดับแรก คือ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคต่อมไร้ท่อ โรคระบบกล้ามเนื้อ เส้นเอ็น กระดูกและข้อ โรคระบบทางเดินอาหาร และโรคระบบทางเดินหายใจ ตามลำดับ

3. ค่าใช้จ่ายเดินทางท่องเที่ยว โดยคำนวณได้จาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยว/ปีซึ่งมีการปรับอัตราเงินเฟ้อคูณด้วยระยะเวลาการท่องเที่ยว (จำนวนปีของที่ต้องการคำนวณ)

4. ค่าใช้จ่ายในการบริจาค ซึ่งมีวิธีคำนวณเช่นเดียวกับค่าใช้จ่ายเดินทางท่องเที่ยว

5. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ทุกคนยังต้องเผชิญเมื่อเกษียณอายุ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 ตัวอย่างรายการประมาณการการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายพื้นฐานเมื่อเกษียณอายุ

	ประเภทค่าใช้จ่าย	เพิ่มขึ้น	ลดลง	หมายเหตุ
1.	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบ้าน		☑	เนื่องจากผ่อนบ้านครบแล้ว
2.	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอาหาร		☑	
3.	ค่าเดินทาง		☑	เนื่องจากผ่อนชำระรถยนต์ครบแล้ว
4.	ค่าเสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย		☑	
5.	ภาษีเงินได้		☑	
6.	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา		☑	
7.	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับบุตร		☑	
8.	ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ	☑		เนื่องจากไม่มีสวัสดิการสุขภาพของบริษัท

ที่มา: สถาบันพัฒนาความรู้ตลาดทุน.(2551)

นอกจากการเกษียณอายุก่อให้ผลกระทบในด้านๆทั้งขององค์กรและพนักงาน ยังก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้หลายคนเกิดความรู้สึกว่าสูญเสียความสามารถ และอำนาจที่เคยมี โดยเฉพาะคนที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังคงยึดติดอยู่กับความคิดในอดีตที่ตนเคยมีมาก่อน จนเป็นสาเหตุที่นำไปสู่อาการซึมเศร้า เหงา ท้อแท้และหดหู่ได้หรืออาการทางจิตใจอื่นๆที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาการดังกล่าวเป็นต้นทุนทางด้านจิตใจประเภทหนึ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้จึงเป็นการยากที่จะคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้ (Harris Pataicia ; & Clare Todd. n.d.: Online)

2.2.4 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน (Cost- Benefit Analysis)

การประเมินทางเศรษฐศาสตร์(เยาวเรศ ทับพันธ์.2541: 3-51) เป็นการประเมินรูปแบบหนึ่งที่ไม่ได้ให้ความสนใจกับกำไรที่เป็นตัวเงินแต่เป็นการประเมินถึงความสำคัญสำหรับโครงการ นั่นคือหมายถึงการประเมินว่าทรัพยากรที่ใช้ไปในโครงการหนึ่งๆนั้นก่อให้เกิดประโยชน์และเป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามการประเมินทางเศรษฐศาสตร์ก็ยังคงต้องอาศัยหน่วยของเงินเป็นหน่วยนับเพื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรที่เสียไป อาจกระทำได้หลายรูปแบบ การวิเคราะห์ในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกัน โดยการวิจัยครั้งนี้เน้นถึงการประเมินตามแนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ควรมีการวิเคราะห์ทางด้านต้นทุนและผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis: CBA)

เทเยอร์ วัตกินส์และคณะ(Thayer Watkins;et al.n.d.:Online) ได้อธิบายความหมาย คือ การประมาณค่าหรือการวิเคราะห์มูลค่าของผลประโยชน์และต้นทุนทางสังคมที่เกิดขึ้น จากการเริ่มต้นโครงการ การวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (CBA) เป็นวิธีการคำนวณประเมินหาผลประโยชน์ทั้งหมดและต้นทุนทั้งหมดของโครงการที่สามารถจับต้องได้และไม่ได้ คิดมูลค่าได้และไม่ได้ให้อยู่ในหน่วยวัดชนิดใดชนิดหนึ่งร่วมกันเพื่อค้นหาบทสรุปของของโครงการนั้นๆ ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ รวมถึงต้นทุนที่เกิดขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อมของมูลค่าเงินทั้งต้นทุนที่เกิดขึ้นจริงๆ แนวทางการวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ของโครงการมีดังต่อไปนี้

1. ศึกษาขอบเขตและวัตถุประสงค์ของโครงการ
2. ระบุผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายของโครงการ โดยแบ่งประเภทออกเป็นเป็น (อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ. มปป.: ออนไลน์) เพื่อจำแนกต้นทุนและผลตอบแทน ซึ่งจะใช้ผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับและต้นทุนที่เสียไปจากการเลือกตัดสินใจโครงการต่างๆ ดังนี้

1) การพิจารณาต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการ

ต้นทุน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์สูญเสียไปจากการดำเนินโครงการ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นต้นทุนที่เป็นตัวเงินสามารถจับต้องได้ และต้นทุนไม่เป็นตัวเงินไม่สามารถจับต้องได้

○ ต้นทุนที่สามารถจับต้องได้ คือ ค่าใช้จ่ายของโครงการที่จ่ายออกไปแล้วสามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเลขได้ เช่น ค่าแรงงาน ค่าก่อสร้าง ค่าวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น เมื่อพิจารณาในแง่ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการขององค์กรที่จัดขึ้น เช่น โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พนักงานจะไม่ได้รับเงินเงินโบนัส ต้นทุนของการขาดรายได้จากการขึ้นเงินเดือนในช่วงเวลาที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งจะต้องประเมินทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งต้องมีการคำนวณเป็นค่าเสียโอกาสในอนาคต

○ ต้นทุนที่ไม่สามารถจับต้องได้ คือ ค่าใช้จ่ายของโครงการที่จ่ายออกไปแล้วสามารถตีค่ามาเป็นตัวเลขได้ เช่น การขาดคนทำงานที่มีประสบการณ์เป็นมืออาชีพ การสูญเสียโอกาสในการในการติดต่อกับลูกค้าที่คุ้ยกับพนักงานเก่า เป็นต้น หากมองในแง่ของพนักงานที่เกิดจากการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งอาจเกิดต้นทุนทางด้านจิตใจความยากลำบากในการทำงาน ความเครียดของพนักงาน

○ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่สามารถจับต้องได้ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับโดยที่สามารถประเมินค่าออกมาเป็นตัวเงินได้จากการเข้าร่วมโครงการ เช่น ค่าเงินที่ได้รับจากผลกำไรของการดำเนินธุรกิจ ค่าดอกเบี้ยจากโครงการ ค่าชดเชย แต่ถ้าหากพิจารณาในแง่ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการขององค์กรที่จัดขึ้น เช่น โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด พนักงานจะได้รับผลตอบแทนเป็นค่าชดเชย ค่าบำเหน็จบำนาญจากทำงาน เป็นต้น

○ ผลตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงินที่ไม่สามารถจับต้องได้ หมายถึง ผลตอบแทนต่างที่ได้รับจากโครงการที่ไม่สามารถแยกเป็นตัวเงินที่ยากต่อการประเมินค่า เช่น การเพิ่มภาพลักษณ์ในการทำงานและการสร้างความสะดวกในการทำงานขององค์กร เป็นต้น

2) การจำแนกต้นทุนและผลตอบแทน (นราทิพย์ ชุติวงศ์.2550: 237-239) ในการศึกษาเรื่องของต้นทุนต่างๆนำไปสู่การวิเคราะห์พฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลนั้น จึงต้องมีการจำแนกต้นทุนและผลตอบแทนตามความหมาย ดังนี้

○ ต้นทุนทางตรง หมายถึง ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายใดก็ตามที่เห็นได้ชัดเจนว่าเป็นค่าใช้จ่ายจริงในการดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

○ ต้นทุนทางอ้อม หมายถึง ต้นทุนจากการตัดสินใจเลือกในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งมีผลให้เกิดต้นทุนขึ้น ซึ่งเป็นผลประโยชน์ที่เราไม่ได้รับกิจกรรมที่เราเลือก เช่น การที่พนักงานเลือกเกษียณอายุ ส่งผลให้พนักงานสูญเสียเงินเดือน โบนัส สวัสดิการในอนาคตหรือที่เรียกว่า “ค่าเสียโอกาส”

○ ผลตอบแทนตรง หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคคลนั้นได้เลือกในการดำเนินกิจกรรม เช่น พนักงานที่เกษียณอายุได้รับเงินบำเหน็จ เงินชดเชย เงินตอบแทนจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดทำให้ได้รับเงินทั้งที่ไม่ได้ทำงาน

○ ผลตอบแทนทางอ้อม หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคคลนั้นได้รับจากการดำเนินกิจกรรม นอกเหนือจากการได้รับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

3) ประเมินค่าของต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการที่เป็นตัวเงิน

ในการประเมินผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่ใช้ในการคำนวณควรสะท้อนให้เห็นถึงค่าเสียโอกาสส่วนผลประโยชน์ควรสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจขอผู้ได้รับผลประโยชน์ของโครงการนี้ ได้แก่ ผู้ที่เกษียณอายุและองค์กรต้นสังกัด

4) เปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทน

การประเมินโครงการใดๆจำเป็นต้องมีการเปรียบเทียบผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายการที่โครงการมีระยะเวลามากกว่าหนึ่งปีและเวลาของการลงทุนและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นเวลาเดียวกัน มูลค่าของเงินก็จะแตกต่างกันเมื่อระยะเวลาที่จะได้เงินหรือต้องจ่ายเงินแตกต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ต้องมีการปรับค่าของต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่างปีกัน หรือที่เรียกว่า มูลค่าปัจจุบัน (Net Present Value) หมายถึงมูลค่าปัจจุบันของต้นทุนหรือผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตปรับเป็นมูลค่าปัจจุบันในขณะนั้นและค่าของเงินในเวลาที่แตกต่างกันในแต่ละปีด้วยอัตราเงินเฟ้อที่ผันผวน เพราะว่าเกิดที่ขึ้นในปัจจุบันสามรถนำไปลงทุนและได้รับผลตอบแทนกลับมาหรือเรียกได้ว่า “อัตราคิดลด” ซึ่งเป็นการประมาณค่าเงินในอนาคต โดยใช้เครื่องมือในการพิจารณา (หฤทัย มีนะพันธ์: 2544:108-125) ดังนี้

4.1 มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) คือ ผลต่างของมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายตลอดอายุโครงการ เนื่องจากผลตอบแทนของโครงการมักเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นในระยะยาว ซึ่งมูลค่าของเงินมีความแตกต่างกันในแต่ละปี ดังนั้นจึงจำเป็นที่ต้องมีการปรับค่าของเวลาสำหรับรายการค่าใช้จ่ายและผลประโยชน์ของทุกรายการมาอยู่บนฐานเวลาเดียวกันก่อนในเบื้องต้น การหาค่าปัจจุบันของต้นทุนทั้งหมดและนำมาหาผลต่างเพื่อดูว่าผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนทั้งหมดมีค่ามากกว่าผลรวมของมูลค่าปัจจุบันหรือไม่ มีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1) การหาผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทน (Present value of benefit หรือ PVB) สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{PVB} = B_1 + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{B_n}{(1+r)^n}$$

โดยที่ PVB คือ ผลรวมมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนตลอดโครงการ

B คือ ผลตอบแทนของโครงการ ตั้งแต่ปีที่ 1 จนถึงปีสิ้นสุดระยะโครงการ

n คือ อายุโครงการ

r คือ อัตราส่วนลดซึ่งมักใช้ค่าอัตราดอกเบี้ย

2) การหาค่าผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน (Present value of cost หรือ PVC) สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{PVC} = C_1 + \frac{C_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{C_n}{(1+r)^n}$$

โดยที่ PVC คือ ผลรวมมูลค่าปัจจุบันของต้นทุนตลอดโครงการ

C คือ ต้นทุนของโครงการ ตั้งแต่ปีที่ 1 จนถึงปีสิ้นสุดระยะโครงการ

n คือ อายุโครงการ

r คือ อัตราส่วนลดซึ่งมักใช้ค่าอัตราดอกเบี้ย

3) การหามูลค่าปัจจุบันสุทธิ (Net Present Value) สูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{NPV} = \text{PVB} - \text{PVC}$$

$$\text{หรือ NPV} = \sum_{t=1}^{n} \frac{(\text{Bt} - \text{Ct})}{(1+r)^t}$$

เมื่อ Bt = ผลประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ

Ct = ค่าใช้จ่ายที่สูญเสียไปจากโครงการ

t = ปี(0 แทนปีปัจจุบัน 1 แทนอีก 1 ข้างหน้าและเพิ่มขึ้นตามลำดับจนสิ้นสุดโครงการฯ)

n = อายุของโครงการ

r = อัตราดอกเบี้ย

$B_t - C_t$ คือ ผลประโยชน์สุทธิของโครงการที่เกิดขึ้นในแต่ละปี เมื่อเทียบให้เป็นมูลค่าปัจจุบันด้วยการคูณด้วย discount factor $1/(1+r)^t$ ก็จะได้เป็นผลประโยชน์สุทธิในแต่ละปีที่มีค่าเป็นปัจจุบันแล้วจึงบวกค่าผลประโยชน์สุทธิในแต่ละปีนั้นเข้าไปด้วย ถ้าค่า NPV เป็นบวกย่อมหมายถึงผลประโยชน์ของโครงการมากกว่าต้นทุนที่เกิดขึ้น

ดังนั้นการเลือกใช้วิธีมูลค่าปัจจุบันสุทธิในการประเมินโครงการ ย่อมสะท้อนกับวัตถุประสงค์และลักษณะของโครงการ อัตราคิดลดอาจเป็นอัตราดอกเบี้ยพันธบัตร อัตราดอกเบี้ยเงินฝากธนาคาร หรืออัตราดอกเบี้ยเงินกู้ เป็นต้น(ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ. 2540: 59-63)

4.2 การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis) สามารถกระทำโดยการการคำนวณค่าต่อไปนี้

4.2.1 อัตราส่วนระหว่างผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit-Cost Ratio) โดยที่ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสูงกว่าต้นทุนที่เกิดขึ้นจึงถือว่าคุ้มค่า (เยาวเรศ ทับพันธ์.2541: 82)

$$\frac{B}{C} = \frac{B_1 + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{B_n}{(1+r)^n}}{C_1 + \frac{C_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{C_n}{(1+r)^n}}$$

โดยที่ B = มูลค่าผลตอบแทนที่เกิดขึ้นในโครงการ

C = มูลค่าของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากโครงการ

r = อัตราคิดลด (discount rate)

n = อายุโครงการหรือปีที่สิ้นสุดโครงการ

เกณฑ์ในการตัดสินการวิเคราะห์และประเมินโครงการ ดังนี้

ถ้าค่า B/C > 1 แสดงว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากโครงการสูงกว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป จึงสมควรลงทุน

ถ้าค่า B/C < 1 แสดงว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากโครงการต่ำกว่าค่าใช้จ่ายที่เสียไป จึงไม่สมควรลงทุน

5. สรุปแนวทางการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยใช้วิธีการดังนี้

5.1 การแบ่งประเภทของต้นทุนและผลตอบแทนทางตรงและทางอ้อมทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งแบ่งเป็น ในมุมมองที่เกิดขึ้นกับองค์กร และพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ซึ่งต้นทุนและผลประโยชน์ที่ไม่อาจวัดได้นั้นเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากการมีโครงการฯจะเป็นการให้ข้อมูลในลักษณะการบรรยาย นอกจากนี้ควรชี้ให้เห็นถึงข้อจำกัดของการประเมินนั้น

5.2 มูลค่าของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value : NPV) เพื่อประเมินผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินขององค์กรและพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ของหลังจากการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯแล้ว เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการเกษียณของพนักงานรุ่นต่อไปได้

5.3 อัตราส่วนผลตอบแทนต่อต้นทุน (Benefit Cost ratio หรือ B/C ratio) เพื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคุ้มค่าของการจัดโครงการฯของธนาคารและความคุ้มค่าของพนักงานในการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1.งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ภคินี สุวรรณจิดา (2539). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารออมสิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเข้าร่วมโครงการฯและวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการที่จะอยู่ทำงานต่อไปจนครบอายุเกษียณหรือลาออกจากงานตามโครงการฯ โดยการรวบรวมจากการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 มีอายุเฉลี่ย 49.8 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 71.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.6 เป็นพนักงานระดับตำแหน่ง 1-3 และ 8-9 จำนวนสูงเท่ากัน ร้อยละ 30.1 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยค่าตอบแทนและการได้รับสิทธิด้านสวัสดิการต่อไปภายหลังลาออกตามโครงการฯแล้วมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.28 และ 4.32 ตามลำดับ

วิภาวรรณ รุ่งเรืองอนันต์ (2541). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง พัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล ระหว่างพ.ศ. 2538-2540: ศึกษากรณีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและนำมาประยุกต์กับข้อมูลจริงจากแบบสอบถามจากการตอบของพนักงานประปานครหลวง ที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี ในปี พ.ศ. 2541 จำนวน 339 ปี ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทั่วไปของพนักงานและเหตุผลของการตัดสินใจไม่เข้าร่วมโครงการ สรุปได้ว่า พนักงานระดับล่างที่ทำงานมานานไม่ต้องการเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การมีภาระครอบครัวที่ต้องดูและไม่ต้องการได้รับสวัสดิการทางด้านตัวเงินลดน้อยลง ในขณะที่พนักงานระดับล่าง

และพนักงานที่มีการศึกษาสูงไม่ต้องการเข้าร่วมโครงการ เนื่องจากปัญหาสุขภาพจิตและสามารถทำงานต่อไปได้และไม่ต้องการเสียสิทธิในการรักษาพยาบาลและปัจจัยที่พนักงานเข้าร่วมโครงการให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ปัญหาการทำงาน

รณรงค์ เสาเหม (2541). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์เกษียณอายุก่อนกำหนดต่อหลักการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 308 คน ใช้แบบสอบถามในการวิจัยและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีค่าเฉลี่ยต่อสิ่งจูงใจหลายระดับ กล่าวคือ กรณีที่ได้รับผลตอบแทนพิเศษเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจปานกลาง กรณีได้รับค่าตอบแทนพิเศษและการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ 2 ขั้น มีค่าความพึงพอใจในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ถ้าไม่ได้รับสิ่งจูงใจ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อย ในส่วนตัวประปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ ระยะเวลารับราชการ ตัวแปรสิ่งจูงใจ โดยที่ตัวแปรเหล่านี้มีการผันแปรการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดได้ร้อยละ 5.87 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงศักดิ์ ภูวพิทยานนท์ (2543). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน 2) เพื่อหาผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด โดยใช้แบบสอบถามในการสัมภาษณ์พนักงานที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 71 ราย ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ เพราะต้องการช่วยเหลือเพื่อลดความรุนแรงของภาวะวิกฤตของธนาคารและไม่มีความเดือดร้อนเรื่องรายได้และสามารถหาอาชีพใหม่ทำได้ แม้เงินที่ช่วยเหลือจากธนาคารของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับน้อยกว่ารายได้ปกติหากปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

ชัยมณตรี ปานประภากร (2544). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและ

สหกรณ์การเกษตร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการสมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่อยู่ในเกณฑ์สมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 150 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวมรวบข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาและหาค่าไค-สแควร์ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีอายุ 50-54 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 20-24 ปี ระดับเงินเดือน 40,000-44,999 บาทและไม่มีรายได้อื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนของโครงการ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและอายุงานมีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโครงการ ในขณะที่ระดับตำแหน่ง รายได้ ความก้าวหน้า สุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมโครงการ

สมาน บุญวัตร (2544). ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภายหลังเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในเขตภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาเปรียบเทียบสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทยก่อนเข้าร่วมโครงการกับภายหลังการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 2) ศึกษาถึงมูลเหตุที่จูงใจให้พนักงานธนาคารกรุงไทยตัดสินใจสมัครเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้อมูลปฐมภูมิ เก็บข้อมูลจากพนักงานธนาคารที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 114 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา ผลการศึกษามีดังนี้

1. มีพนักงาน จำนวน 84 คน มีอาชีพใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่มีรายได้รวมลดลงแต่รายจ่ายรวมค่อนข้างคงที่ ในส่วนของสถานภาพทางสังคมดีขึ้น ได้แก่ การมีเวลาเอาใจใส่ต่อครอบครัวมากขึ้น มีเวลาพักผ่อน สุขภาพจิตดีขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางครอบครัวและสังคมเพิ่มมากขึ้น

2. มูลเหตุที่มีความสำคัญที่สุดลำดับแรก ในการตัดสินใจสมัครเข้าโครงการของพนักงานในภาพรวมนั้น ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ รองลองมาคือ การได้รับแรงกดดันจากการที่ธนาคารออกนโยบายลดพนักงาน

โปแลนซ์ ซาโซ ;et al. (Polanec Saso, Ahan Ales, Verbic Miroslav.2004: Online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Retirement Decisions in Transition: Microeconometric Evidence from Slovenia มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์การตัดสินใจเกษียณอายุของชายและหญิงในสโลเวเนีย ที่มีการเกษียณในช่วงปี ค.ศ.1997-2003 พบว่า อัตราเสี่ยงค่อนข้างสูงของการเกษียณอายุซึ่งมาจากการอ่อนแอในการทำงาน ความไม่เสมอภาคของค่าจ้างในช่วงปี ค.ศ. 1980 และ 1990 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่าจ้างที่ต่ำแต่เงินบำนาญค่อนข้างสูง จึงทำให้ระบบบำเหน็จบำนาญได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจาก

ภาระทางการเงินที่เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากการที่สังคมมีประชากรที่มีอายุมากขึ้นจึงเกิดการปฏิรูประบบบำนาญที่มีการสร้างแรงจูงใจให้เกษียณอายุก่อนกำหนด

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน (Cost-Benefit Analysis)

สิริวิลาส มณฑลโสภณ (2537). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุน/ ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนในโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท การบินไทย จำกัด โดยใช้ข้อมูลระหว่างปี 2527- 2536 เพื่อหาข้อสรุปว่าโครงการดังกล่าว ให้ผลตอบแทนคุ้มค่าหรือไม่เพียงใด โดยแบ่งโครงการฝึกอบรมพนักงาน 6 กลุ่ม คือ

1. การอบรมนักบิน
2. การอบรมพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
3. การอบรมช่างเครื่องบิน
4. การอบรมธุรกิจการบิน
5. การอบรมด้านพัฒนาบุคคล
6. การอบรมพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้น

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อกำหนดให้อัตราคิดลดเท่ากับร้อยละ 10 มูลค่าปัจจุบันสุทธิของผลตอบแทน (NPV) มีค่าเท่ากับ 1,634.4 ล้านบาท และถ้ากำหนดอัตราคิดลดเท่ากับร้อยละ 12 มูลค่าปัจจุบันสุทธิของผลตอบแทน เท่ากับ 1,552.2 ล้านบาท ซึ่งค่า NPV ทั้ง 2 กรณีเป็นบวก แสดงว่าผลตอบแทนจากการฝึกอบรมมีค่ามากกว่าต้นทุนในการฝึกอบรม ดังนั้นโครงการนี้จึงคุ้มค่าที่จะดำเนินการต่อไป

ชีวรัตน์ เลิศศรีชัยนนท์ (2546). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ต้นทุนและผลตอบแทนส่วนบุคคลในการลงทุนทางการศึกษาของบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ประจำปี 2515-2544 เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการตัดสินศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้มีการเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 386 คน จากบัณฑิตคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ปีการศึกษา 2514-2544 พบว่า ต้นทุนทางการศึกษาก่อนและหลังปรับมูลค่าปัจจุบันโดยเฉลี่ยต่อหลักสูตร ปีการศึกษา 2515 มีต้นทุนทางการศึกษาต่ำที่สุด คือ มีต้นทุนก่อนปรับค่า NPV เท่ากับ 277,880 บาท และเมื่อปรับค่า NPV มีมูลค่าเท่ากับ 335,717 บาท ปีการศึกษา 2542 มีต้นทุน

ทางการศึกษาสูงที่สุดทั้งมูลค่าก่อนปรับค่า NPV และหลังปรับมูลค่า คือ 588,509 บาทและ 712,998 บาท ส่วนผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานโดยเฉลี่ยต่อคนต่อปีหลังปรับค่า NPV พบว่า บัณฑิตปีการศึกษามีรายได้จากการทำงานสูงที่สุด เท่ากับ 870,735.50 ต่อปี ผลตอบแทนที่ต่ำทีสุด คือ บัณฑิตปีการศึกษา 2544 มีรายได้เท่ากับ 97,792 บาทต่อปีเนื่องจากอายุการทำงานน้อย

การวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน(B/C Ratio) พบว่า บัณฑิตปีการศึกษา 2515- 2539 มีค่าอัตราผลตอบแทนมากกว่า 1 โดยที่บัณฑิตปีการศึกษา 2515 มีค่าสูงสุดคือ 131.26 ส่วนบัณฑิตปีการศึกษา 2540-2544 มีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนน้อยกว่า 1 โดยที่บัณฑิตปีการศึกษา 2544 มีค่าน้อยที่สุดคือ 0.13

วาสนา แก่นสาร (2546). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุน- ผลตอบแทนของการใช้บริษัทกับการใช้บุคลากรของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมแพทย์ทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของการใช้บริษัททำความสะอาดกับการจ้างลูกจ้างประจำของหน่วยงานกองทัพเรือ เนื่องจาการที่กองทัพเรือต้องดำเนินนโยบายประหยัดลดภาระและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นลงจึงได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดจ้างใหม่โดยใช้ข้อมูลระหว่างปีงบประมาณ 2545-2548 โดยใช้หลักเกณฑ์ทางเศรษฐศาสตร์ ได้แก่ มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) อัตราผลตอบแทนภายใน (IRR)และอัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย (B-C Ratio) ผลการศึกษาพบว่า ค่า NPV มีค่าเท่ากับ 1,717,939.60 บาท (พ.ศ. 2545) 1,686,875.20 บาท (พ.ศ.2546) 1,642,834.40 บาท (พ.ศ.2547) และ 1,588,750 บาท (พ.ศ. 2548) ซึ่งถือว่ามีค่าเป็นบวกทุกปีถือว่าผ่านเกณฑ์การตัดสินใจ ส่วนอัตราผลตอบแทนต่อค่าช้าจ่ายมีค่าเท่ากับ 1.32 1.35 1.38 และ 1.42 ตามลำดับ ค่าของทุกปีมีค่ามากกว่า 1 ถือว่าผ่านเกฯฑ์เช่นกัน และอัตราผลตอบแทนภายใน คิดเป็นร้อยละ 48 31 26 และ 24 ตามลำดับ ค่าที่ได้มีค่ามากกว่าอัตราส่วนลดที่ใช้ในเกณฑ์คำนวณถือว่าผ่านเกณฑ์ตามหลักของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ แสดงให้เห็นว่าการจ้างบริษัททำความสะอาดเหมาะสมในทางเศรษฐกิจมากกว่าการใช้บุคลากรของรัฐ

ฉัตรชัย ภางาม (2549). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ต้นทุน- ผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่ทำงานในสำนักงานกับพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย โดยใช้ข้อมูลจากองค์กรและข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานกับพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย (2) การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่ทำงานในสำนักงานกับพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย: กรณีศึกษาบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบพนักงานที่ทำงานใน

สำนักงานกับพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัยซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ทั้งทางด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและที่อยู่อาศัย ส่วนในเรื่องทัศนคติ โดยรวมพบว่า มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานแต่ทัศนคติต่อด้านสวัสดิการให้ความเห็นว่าควรปรับปรุงและพนักงานที่ทำงานที่พักอาศัยสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน การวิเคราะห์ทางด้านการเงิน พบว่า องค์กรมีค่าใช้จ่ายโดยรวมจากพนักงานที่ทำงานในสำนักงานสูงกว่าพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย ค่าใช้จ่ายในกลุ่มของพนักงานในที่พักอาศัยจะไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางแต่พนักงานในกลุ่มนี้ต้องแบกรับค่าน้ำ ค่าไฟในที่พักอาศัยที่เพิ่มขึ้น แต่เปรียบเทียบกับค่าเดินทางนับว่าคุ้มค่า

อรนุช ศิริเตชะ (2553). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคุ้มค่าของการพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หาต้นทุนในการพัฒนาฝีมือแรงงานและวิเคราะห์ผลได้ที่เป็นตัวเงินและผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงินจากการพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้เข้ารับฝึกอบบรมที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี ในโครงการเตรียมเข้าทำงานและโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน จำนวน 166 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับต้นทุนและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วย การหาค่ามูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ(NPV) การหาอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (BC) และการหาตอบแทนจากการลงทุน (ROI)

ผลการศึกษา พบว่า ต้นทุนที่ใช้ในการเตรียมเข้าทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 44,547.64 บาทต่อคน โดยการเปรียบเทียบระหว่าต้นทุนกับผลได้ที่เป็นตัวเงิน มีผลสอดคล้องกัน คือ มีการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะผลที่ได้เป็นตัวเงินของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับมากกว่าต้นทุนที่ใช้ เมื่อพิจารณาผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า ส่วนใหญ่นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน สำหรับต้นทุนของโครงการยกระดับฝีมือแรงงาน เฉลี่ยเท่ากับ 45,081.39 บาทต่อคนและผลสอดคล้องกัน คือ มีการลงทุนที่คุ้มค่าเช่นกัน และผลได้ที่ไม่เป็นตัวเงิน พบว่า จากการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

พาโบว แอนโตลินและ สเตฟาโน สกาเปตา (Pablo Antolin ;& Stefano Scarpetta. 1998) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Microeconometric Analysis of the Retirement Decision ที่ได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเกษียณอายุในประเทศเยอรมนี โดยใช้ข้อมูลภาพรวมจากกรอบแนวคิดสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเยอรมนี ตั้งแต่ช่วงเวลา 1985-1995 พบว่า ความปลอดภัยและความมั่นคงเป็นปัจจัยที่สร้างความจูงใจให้เลือกการเกษียณอายุ อาทิเช่น เงินบำเหน็จบำนาญอายุที่มากสุขภาพที่ย่ำแย่ รวมทั้งการเสนอเงินขององค์กรก็เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญมาก ซึ่งระบบเงินบำเหน็จบำนาญสามารถกำหนดความปลอดภัยและมั่นคงในการใช้ชีวิตข้างหน้า โดยที่ผู้มีอายุมากจะได้รับเงินที่สูงกว่าและในไม่ช้าช่วงอายุของการเลือกเกษียณจะสั้นลง

ไทกี้ ทอร์ เฮอร์เบิรกสันและ ไมค์ โอคแซก (Tryggvi Thor Herbertsson ;& Mike Orszag.2003: Online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Early Retirement Burden Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินค่าใช้จ่ายของการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยใช้ข้อมูลทุติภูมิจากกลุ่มประเทศ OECD ผลการศึกษา พบว่า ในช่วงศตวรรษที่ 20 ประเทศฝรั่งเศสมีอัตราส่วนการจ้างงานของประกร ชายมีอายุระหว่าง 55-64 ปีลดลงเหลือร้อยละ 38.5 จากร้อยละ 74 ในปี 1970 ในขณะประเทศอื่นๆในกลุ่ม OECD อัตราการเข้าร่วมแรงงานของวัยเกษียณที่มีอายุมากกว่า 65 ปีลดลงอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจที่ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในตลาดแรงงานลดลง การจ่ายเงินค่าธรรมเนียมลดลง ฐานภาษีของรัฐลดลงและมีการคาดการณ์ว่าค่าใช้จ่ายในการเกษียณอายุก่อนกำหนดจะเพิ่มขึ้นเรื่อย โดยที่ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย ปี 1980 และ 1990 เท่ากับ ร้อยละ 5.3 และ 6.7 ปี 2000และปี 2010 เท่ากับ ร้อยละ7.1 และ 9.1 เนื่องจากอายุของประชากรที่เพิ่มมากขึ้นแต่การมีส่วนร่วมของแรงงานที่ลดลง

ไลน์ สมาร์ท บาร์คเคน (Line Smart Bakken. 2006: Online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Golden Age of Retirement Income, consumption and savings for retirement age Norwegian households. มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ตรวจสอบรายได้ เงินออมและการบริโภคของครัวเรือนทั่วไปวัยเกษียณเพื่อนำไปสู่การกำหนดสวัสดิการของผู้เกษียณอายุในอนาคต 2) เพื่อการพยากรณ์ของแบบจำลองวงจรชีวิตโดยการตรวจสอบจากแนวโน้มการใช้จ่ายของครัวเรือน วิธีการวิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากกลุ่มครอบครัวตัวอย่างในประเทศนอร์เวย์ที่ได้สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยใช้วิธี Replacement ratios calculate for consumption (CRR) และอัตราผลตอบแทนภายใน (IRR)

ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยบริโภค 1.77 แสดงถึงอัตราการบริโภคที่เพิ่มขึ้นโดยร้อยละ 77 เปรียบเทียบก่อนการเกษียณอายุและอัตราผลตอบแทนภายในเท่ากับ 1.44 โดยที่ครอบครัวมีรายได้ที่แท้จริงในอัตราที่สูงส่งผลการบริโภคและมีระดับความมั่นคงในการเงินเพิ่มสูงขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราส่วนทดแทนรายได้มีกำหนดการบริโภคเพิ่มขึ้นมากกว่าครอบครัวอัตราส่วนทดแทนรายได้น้อย

กีเซล่า ฮอสเทนเคมและมิเชล สโตรป (Gisela Hostenkamp ;& Michael Stolpe.2008: Online) ได้ทำการศึกษาเรื่อง The Social Costs of Health-related Early Retirement in Germany: Evidence from the German Socio-economic Panel มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบระยะเวลาและค่าใช้จ่ายทางสังคมในด้านสุขภาพของการเกษียณอายุก่อนกำหนดในระบบเศรษฐกิจทางสังคม โดยการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมต่างที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาได้ข้อสรุปของต้นทุนและ

ผลประโยชน์ในแง่ของตัวเงินที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสุขภาพ ต้นทุนทางด้านสังคมประมาณ 80 ล้านยูโรต่อปี โดยที่ต้นทุนสังคมลดต่ำลงมากกว่ารายได้ของแรงงานที่ลดลงเนื่องจากการเกษียณอายุก่อนกำหนดลดลงและบางส่วนมีการย้อนกลับเข้าสู่ตลาดแรงงาน ผู้ที่เกษียณอายุในเยอรมันส่วนใหญ่มีอายุ 60.9 ปี และมีร้อยละ 33 มีการเกษียณที่อายุมากกว่า 65 ปี แรงงานที่เกษียณอายุพบว่า 2-3 ปี หลังการเกษียณอายุซึ่งสามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านสุขภาพของแรงงานได้อย่างชัดเจนและแรงงานที่ไม่ได้เกษียณอายุออกเกณฑ์การเกษียณอายุของเยอรมัน กลุ่มนี้เป็นส่วนที่มีสุขภาพแข็งแรงและมีอัตราเสี่ยงของการตายลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับสุขภาพที่ทรุดลงตามช่วงอายุ ในขณะกลุ่มแรงงานที่ทำงานด้วยมือก็ยิ่งมีสุขภาพที่แย่ลงอย่างรวดเร็ว ระบบสวัสดิการการใช้เงินลงทุนในเทคโนโลยีทางการแพทย์สมัยใหม่ช่วยให้เกิดการบริการทางการแพทย์ที่ดีส่งผลต่อการลดเกษียณอายุก่อนกำหนด จึงสามารถสรุปความสัมพันธ์ระหว่างรายได้และสุขภาพจะเกิดขึ้นหลังจากเกษียณอายุ 6 เดือนโดยประมาณ แต่ถ้าเป็นแรงงานที่มีการรักษาสุขภาพจะมีช่วงเวลาขยายไปอีก 3 ปี ในช่วงเวลา 1992-2005 สามารถประมาณการต้นทุนทางสังคมของการเกษียณอายุก่อนกำหนดลดลงมากกว่าร้อยละ 20 เนื่องจากผลประโยชน์ทางสังคมจากการมีสุขภาพที่ดีขึ้น

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับอนุมัติตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั่วประเทศ จำนวน 519 คน โดยแบ่งประชากรตามระดับตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดคุณลักษณะประชากรจากระดับตำแหน่ง (ภัทรา นิคมานนท์. 2544: 75) ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจากพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาประมาณร้อยละ 20 ของทุกระดับ (ยุทธ ไกยวรรณ์. 2545: 103)เนื่องจากเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมในการวิเคราะห์จากประชากรในหลักร้อย เพื่อได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละระดับตำแหน่งของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุก่อนกำหนดและสามารถเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จำนวน: คน

ระดับตำแหน่ง	N	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงานบริการ	72	14
พนักงานปฏิบัติการ	300	60
พนักงานบริหาร	147	29
รวม	**519**	**103**

ที่มา: คำสั่งธนาคารออมสินที่ บค.4-46/(2553) ให้พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานธนาคารออมสินที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

โครงสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม ค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น อัตราเงินเดือนครั้งสุดท้ายในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ เป็นต้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร ตำราเรียน และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครอบคลุมในเนื้อหา สำนวน และภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อความที่มีความสมบูรณ์

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไขและนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุจากโครงการฯ จำนวน 10 คน

1.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ชัดเจน และนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งเพื่ออนุมัติการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อไปธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพื่อขอข้อมูลในการติดต่อกับพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุจากโครงการฯ

1.2 เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการโทรศัพท์หรือส่งจดหมาย โดยมีการอธิบายและชี้แจงในการตอบแบบสอบถามเพื่อสร้างความเข้าใจในการตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 5 แหล่งที่มาของข้อมูลทุติยภูมิ

ชื่อข้อมูล	แหล่งข้อมูล
1. ข้อมูลแสดงการเติบโตของปริมาณธุรกรรมของธนาคาร	- เอกสารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2553
2. จำนวนและรายชื่อของพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้เกษียณอายุในโครงการเกษียณก่อนกำหนด	- คำสั่งธนาคารออมสิน ที่ บค.4-46/2553
3. ข้อมูลเงินเดือน โบนัส สวัสดิการ	- เอกสารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2553
4. ต้นทุนของการเกษียณอายุ	- อินเตอร์เน็ต - บทความ งานวิจัย หนังสือประกอบการเรียนการสอน
5. ข้อมูลทั่วไปของโครงการการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน	- เอกสารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์. 2553

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด

2. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัสเพื่อประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูลทั่วไป และการคำนวณถึงต้นทุนต่างๆประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ศึกษาภูมิหลังเศรษฐกิจ สังคม และการตัดสินใจของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณตามโครงการฯ โดยการใช้สถิติพรรณนาในการเปรียบเทียบ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย

และวิธีการแจกแจงความถี่ในแต่ละข้อมูลตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ตามวิธีของ Likert ในการวิเคราะห์การตัดสินใจของพนักงานที่เกษียณอายุ ได้แบ่งค่าระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (อ้างใน วนิดา แหลมหลัก .2553 :33)

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ดังนั้นแต่ละระดับมีค่าพิสัยระหว่างค่าคะแนน ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด (5)} - \text{คะแนนต่ำสุด(1)}}{\text{จำนวนชั้น(5)}}$$

$$= 0.9$$

มีระดับค่าคะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	4.1-5.0
เห็นด้วยมาก	3.1 -4.0
เห็นด้วยปานกลาง	2.1-3.0
เห็นด้วยน้อย	1.1-2.0
เห็นด้วยน้อยที่สุด	0.0-0.9

2.การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการเกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553 โดยมีการวิเคราะห์ในมุมมองของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยต้นทุนและผลตอบแทน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งมีการวิเคราะห์นับตั้งแต่ปีที่พนักงานเกษียณจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ถึงผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น ณ ปีปัจจุบันและปีในอนาคตประกอบด้วยต้นทุนและผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯได้รับหรือใช้จ่ายออกไปซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทน ดังนี้

1. **ต้นทุนทางตรง** โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ต้นทุนทางด้านจิตใจ เป็นค่าใช้จ่ายที่สามารถคำนวณเป็นตัวเงินได้ซึ่งเกิดจากความต้องการเพื่อส่งเสริมขวัญและกำลังใจของพนักงานซึ่งคำนวณจากค่าใช้จ่ายจากการท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายจากการทำบุญหรือบริจาค และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ซึ่งได้จากการสอบถามเพื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยต่อปี นับตั้งแต่ปีเริ่มต้นที่เกษียณจนกระทั่งอายุ 60 ปี มีรายละเอียดในการคำนวณ ดังนี้

1) ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว เนื่องจากเมื่อพนักงานเกษียณอายุแล้วทำให้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้นด้วยการท่องเที่ยวนั้น อาจทำให้เสียค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าธรรมเนียมของสถานที่ท่องเที่ยว ค่าของที่ระลึก เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว = $A_1 + \frac{A_2}{(1+r)^2} + ... + \frac{A_n}{(1+r)^n}$

A คือ ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

2) ค่าใช้จ่ายจากการทำบุญและการบริจาค = $B_1 + \frac{B_2}{(1+r)^2} + ... + \frac{B_n}{(1+r)^n}$

B คือ ค่าใช้จ่ายในทำบุญหรือบริจาคตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

3) ค่าใช้จ่ายจากกิจกรรมอื่นๆ = $C_1 + \frac{C_2}{(1+r)^2} + ... + \frac{C_n}{(1+r)^n}$

C คือ ค่าใช้จ่ายในทำบุญหรือบริจาคตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

1.2 ต้นทุนทางจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

1) สภาพจิตใจที่รู้สึกเหมือนเป็นคนไร้ความสามารถ จนเป็นสาเหตุที่นำไปสู่อาการซึมเศร้า เหงา ท้อแท้และหดหู่ได้หรืออาการทางจิตใจอื่นๆที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2) การเปลี่ยนแปลงสถานภาพทางสังคม ซึ่งทำให้หลายคนเกิดความรู้สึกว่าสูญเสียความสามารถ และอำนาจที่เคยมี โดยเฉพาะคนที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน และยังคงยึดติดอยู่กับความคิดในอดีตที่ตนเคยมีมาก่อน

2. **ต้นทุนทางอ้อม** มีการคำนวณตั้งแต่พนักงานได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุตามโครงการฯจนกระทั่งพนักงานคนดังกล่าวมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ รายละเอียดของต้นทุนที่เป็นตัวเงินมีดังนี้

2.1 การสูญเสียรายได้ในอนาคต ที่จะได้รับจากการทำงานในปัจจุบันจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ที่มีการเกษียณในทั่วไป ดังนี้

1) เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นทุกๆปีในอัตราคงที่ ร้อยละ 7.5 ต่อปีในกรณีที่อัตราเงินเดือนของพนักงานยังไม่อยู่ในขั้นเงินเดือนขั้นสูงของในแต่ละตำแหน่งและนำมาหักภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 จำนวนเงินได้และอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

เงินได้สุทธิ	**อัตราภาษี (ร้อยละ)**
1-150,000 บาท	ได้รับการยกเว้น
150,001-500,000 บาท	10
500,001-1,000,000 บาท	20
1,000,001-4,000,000 บาท	30
4,000,001 บาทขึ้นไป	37

ที่มา : กรมสรรพากร.(2555) อัตราภาษีเงินได้บุคคลรรมดา (Online)

$$\text{เงินเดือนสุทธิ} = W_1 + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{W_n}{(1+r)^n}$$

W คือ เงินเดือนสุทธิหลังหักภาษีเงินได้ตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ อายุโครงการ

r คือ อัตราดอกเบี้ย

2) เงินโบนัส มีอัตราคงที่เท่ากับเงินเดือน 5 เดือนต่อปี ในกรณีที่เกินมียอดรวมเกิน 150,000 บาทต่อปีจะต้องมีการหักภาษีรายได้บุคคลธรรมดา

$$\text{เงินโบนัส} = Bo_1 + \frac{Bo_2}{(1+r)^2} + \ldots + \frac{Bo_n}{(1+r)^n}$$

Bo คือ เงินโบนัสหลังหักภาษีเงินได้ตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

3) เงินสบทบประจำเดือนของพนักงานที่มีอัตราคงที่ ร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือน

$$= M_1 + \frac{M_2}{(1+r)^2} + ... + \frac{M_n}{(1+r)^n}$$

M คือ เงินสมทบประจำเดือน ตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

4) การสูญเสียสวัสดิการต่างๆที่จะได้รับจนกระทั่งอายุ 60 ปี เช่น ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว คำนวณค่ารักษาพยาบาลของพนักงานธนาคารออมสินต่อคน โดยเฉลี่ยตั้งปี 2550-2553 และมาคำนวณดังสูตร

$$\text{ค่ารักษาพยาบาล} = \sum_{t=0}^{n} M_t (1+r)^t$$

M คือ ค่ารักษาพยาบาลตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

3. **ผลตอบแทนทางตรง** ประกอบด้วย

1) ค่าตอบแทน พนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯจะได้รับผลตอบแทนเท่ากับเงินเดือนในอัตราของเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงานคิดเป็นจำนวนปี ทั้งนี้ไม่เกิน 22 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายหรือเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาการทำงานที่เหลืออยู่ (เดือน) จนเกษียณอายุแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า

2) ค่าชดเชย มีการคำนวณจากจำนวนเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย สูงสุดไม่เกิน 10 เท่า หักด้วยอัตราภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา โดยที่ให้ได้รับการยกเว้นภาษี จำนวนเงิน300,000 บาท (เอกสารการคำนวณภาษีคำนวณเงินได้ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด .2553)

3) เงินบำเหน็จ คำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีการทำงาน

หมายเหตุ เนื่องจากค่าตอบแทน ค่าชดเชย และเงินบำเหน็จเป็นผลตอบแทนที่ได้รับเพียงครั้งเดียวเมื่อเกษียณอายุ จึงไม่ได้นำมาคิดในอัตราคิดลดแต่มาคำนวณหลังหักภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาเท่านั้น

4) รายได้ต่อปีของพนักงานที่ได้รับจากการประกอบอาชีพภายหลังเข้าร่วมโครงการฯ

$$= \sum_{t=0}^{n} Wr_t (1+r)^t$$

Wr คือ รายได้จากการประกอบอาชีพตั้งแต่ปีเริ่มเกษียณอายุจนถึงอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราดอกเบี้ย

4. ผลตอบแทนทางอ้อม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลตอบแทนที่ไม่สามารถคำนวณค่าเป็นตัวเงินออกมาได้ ได้แก่

- มีเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น เนื่องจากไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำทำให้มีเวลาพักผ่อนเพื่อทำกิจกรรมต่างๆได้มากขึ้น
- ลดแรงกดดันจากการทำงาน ไม่มีภาวะความเครียดจากการทำงาน

ในการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการฯที่เป็นตัวเงิน เป็นการคำนวณที่ชี้ให้เห็นถึงความคุ้มค่าจากการที่พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดและ ผลตอบแทนทั้งหมดรวมถึงค่าเสียโอกาสที่พนักงานที่เกษียณอายุที่พึงได้รับหากปฏิบัติงานจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ โดยมีสูตรคำนวณดังนี้

1) มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนสุทธิ (Net Present Value : NPV) การคำนวณผลต่างของมูลค่าปัจจุบันของต้นทุนและผลตอบแทนตลอดอายุโครงการฯ

1.1) มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทน (Present value of benefit หรือ PVB) เป็นการคำนวณผลได้ที่สามารถตีค่ามาเป็นตัวเงินได้ทั้งของพนักงานและองค์กร โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$PVB = \sum_{t=0}^{n} \frac{B_t}{(1+r)^t}$$

โดยที่ PVB คือ ผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนตลอดโครงการฯ

B_t คือ ผลรวมของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ ตั้งแต่ปีที่เริ่มเกษียณอายุจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราส่วนลด

1.2) การหาค่าผลรวมของมูลค่าปัจจุบันของต้นทุน (Present value of cost หรือ PVC) เป็นการคำนวณค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่เกษียณอายุโดยมีคำสั่งให้เกษียณอายุตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2553 จนกระทั่งพนักงานที่เกษียณอายุมีอายุครบ 60 ปี สูตรการคำนวณดังนี้

$$PVC = \sum_{t=0}^{n} \frac{C_t}{(1+r)^t}$$

โดยที่ PVC เท่ากับ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ

C_t คือ ผลรวมของค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินทั้งหมดของโครงการ ตั้งแต่ปีที่เริ่มเกษียณอายุจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์

n คือ จำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ 60 ปีบริบูรณ์ของผู้ขอเกษียณอายุก่อนกำหนด

r คือ อัตราส่วนลด

2) อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่าย (Benefit Cost ratio หรือ B/C ratio) โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าที่ได้ระหว่างมูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนกับมูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่ายโครงการฯทั้งของพนักงานและองค์กรที่เกิดจากการเกษียณอายุก่อนกำหนด ดังสูตร

$$B/C = \frac{\text{มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนของโครงการฯ (PVB)}}{\text{มูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่ายโครงการฯ (PVC)}}$$

โดยที่ B/C คือ อัตราผลตอบแทนต่อค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากโครงการฯ

PVB คือ มูลค่าปัจจุบันของผลตอบแทนตลอดระยะเวลาโครงการฯ

PVC คือ มูลค่าปัจจุบันของค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการตลอดระยะเวลาของโครงการฯ

5. ผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ในส่วนของการประเมินผลต้นทุนและและผลตอบแทนของพนักงานที่ไม่สามารถวัดค่าออกมาเป็นตัวเงินจะใช้วิธีการสอบถามข้อมูลของพนักงานหลังจากเกษียณ เช่น สภาพจิตใจ ความสามารถในการทำงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสถานภาพทางสังคม ฯลฯ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในที่นี้ใช้วิธีการแจกแจงความถี่ในแต่ละข้อมูลตามค่าเฉลี่ยเลขคณิตของคะแนนผู้วิจัยได้ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้มีการแบ่งค่าคะแนน 11 ระดับ เพื่อสะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างก่อนเกษียณและหลังเกษียณ โดยมีค่าระดับคะแนน ดังนี้

คำถามเชิงบวก		คำถามเชิงลบ	
เท่าเดิม	0	เท่าเดิม	0
เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1	ลดลงน้อยที่สุด	5
เพิ่มขึ้นน้อย	2	ลดลงน้อย	4
เพิ่มขึ้นปานกลาง	3	ลดลงปานกลาง	3
เพิ่มขึ้นมาก	4	ลดลงมาก	2
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5	ลดลงมากที่สุด	1

ดังนั้นแต่ละระดับมีค่าพิสัยระหว่างค่าคะแนน ดังนี้

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด (5)} - \text{คะแนนต่ำสุด(0)}}{\text{จำนวนชั้น(6)}}$$

$$= 0.8$$

มีระดับค่าคะแนน ดังนี้

เท่าเดิม	0.0 – 0.8
เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	0.9 - 1.8
เพิ่มขึ้นน้อย	1.9 - 2.7
เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.6 - 3.3
เพิ่มขึ้นมาก	3.4- 4.1
เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.2 - 5.0

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลทั่วไปทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด 2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ ของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553 ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารออมสินเกษียณอายุก่อนกำหนด

การสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนดมีสัดส่วนเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 32.0 หากพิจารณาถึงอายุในปัจจุบันส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56-60 ปีและ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 31.1ตามลำดับ และในปีที่ได้การเกษียณ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56 - 59 ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 33.0 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 52.9 ปี ซึ่งเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่กำหนดความต้องการเกษียณอายุของพนักงาน

เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ได้แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามระดับงาน โดยที่พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 7 มีจำนวนพนักงานที่การเกษียณอายุมากที่สุด จึงทำให้พนักงานที่ทำการสำรวจส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการ ระดับ 7 คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเมื่อพิจารณาถึงอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารออมสิน อยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ปี การศึกษาของพนักงานที่เกษียณส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และ 41.7 ตามลำดับ ดังที่ปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

หน่วย: คน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	33	32.0
หญิง	70	68.0

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุในปัจจุบัน		
40 - 45 ปี	7	6.8
46 - 50 ปี	13	12.6
51 - 55 ปี	31	30.1
56 - 60 ปี	42	40.8
มากกว่า 60 ปี	10	9.7
Max =62 Mean = 54.7 Min = 40		
3. อายุขณะเข้าร่วมโครงการ		
น้อยกว่า 40 ปี	2	1.9
40 - 45 ปี	8	7.8
46 - 50 ปี	17	16.5
51 - 55 ปี	34	33.0
56 - 59 ปี	42	40.8
Max = 59 Mean = 52.9 Min = 38		
4. ระดับงาน		
พนักงานบริการ ระดับ 1	3	2.9
พนักงานบริการ ระดับ 2	3	2.9
พนักงานบริการ ระดับ 3	8	7.8
พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 4	1	1.0
พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 5	10	9.7
พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 6	6	5.8
พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 7	43	41.7
หัวหน้าหน่วย ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	12	11.7
ผู้จัดการสาขา	15	14.6
หัวหน้าส่วน	1	1.0
ผู้จัดการฝ่าย	1	1.0

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. จำนวนปีการทำงาน		
น้อยกว่า 20 ปี	5	4.9
20 – 25 ปี	29	28.2
26 – 30 ปี	35	34.0
31 – 35 ปี	28	27.2
36 – 39 ปี	6	5.8
Max = 39 Mean = 28.2 Min = 18		
5. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	46.6
ปริญญาตรี	46	41.7
ปริญญาโท	12	11.7

1.2 ข้อมูลทางเศรษฐกิจของพนักงานภายหลังการเกษียณอายุ

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 รองลงมาคือ เจ้าของธุรกิจและประกอบอาชีพค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 18.4 และ 12.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาถึงรายได้ซึ่งมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มีรายได้เนื่องจากไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 เช่นกัน ในขณะกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7 และ มีรายได้ 5,000-15,000 บาต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 9.7 โดยมีรายได้โดยเฉลี่ย 36,828.9 บาทต่อเดือน และส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอัตราหนี้สินโดยเฉลี่ย 721,969.1 บาทต่อคนและส่วนใหญ่ไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 46.6 ดังจะเห็นได้จากตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางเศรษฐกิจของพนักงานธนาคารออมสินหลังเกษียณอายุก่อนกำหนด

หน่วย: คน

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. การประกอบอาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	69	67.0
เจ้าของธุรกิจ	19	18.4
ตาราง 10 (ต่อ)	13	12.6
รับจ้าง	2	1.9
2. มีรายได้จากการประกอบอาชีพ		
ไม่มีรายได้	69	67.0
5,000-15,000 บาท	10	9.7
15,001-25,000 บาท	4	3.9
25,001-35,000 บาท	7	6.8
35,001-45,000 บาท	2	1.9
45,001 ขึ้นไป	11	10.7
Max = 150,000 Mean = 36,828.9 Min = 0		
ตาราง 10 (ต่อ)		
ไม่มี	75	72.8
มี	22	21.4
Max = 3,500,000 Mean = 721,969.1 Min = 0		

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ	จำนวน	ร้อยละ
4. จำนวนบุคคลที่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย		
ไม่ต้องรับผิดชอบ	48	46.6
จำนวน 1 คน	33	32.0
จำนวน 2 คน	12	11.7
จำนวน 3 คน	5	4.9
มากกว่า 3 คน	5	4.9
Max = 7 Mean = 1.0 Min = 0		

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจก่อนและหลังของพนักงานภายหลังเกษียณอายุ

รายละเอียด	ลดลง		เท่าเดิม		มากขึ้น		ค่าเฉลี่ย	ระดับการวิเคราะห์
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%		
ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	20	19.4	26	25.2	57	55.3	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย
ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	36	35.0	19	18.4	48	46.6	2.1	เพิ่มขึ้นน้อย
ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	9	8.7	47	45.6	47	45.6	1.7	เพิ่มขึ้นน้อยน้อยที่สุด
ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ / บริจาค	8	7.8	50	48.5	45	43.7	1.6	เพิ่มขึ้นน้อยน้อยที่สุด
ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ	6	5.8	51	49.5	46	44.7	1.5	เพิ่มขึ้นน้อยน้อยที่สุด
หนี้สิน	27	26.2	50	48.5	26	25.2	1.4	เพิ่มขึ้นน้อยน้อยที่สุด
ค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนบุตร	17	16.5	74	71.9	12	11.7	0.8	เท่าเดิม
รายได้ที่ได้รับ	48	46.6	22	20.4	33	32.0	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย

จากตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลทางเศรษฐกิจก่อนและหลังเกษียณ เมื่อพิจารณาในภาพรวมจากการการวิเคราะห์ระดับคะแนน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ต่างเห็นรายได้ ค่าใช้จ่ายและหนี้สินเพิ่มขึ้นน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายจากการท่องเที่ยว ในระดับเพิ่มขึ้นน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.4 รองลงมาคือ ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว คิดเป็นร้อยละ 55.3 อยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นปานกลาง และค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เพิ่มขึ้นในระดับน้อยเช่นกัน ในขณะที่ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ /บริจาค และค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งล้วนแต่อยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นในระดับน้อยและค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนบุตรมีระดับเท่าเดิม ซึ่งเนื่องจากส่วนใหญ่เกิดจากพนักงานที่เกษียณอายุไม่มีภาระในการรับผิดชอบการเล่าเรียนของบุตร และรายได้ที่รับหลังเกษียณที่เพิ่มขึ้นน้อย มีค่าคะแนนเท่ากับ 2.4

1.3 ข้อมูลทางด้านสังคมของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

เมื่อพิจารณาข้อมูลทางด้านสังคม พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 โดยมีลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง/ครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.3 และมีบุคคลในครอบครัว เป็นจำนวน 4 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือ จำนวน 5 และ 3 คน โดยมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 22.3 และ 20.4 ตามลำดับ จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะครอบครัวเดี่ยวมากว่าที่จะเป็นครอบครัวขยาย โดยมีสมาชิกในครอบครัวเป็น พ่อ แม่ ลูก เท่านั้น มีจำนวนบุตรเพียง 2 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0

หากพิจารณาในกิจกรรมทางสังคมที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การวิ่ง และนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยวมีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 และ 35.8 ตามลำดับ และสิ่งที่เป็นพนักงานกังวลในชีวิตหลังเกษียณ โดยส่วนใหญ่มีความกังวลในเรื่องของรายได้ คิดเป็นร้อยละ 35.9 รองลงมาคือ ไม่ได้มีความทุกข์ใด คิดเป็นร้อยละ 28.2 และปัญหาเรื่อสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 20.4 ดังที่ปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทางด้านสังคมของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

หน่วย: คน

ข้อมูลทางด้านสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. **สถานภาพสมรส**		
โสด	25	24.3
สมรส/อยู่ด้วยกัน	64	62.1
หย่า/แยกทาง	8	7.8
หม้าย	6	5.8
2. **ลักษณะการอยู่อาศัย**		
อยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว	72	69.9
อยู่กับญาติ	2	1.9
อยู่กับบิดามารดา	6	5.8
อยู่กับครอบครัวใหญ่	16	15.5
อยู่กับลูก	4	3.9
อยู่ตามลำพัง	3	2.9

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านสังคม	จำนวน	ร้อยละ
	93	90.3
3. ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย	5	4.9
เป็นของตนเอง/ครอบครัว	2	1.9
เช่า	3	2.9
เป็นของญาติ		
เป็นของบิดามารดา		
4. จำนวนบุคคลในครอบครัว		
จำนวน 1 คน	4	3.9
จำนวน 2 คน	9	8.7
จำนวน 3 คน	21	20.4
จำนวน 4 คน	30	29.1
จำนวน 5 คน	23	22.3
มากกว่า 5 คน	16	15.5
Max = 15 Mean = 4.3 Min = 1		
5. จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	34	32.0
จำนวน 1 คน	21	19.8
จำนวน 2 คน	35	33.0
จำนวน 3 คน	12	11.3
จำนวน 4 คน	4	3.8
Max = 4 Mean = 1.8 Min = 0		
6. กิจกรรมที่ชื่นชอบ		
ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การวิ่ง	39	36.8
นันทนาการ เช่น การท่องเที่ยว	38	35.8
เสริมรายได้ เช่น ทำขนมขาย	9	8.5
ด้านความรู้ เช่น การเป็นวิทยากร	1	0.9
ด้านสังคม เช่น อาสาสมัคร	2	1.9
ด้านศาสนา เช่น การถือศีล ไปวัด ทำบุญ	16	15.1
ไม่ตอบ	1	0.9

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อมูลทางด้านสังคม	จำนวน	ร้อยละ
7. สาเหตุที่กังวลในชีวิตเกษียณ		
ไม่มี	29	28.2
รายได้	37	35.9
ที่อยู่	1	1.0
จิตใจ	10	9.7
สุขภาพ	21	20.4
ยอมรับและเห็นคุณค่า	1	1.0
สัมพันธภาพในครอบครัวและบุคคลอื่น	4	3.9

1.4 การวิเคราะห์สาเหตุการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานธนาคารออมสิน ตามหลัก Rating Scale จากผลการวิจัยพบว่า สาเหตุการตัดสินใจหลักในการเลือกการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องการใช้เวลาพักผ่อน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.7 รองลงมาคือ ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2 และ ใกล้เกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7 ในขณะที่เหตุผลอื่นๆหลายประการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.6 -1.4 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยรวม มีค่าเท่ากับ 2.3 มีระดับการตัดสินใจโดยรวมในระดับปานกลาง ดังตาราง 11

ตาราง 11 สาเหตุการตัดสินใจของพนักงานทีไม่เป็นตัวเงินของพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

สาเหตุ	ค่าเฉลี่ย	ระดับการตัดสินใจ
1. ต้องการใช้เวลาพักผ่อน	3.7	มาก
2. ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ	3.2	ปานกลาง
3. ใกล้เกษียณอายุ	2.7	ปานกลาง
4. เบื่อหน่ายในการทำงาน	2.6	ปานกลาง
5. ปัญหาทางด้านสุขภาพของท่าน	2.5	ปานกลาง
6. ขาดความก้าวหน้าจากงานที่ทำ	2.4	ปานกลาง
7. ความสามารถในการทำงานลดลง	2.3	ปานกลาง
9. ต้องการไปประกอบอาชีพอื่น	2.1	ปานกลาง
10. ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา	2.1	ปานกลาง
11. ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน	1.9	น้อย
12. ปัญหาทางด้านสุขภาพของบุคคลในครอบครัว	1.8	น้อยที่สุด
13. ต้องการใช้เงิน	1.7	น้อยที่สุด
14. ผู้บังคับบัญชาโน้มน้าวใจ	1.4	น้อยที่สุด
15. มีภาระเลี้ยงดูบุตรหลานคนในครอบครัว/	1.4	น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	**2.3**	**ปานกลาง**

2.การวิเคราะห์ต้นทุนของโครงการฯ

การคำนวณต้นทุนเป็นการสะท้อนเห็นถึงความคุ้มค่าจากการที่พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดและที่พนักงานที่เกษียณอายุที่พึงได้รับหากปฏิบัติงานจนกระทั่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของต้นทุนของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด

หน่วย:บาท

รายละเอียด	จำนวนเงิน (บาท)	ร้อยละ (%)
ต้นทุนทางตรง		
1.ต้นทุนทางด้านจิตใจที่เป็นตัวเงิน		
○ ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	348,267	49.1
○ ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ/บริจาค	154,721	21.8
○ ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ	206,573	29.1
รวมทางตรง (ค่าเฉลี่ย = 236,510)	709,561	100
2. ต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**
○ อาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.7
ต้นทุนทางอ้อม	**จำนวนเงิน**	**ร้อยละ**
1. ต้นทุนค่าเสียโอกาสรายได้ในอนาคต		
○ เงินเดือน	3,329,379	31.1
○ เงินโบนัส	1,570,906	14.7
○ เงินสมทบ	370,957	3.5
2. ต้นทุนการสูญเสียสวัสดิการ		
○ ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว	155,694	1.5
รวมทางอ้อม *(ค่าเฉลี่ย = 2,139,636)*	5,426,936	100
รวมต้นทุนทั้งหมด ค่าเฉลี่ย (876,642)	6,136,497	

ที่มา : การคำนวณ

หมายเหตุ : ต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงินไม่สามารถนำมาคำนวณได้

ตาราง 12 แสดงจำนวนและร้อยละต้นทุนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 103 คน พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาทและมีต้นทุนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 876,642 บาท โดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนทางอ้อม เท่ากับ 5,426,936 บาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นต้นทุนส่วนใหญ่ที่พนักงานต้องสูญเสียไปจากการเข้าร่วมโครงการ คือ ค่าเสียโอกาสจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็นค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัส คิดเป็นร้อยละ 14.7 ซึ่งทางธนาคารกำหนดว่าจ่ายโบนัสให้กับพนักงานทุกปีๆในอัตราเงินเดือนจำนวน 5 เดือนเป็นอย่างน้อยและเนื่องจากพนักงานที่เกษียณอายุส่วนใหญ่มีเงินเดือนเต็มขั้นแล้วและอายุของผู้เกษียณโดยเฉลี่ยเท่ากับ 52.9 จึงทำให้มีเงินเดือนและเงินโบนัสมีมูลค่าที่สูงมาก ในขณะที่ต้นทุนอื่นๆมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก ในขณะที่ต้นทุนทางตรงซึ่งเป็นต้นทุนที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ เท่ากับ 709,561 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของต้นทุน พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวช่วงที่เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 49.1 และค่าใช้จ่ายในการทำบุญและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 21.8 ในส่วนของต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ อาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจพนักงานที่เกษียณอายุมีลักษณะที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.7

ตาราง 13 จำนวนและร้อยละต้นทุนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย:บาท

รายละเอียด	อายุน้อยกว่า 40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 46-50 ปี		อายุ 50-55 ปี		อายุ 56-59 ปี	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ต้นทุนทางตรง										
1. ต้นทุนทางด้านจิตใจ										
– ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	518,664	80.0	2,037,819	51.2	359,875	42.2	203,559	46.4	129,005	52.3
– ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ/บริจาค	129,666	20.0	578,340	14.5	150,121	17.6	144,620	33.0	83,817	34.0
– ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ	0	0.0	1,365,914	34.3	341,847	40.1	90,160	20.6	33,725	13.7
รวม (ค่าเฉลี่ย 1,233,426)	**648,330**	**100**	3,982,073	**100**	851,843	**100**	**438,339**	**100**	**246,547**	**100**
2. ต้นทุนที่ไม่เป็นตัวเงิน	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**
○ อาการทางด้านจิตใจ/ความรู้สึก	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.4	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.7	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.4
ต้นทุนทางอ้อม										
1. ต้นทุนค่าเสียโอกาส										
– เงินเดือน	7,366,302	61.8	8,065,648	61.4	5,272,863	61.3	3,065,205	61.3	1,627,986	61.3
– เงินโบนัส	3,340,485	28.0	3,805,362	29.0	2,474,993	28.8	1,447,210	28.9	779,322	29.4
– เงินสมทบ	733,384	6.2	885,433	6.7	591,923	6.9	340,478	6.8	187,290	7.1

ตาราง 13 (ต่อ)

รายละเอียด	อายุน้อยกว่า 40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 46-50 ปี		อายุ 50-55 ปี		อายุ 56-59 ปี	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
2. ต้นทุนการสูญเสียสวัสดิการ										
○ ค่ารักษาพยาบาล	484,618	4.0	377,231	2.9	256,562	3.0	150,420	3.0	59,100	2.2
รวมต้นทุนทางอ้อม ค่าเฉลี่ย (8,262,363)	11,924,789	100	13,133,674	100	8,596,341	100	5,003,313	100	2,653,698	100
รวมต้นทุนทั้งหมด *ค่าเฉลี่ย(8,734,717)*	12,573,119		13,310,385		9,448,184		5,441,652		2,900,245	

ที่มา : การคำนวณ

หมายเหตุ : ต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงินไม่สามารถนำมาคำนวณได้

จากตาราง 13 แสดงต้นทุนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ต้นทุนโดยเฉลี่ยในช่วงอายุต่างๆ เท่ากับ 8,734,717บาทต่อคน โดยที่ช่วงอายุ 41- 45 ปี มีต้นทุนโดยเฉลี่ยของทุกประเภทต้นทุนต่อคนสูงสุด เท่ากับ 13,310,385 บาท รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 12,573,119 บาท และพนักงานที่มีอายุ 46 -50 ปีในปีเกษียณ เท่ากับ 8,596,341 บาท เนื่องจากพนักงานมีอายุน้อยและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าระดับอื่นๆ และเป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 46 ขึ้นไปมีต้นทุนลดลงเรื่อยๆตามอายุที่มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับอายุงานที่ลดลง ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 56-59 ปี มีมูลค่าของต้นทุนโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2,900,245 บาท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่ออายุมากขึ้นการตัดสินใจเกษียณย่อมมีต้นทุนที่เกิดขึ้นต่ำกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งจะแสดงถึงความคุ้มค่าในการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนด

หากพิจารณาตามประเภทของต้นทุน พบว่า ต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8,262,363 บาท โดยในทุกๆช่วงอายุมีสัดส่วนของต้นทุนทางอ้อมในลักษณะเดียวกัน ซึ่งต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากค่าเสียโอกาสจากเงินเดือนในช่วงปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป รองลงมาคือ ค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัสและเงินสมทบ ในส่วนของต้นทุนทางตรงที่สามารถนำมาคำนวณได้ คือ ต้นทุนที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้นจากความต้องการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งในทุกช่วงอายุเกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากที่สุด เมื่อพิจารณาในส่วนของต้นทุนทางตรงที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ อาการทางด้านจิตใจและความรู้สึกส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในระดับน้อยที่สุด มีเพียงพนักงานที่เกษียณอายุในช่วงที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 41-45 ปีที่มีลักษณะเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 14 จำนวนและร้อยละของต้นทุนของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน

หน่วย: บาท

รายละเอียด	ระดับบริการ		ระดับปฏิบัติการ		ระดับบริหาร	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ต้นทุนทางตรง						
1. ต้นทุนทางด้านจิตใจ						
– ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	335,953	60.4	422,613	49.5	200,393	41.2
– ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ/บริจาค	172,607	31.0	184,525	21.6	84,425	17.3
– ค่าใช้จ่ายใน	47,993	8.6	245,874	28.8	201,816	41.5
รวมทางตรง ***(ค่าเฉลี่ย = 632,066)***	**556,553**	**100**	**853,012**	**100**	**486,634**	**100**
2. ต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**
○ อาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
ต้นทุนทางอ้อม						
1. ต้นทุนค่าเสียโอกาส						
– เงินเดือน	2,112,65	60.7	3,616,35	61.7	3,323,028	60.7
– เงินโบนัส	978,082	28.1	1,673,01	28.6	1,645,842	30.1
– เงินสมทบ	211,266	6.1	394,565	6.7	399,205	7.3
2. ต้นทุนการสูญเสียสวัสดิการ						
– ค่ารักษาพยาบาล	177,798	5.1	174,022	3.0	107,102	2.0
รวม ***(ค่าเฉลี่ย= 4,937,643)***	**3,479,803**	**100**	**5,857,949**	**100**	**5,475,177**	**100**
รวมต้นทุนทั้งหมด ***(ค่าเฉลี่ย = 5,569,709)***	**4,036,356**		**6,710,961**		**5,961,811**	

ที่มา : การคำนวณ

หมายเหตุ : ต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงินไม่สามารถนำมาคำนวณได้

จากตาราง 14 แสดงผลจำนวนและร้อยละของต้นทุนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน พบว่า มีต้นทุนโดยเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท โดยที่พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมากที่สุด เท่ากับ 6,710,961 บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับบริหาร มีต้นทุนเท่ากับ 5,961,811 บาท และพนักงานระดับบริการต้นทุนเท่ากับ 4,036,356 บาท โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทของต้นทุน พบว่า ต้นทุนทางตรงมีมูลค่าเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 632,066 บาท โดยพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนทางตรงมากที่สุดอีกเช่นกัน มีค่าเท่ากับ 853,012 บาท ซึ่งในทุกระดับงานมีต้นทุนทางตรงส่วนใหญ่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวและต้นทุนทางด้านจิตใจของพนักงานที่เกิดจากอาการและความรู้สึกทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ในขณะที่รายละเอียดของต้นทุนทางอ้อมส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนค่าเสียโอกาสของเงินเดือน มากกว่าร้อยละ 60 ในขณะที่ต้นทุนจากการสูญเสียสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลซึ่งในแต่ละระดับงานมีมูลค่าน้อยที่สุดและในแต่ละระดับงานมีมูลค่าที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

3.การวิเคราะห์ผลตอบแทนของโครงการฯ

การคำนวณผลตอบแทนเป็นการสะท้อนเห็นถึงความคุ้มค่าจากการที่พนักงานเกษียณอายุก่อนกำหนดและที่พนักงานที่เกษียณอายุที่ได้รับเมื่อเกษียณอายุก่อนกำหนด

ตาราง15 จำนวนและร้อยละของตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด

หน่วย: บาท

รายละเอียด	จำนวนเงิน(บาท)	(ร้อยละ)%
ผลตอบแทนทางตรง		
○ ค่าตอบแทน	814,347	22.6
○ ค่าชดเชย	513,891	14.2
○ รายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ	1,144,208	31.7
○ เงินบำเหน็จ	1,135,022	31.5
รวม) *ค่าเฉลี่ย* = 901 ,(867	3,607,468	100
ผลตอบแทนทางอ้อม	**ระดับการวิเคราะห์**	**ค่าเฉลี่ย**
○ ติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นมาก	3.6
○ มีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.3
○ มีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.2
○ พูดคุยกับลูกหลานอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1
○ สามารถประกอบกิจกรรมทางสังคมได้	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1
○ รู้สึกว่าชีวิตมีความสุขกว่าตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1
○ มีงานอดิเรกทำอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0
○ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.9
○ รู้สึกว่าชีวิตของท่านดีกว่าบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.6
○ สามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4
○ เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนๆหรือญาติ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1
○ มีคุณค่าเท่ากับตอนยังไม่ได้เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.0

ตาราง 15 (ต่อ)

ผลตอบแทนทางอ้อม	ระดับการวิเคราะห์	ค่าเฉลี่ย
○ ได้รับการยกย่อง การนับถือไม่เท่ากับตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นน้อย	1.9
○ รู้สึกว่าชีวิตมีไม่มีอะไรแปลกใหม่	เพิ่มขึ้นน้อย	1.9
○ สนิทสนมกับเพื่อนบ้านและสามารถให้ความ	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.6
ค่าเฉลี่ย	**เพิ่มขึ้นปานกลาง**	2.7

ที่มา: การคำนวณ

หมายเหตุ : ผลตอบแทนทางอ้อมไม่สามารถนำมาคำนวณเป็นตัวเงินได้

จากตาราง 15 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ผลตอบแทนที่สามารถคำนวณได้ อันได้แก่ผลตอบแทนทางตรง มีมูลค่าเท่ากับ 3,607,468 บาท และมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ยของทุกรายละเอียด เท่ากับ 901,867 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณและเงินบำเหน็จเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 31.5 ตามลำดับ รองลงมาคือ เงินค่าตอบแทนและค่าชดเชยมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นร้อยละ 22.6 และ 14.2 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยของผลตอบแทนแต่ละประเภท เท่ากับ 901,867 บาท

ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้ พบว่าผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้อยู่ในระดับเพิ่มขึ้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7 ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 รองลงมา พนักงานที่เกษียณรู้สึกมีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพและมีชีวิตชีวาสนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2 และ 3.1 ตามลำดับ

ตาราง 16 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนอายุกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ

หน่วย:บาท

รายละเอียด	อายุน้อยกว่า 40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 46-50 ปี		อายุ 50-55 ปี		อายุ 56-59 ปี	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ผลตอบแทนทางตรง										
1. ค่าตอบแทน	336,600	8.3	812,845	7.6	729,551	20.8	812,501	31.0	874,680	28.3
2. ค่าชดเชย	170,000	4.2	495,750	4.6	435,886	12.5	491,207	18.8	590,449	19.1
3. รายได้จากการประกอบอาชีพหลัง	3,291,235	80.8	8,528,348	79.6	1,553,217	44.4	270,351	10.3	175,052	5.7
4. เงินบำเหน็จ	275,400	6.8	873,423	8.2	782,086	22.3	1,045,432	39.9	1,450,81	46.9
รวมผลตอบแทน	**4,073,235**	**100**	**10,710,366**	**100**	**3,500,740**	**100**	**2,619,491**	**100**	**3,090,99**	**100**
ค่าเฉลี่ย (4,798,966)										
ผลตอบแทนทางอ้อม	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**
○ ติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นมาก	4.0	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.8	เพิ่มขึ้นมาก	3.9	เพิ่มขึ้นมาก	3.5	เพิ่มขึ้นมาก	3.7
○ มีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพ	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5.0	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.6	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.7	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.4

ตาราง 16 (ต่อ)

รายละเอียด	อายุน้อยกว่า 40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 46-50 ปี		อายุ 50-55 ปี		อายุ 56-59 ปี	
	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย
ผลตอบแทนทางอ้อม										
○ มีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.3	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.6	เพิ่มขึ้นมาก	3.4	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1
○ พูดคุยกับลูกหลานอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.8	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0
○ สามารถประกอบกิจกรรมทางสังคมได้	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.8	เพิ่มขึ้นมาก	3.8	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.9
○ รู้สึกว่าชีวิตมีความสุขกว่าตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.9	เพิ่มขึ้นมาก	3.5	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.6	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1
○ มีงานอดิเรกทำอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5.0	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	4.6	เพิ่มขึ้นมาก	3.5	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.6	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.7
○ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ	เพิ่มขึ้นมาก	4.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.6	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.7
○ รู้สึกว่าชีวิตของท่านดีกว่าบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.6	เพิ่มขึ้นน้อย	2.5	เพิ่มขึ้นน้อย	2.5	เพิ่มขึ้นน้อย	2.3

ตาราง 16 (ต่อ)

รายละเอียด	อายุน้อยกว่า 40 ปี		อายุ 41-45 ปี		อายุ 46-50 ปี		อายุ 50-55 ปี		อายุ 56-59 ปี	
	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย
ผลตอบแทนทางอ้อม										
○ สามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี	เพิ่มขึ้นมาก	4.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.3	เพิ่มขึ้นน้อย	2.0	เพิ่มขึ้นน้อย	2.3	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4
○ เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนๆหรือญาติ	เพิ่มขึ้นมาก	4.0	เพิ่มขึ้นมาก	3.6	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.7
○ มีคุณค่าเท่ากับตอนยังไม่ได้เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.9	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.6
○ ได้รับการยกย่อง การนับถือไม่เท่ากับตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.7	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
○ รู้สึกว่าชีวิตมีไม่มีอะไรแปลกใหม่	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.0	เพิ่มขึ้นน้อย	2.3	เพิ่มขึ้นน้อย	2.5	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.7
○ สนิทสนมกับเพื่อนบ้านและสามารถให้ความช่วยเหลือได้	เพิ่มขึ้นมากที่สุด	5.0	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.6	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.0
ค่าเฉลี่ย	**เพิ่มขึ้นมาก**	3.9	**เพิ่มขึ้นมาก**	3.6	**เพิ่มขึ้นปานกลาง**	2.8	**เพิ่มขึ้นน้อย**	2.5	**เพิ่มขึ้นน้อย**	2.5

ที่มา : การคำนวณ

หมายเหตุ : ผลตอบแทนทางอ้อมไม่สามารถนำมาคำนวณได้

จากตาราง 16 แสดงจำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ในทุกช่วงอายุมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 4,798,966 บาทต่อคน โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 10,710,366 บาท รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 4,073,235 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลตอบ พบว่า ในแต่ละช่วงอายุต้นทุนส่วนใหญ่เกิดใหญ่เกิดจากรายได้จากการจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ ซึ่งช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 8,528,348 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.6 ของผลตอบแทนทั้งหมด รองลงมา คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 3,291,235 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 ของผลตอบแทนทั้งหมด และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 50 ปี มูลค่าเท่ากับ 1,553,217 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4 ของผลตอบแทนทั้งหมด เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 46 – 59 มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณที่ลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่รายละเอียดของผลตอบแทนลักษณะอื่นๆมีมูลค่าและค่าร้อยละที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้ พบว่าผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้ในแต่ละช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41- 45 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 และ 3.6 ตามลำดับ รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 46 - 50 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลางในขณะที่พนักงานที่อยู่ในช่วงอายุ51 -59 เพิ่มขึ้นในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.5 เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสารเหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมากถึงมากที่สุด รองลงมา พนักงานที่เกษียณรู้สึกมีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพและมีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม เพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2 และ 3.1 ตามลำดับ

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนอายุกำหนดจำแนกตามระดับงาน

หน่วย:บาท

รายละเอียด	ระดับบริการ		ระดับปฏิบัติการ		ระดับบริหาร	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ผลตอบแทนทางตรง						
1. ค่าตอบแทน	487,653	19.6	768,153	21.9	1,067,635	24.4
2. ค่าชดเชย	277,076	11.2	483,139	13.8	691,840	15.8
3. รายได้จากการประกอบอาชีพ	1,113,998	44.9	1,246,011	35.6	948,165	21.7
4. เงินบำเหน็จ	604,424	24.3	1,002,777	28.7	1,664,782	38.1
รวม	**2,483,151**	**100**	**3,500,080**	**100**	**4,372,422**	**100**
ค่าเฉลี่ย (3,451,884)						
ผลตอบแทนทางอ้อม	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**	**ระดับ**	**ค่าเฉลี่ย**
○ ติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
○ มีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพ	เพิ่มขึ้นมาก	3.5	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1	เพิ่มขึ้นมาก	3.5
○ มีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.7	เพิ่มขึ้นมาก	3.8	เพิ่มขึ้นมาก	3.4
○ พูดคุยกับลูกหลานอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.9	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.2	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.2
○ สามารถประกอบกิจกรรมทางสังคมได้	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.8	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.1	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.3

ตาราง 17 (ต่อ)

รายละเอียด	ระดับบริการ		ระดับปฏิบัติการ		ระดับบริหาร	
	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ	ค่าเฉลี่ย
ผลตอบแทนทางอ้อม(ต่อ)						
○ รู้สึกว่าชีวิตมีความสุขกว่าตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นมาก	3.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.7	เพิ่มขึ้นมาก	3.5
○ มีงานอดิเรกทำอย่างสม่ำเสมอ	เพิ่มขึ้นปานกลาง	2.9	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.5
○ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อย	2.3	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
○ รู้สึกว่าชีวิตของท่านดีกว่าบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นปาน	2.7
○ สามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี	เพิ่มขึ้นน้อย	2.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4
○ เป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนๆหรือญาติ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อย	2.3	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
○ มีคุณค่าเท่ากับตอนยังไม่ได้เกษียณอายุ	เพิ่มขึ้นน้อย	2.4	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.8
○ ได้รับการยกย่อง การนับถือไม่เท่ากับตอนที่ยังไม่	เพิ่มขึ้นน้อย	2.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.0	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.6
○ รู้สึกว่าชีวิตมีไม่มีอะไรแปลกใหม่	เพิ่มขึ้นปานกลาง	3.3	เพิ่มขึ้นน้อย	2.2	เพิ่มขึ้นน้อย	2.5
○ สนิทสนมกับเพื่อนบ้านและสามารถให้ความช่วยเหลือได้	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1	เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด	1.5	เพิ่มขึ้นน้อย	2.1
ค่าเฉลี่ย	**เพิ่มขึ้นปานกลาง**	2.7	**เพิ่มขึ้นน้อย**	2.6	**เพิ่มขึ้นน้อย**	2.5

ที่มา: การคำนวณ

หมายเหตุ : ผลตอบแทนทางอ้อมไม่สามารถนำมาคำนวณได้

ตาราง 17 จำนวนและร้อยละของผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงานผลตอบแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีมูลค่าเท่ากับ 3,500,080 บาทและพนักงานระดับบริการ มูลค่าผลตอบแทนเท่ากับ 2,483,151 บาท ผลตอบแทนส่วนใหญ่เกิดรายได้จากการประกอบอาชีพ โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 1,246,011 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 ของต้นทุนทั้งหมดและระดับบริการที่มีมูลค่า1,113,998 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.9 ในขณะที่พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนส่วนใหญ่เกิดจากเงินบำเหน็จ เท่ากับ 1,664,782 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.1 ในขณะที่ผลตอบแทนจากค่าตอบแทนและค่าชดเชยจากการเกษียณอายุมีค่าที่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นพนักงานระดับบริหารยังคงเป็นระดับงานที่มีค่าตอบแทนที่สูงแตกต่างจากระดับอื่นมาก ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมโดยเฉลี่ยในทุกๆระดับงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงปานกลางและในแต่รายละเอียดของผลตอบแทนทางอ้อมลักษณะการเพิ่มขึ้นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

4. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการฯ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็นกรณี 1) ผลตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด 2) จำแนกตามระดับงาน 3) จำแนกตามช่วงอายุ ซึ่งจะเห็นรายละเอียดการคำนวณได้จากตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 18 วิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

หน่วย :บาท

กรณี	PVC	PVB	NPV PVB-PVC	BC PVB/PVC
ตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด	6,136,497	3,607,468	-2,529,029	0.6
จำแนกตามระดับงาน				
ระดับบริการ	4,036,356	2,483,151	-1,553,205	0.6
ระดับปฏิบัติการ	6,710,961	3,500,080	-3,210,881	0.5
ระดับบริหาร	5,961,811	4,372,422	-1,589,389	0.7
จำแนกตามช่วงอายุ				
อายุน้อยกว่า 40 ปี	12,573,119	4,073,235	-8,499,884	0.3
อายุ 41-45 ปี	13,310,385	10,710,366	-2,600,019	0.8
อายุ 46-50 ปี	9,448,184	3,500,740	-5,947,444	0.4
อายุ 50-55 ปี	5,441,652	2,619,491	-2,822,161	0.5
อายุ 56-59 ปี	2,900,245	3,090,997	190,752	1.1
ค่าเฉลี่ย	*8,734,717*	*4,798,966*	-3,935,751	0.5

ที่มา : ค่า PVBและ PVC ตลอดระยะเวลาการเกษียณ จากตาราง 13 และ 14

ค่า PVB และ PVC จำแนกตามอายุ จากตาราง 15 และ 16

ค่า PVBและ PVC จำแนกตามระดับงาน จากตาราง 17 และ 18

จากตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของการเกษียณอายุก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาถึงกรณีที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท แสดงถึงการไม่คุ้มทุนเนื่องจากมีค่า PVC มากกว่า ค่า PVB จึงทำให้ค่า NPV จากการคำนวณมีตัวเลขที่ติดลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6

กรณีที่พิจารณาจากต้นทุนและตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วย จำแนกตามระดับงาน พบว่า ในทุกระดับงานโดยส่วนใหญ่มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ แสดงถึงไม่ความคุ้มทุนในทุกระดับงาน หากพิจารณากรณีที่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นลบ และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ มีเพียงพนักงานที่อายุ 56 – 59 ปี มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวก เท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความคุ้มค่าในการเลือกตัดสินใจเกษียณอายุที่สุด เนื่องจากมีค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (BC) $\geq$ เมื่อนำมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน(B/C) เฉลี่ยในระดับอายุต่างๆ พบว่า มีต้นทุนจากการเกษียณอายุ เท่ากับ 8,734,717 บาท และมีผลตอบแทน เท่ากับ 4,798,966 บาท ส่งผลให้มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในระดับอายุต่างๆ เท่ากับ -3,935,751 บาท และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน เท่ากับ 0.5 สะท้อนให้เห็นว่าการตัดสินในภาพรวมทุกระดับงานการเลือกเกษียณอายุไม่คุ้มกับต้นทุนที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (BC) ≤ 1

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553 ในบทนี้จะกล่าวถึงเนื้อหาสาระสำคัญโดยแบ่งออกเป็น 1) ความมุ่งหมายของการวิจัย 2) วิธีดำเนินการศึกษา 3) สรุปผลการศึกษา 4) อภิปรายผลและ 5) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปและปัจจัยทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับการอนุมัติให้เกษียณอายุจากการโครงการฯ

วิธีดำเนินการศึกษา

การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานธนาคารออมสินที่ได้รับอนุมัติตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั่วประเทศ จำนวน 519 คน โดยแบ่งประชากรตามระดับตำแหน่ง

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการกำหนดคุณลักษณะประชากรจากระดับ 103 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานธนาคารออมสินที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

โครงสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม ค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น อัตราเงินเดือนครั้งสุดท้ายในการปฏิบัติหน้าที่ ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยว ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ เป็นต้น

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร ตำราเรียน และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 ร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

1.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาความครอบคลุมในเนื้อหา สำนวน และภาษาที่ใช้เพื่อให้ได้ข้อความที่มีความสมบูรณ์

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและครอบคลุมของเนื้อหา เพื่อหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

1.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาแก้ไขและนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลองใช้กับพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุจากโครงการฯ จำนวน 10 คน

1.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ชัดเจน และนำเสนอให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งเพื่ออนุมัติการนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการนำแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ถูกเลือกตอบแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยได้ติดต่อไปธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เพื่อขอข้อมูลในการติดต่อกับพนักงานธนาคารออมสินที่เกษียณอายุจากโครงการฯ

1.2 เตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการโทรศัพท์หรือส่งจดหมาย โดยมีการอธิบายและชี้แจงในการตอบแบบสอบถามเพื่อสร้างความเข้าใจในการตอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งที่มาของข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากพนักงานออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ข้อมูลทุติยภูมิจากฝ่ายบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ธนาคารออมสิน ห้องสมุดมหาวิทยาลัยต่างๆและอินเตอร์เน็ต

สรุปและวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการศึกษาที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นการสรุปผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม ถึง 1) ข้อมูลภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด 2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด 3) สาเหตุการตัดสินเกษียณอายุก่อนกำหนด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษาข้อมูลภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

การสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนด 103 ตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนดมีสัดส่วนเป็นเพศหญิงมากว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 อายุในปัจจุบันส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56-60 ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 31.1ตามลำดับ และในปีที่ได้การเกษียณ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56 - 59 ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 33.0 โดยมีอายุโดยเฉลี่ย เท่ากับ 52.9 ปี ซึ่งเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยที่กำหนดความต้องการเกษียณอายุของพนักงานสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด เนื่องจากการสำรวจครั้งนี้ได้แบ่งสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามระดับงาน โดยที่พนักงานปฏิบัติการ ระดับ 7 มีจำนวนพนักงานที่การเกษียณอายุมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 และเมื่อพิจารณาถึงอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารออมสิน อยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ปี การศึกษาของพนักงานที่เกษียณส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาตรีในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 46.6 และ 41.7 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลทางด้านสังคม พบว่า สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 มีลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง/ครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.3 และมีบุคคลในครอบครัว เป็นจำนวน 4 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีจำนวนบุตรเพียง 2 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0 และกิจกรรม

ทางสังคมที่ชื่นชอบมากที่สุด คือ ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การวิ่ง สิ่งที่เป็นพนักงานกังวลในชีวิตหลังเกษียณ โดยส่วนใหญ่มีความกังวลในเรื่องของรายได้ คิดเป็นร้อยละ 35.9

ข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจ พนักงานที่เกษียณอายุส่วนใหญ่ไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 เมื่อพิจารณาถึงรายได้ซึ่งมีลักษณะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่มีรายได้เนื่องจากไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 67.0 เช่นกัน ในขณะกลุ่มตัวอย่างที่ประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.7 โดยมีรายได้โดยเฉลี่ย 36,828.9 บาทต่อเดือนต่อคน ส่วนใหญ่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 72.8 มีอัตราหนี้สินโดยเฉลี่ย 721,969.1 บาทต่อคน และไม่ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 46.6

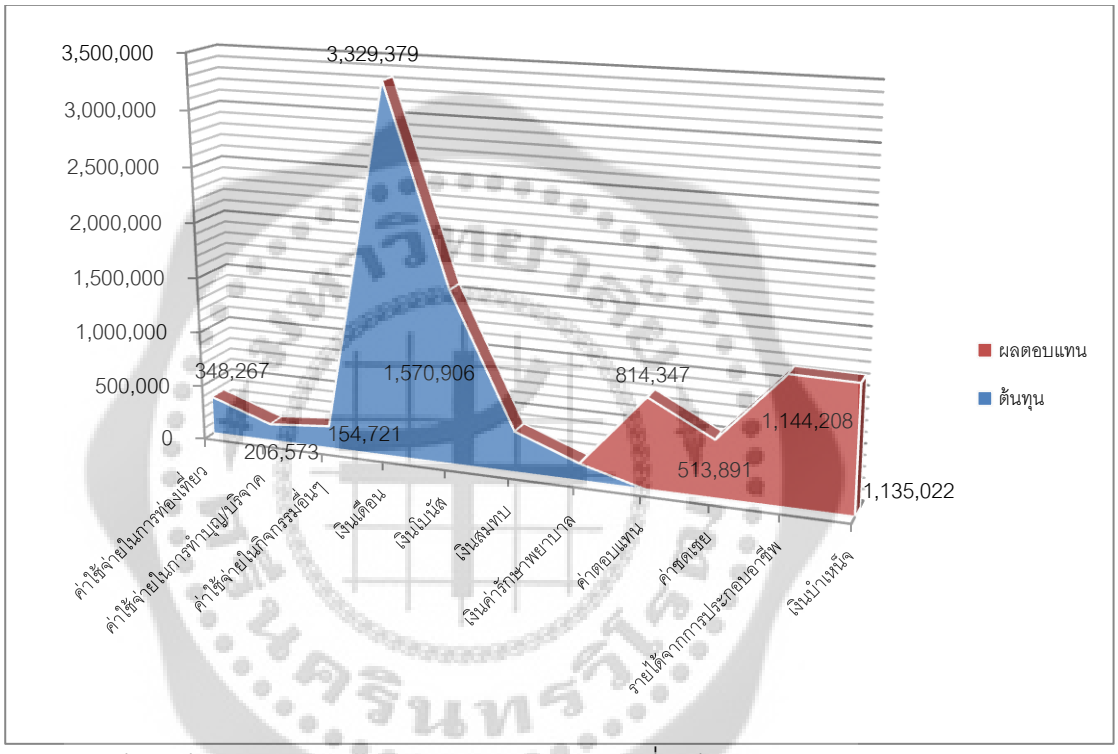
สาเหตุการตัดสินใจหลักในการเลือกการเกษียณอายุก่อนกำหนด คือ ต้องการใช้เวลาพักผ่อน รองลงมาคือ ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจและใกล้เกษียณอายุ

2. การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

1) ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 103 คน พบว่า มีต้นทุนรวมเท่ากับ 6,136,497 บาทและมีต้นทุนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 876,642 บาท โดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนทางอ้อม เท่ากับ 5,426,936 บาท ซึ่งส่วนใหญ่เป็นต้นทุนส่วนใหญ่ที่พนักงานต้องสูญเสียไปจากการเข้าร่วมโครงการ คือ ค่าเสียโอกาสจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็นค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัส คิดเป็นร้อยละ 14.7 ในขณะที่ต้นทุนอื่นๆมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก ในขณะที่ต้นทุนทางตรงซึ่งเป็นต้นทุนที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ เท่ากับ 709,561 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของต้นทุน พบว่าโดยส่วนใหญ่เป็นต้นทุนที่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวช่วงที่เกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 49.1 และค่าใช้จ่ายในการทำบุญและค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 29.1 และ 21.8 ในส่วนของต้นทุนทางด้านจิตใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ อาการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจพนักงานที่เกษียณอายุมีลักษณะที่เพิ่มขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 1.7

ผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า ผลตอบแทนที่สามารถคำนวณได้ อันได้แก่ผลตอบแทนทางตรง มีมูลค่าเท่ากับ 3,607,468 บาท และมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ยของทุกรายละเอียด เท่ากับ 901,867 บาท พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณและเงินบำเหน็จเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 31.5 ตามลำดับ รองลงมาคือ เงินค่าตอบแทนและค่าชดเชยมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คิดเป็นร้อยละ 22.6 และ 14.2 ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยของผลตอบแทนแต่ละประเภท เท่ากับ 901,867 บาท

ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้ พบว่าผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้อยู่ในระดับเพิ่มขึ้นปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.7 ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 รองลงมา พนักงานที่เกษียณรู้สึกมีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพและมีชีวิตชีวาสนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.2 และ 3.1 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 6 เปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด

3) ต้นทุนและผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ต้นทุนโดยเฉลี่ยในช่วงอายุต่างๆ เท่ากับ 8,734,717บาทต่อคน โดยที่ช่วงอายุ 41- 45 ปี มีต้นทุนโดยเฉลี่ยของทุกประเภทต้นทุนต่อคนสูงสุด เท่ากับ 13,310,385 บาท รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 12,573,119 บาท และพนักงานที่มีอายุ 46 -50 ปีในปีเกษียณ เท่ากับ 8,596,341 บาท เนื่องจากพนักงานมีอายุน้อยและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าระดับอื่นๆ และเป็นที่น่าสังเกตว่าพนักงานที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 46 ขึ้นไปมีต้นทุนลดลงเรื่อยๆตามอายุที่มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับอายุงานที่ลดลง ในขณะที่พนักงานที่มีช่วงอายุ 56-59 ปี มีมูลค่าของต้นทุนโดยเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2,900,245 บาท หากพิจารณาตามประเภทของต้นทุน

พบว่า ต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนทางอ้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8,262,363 บาท ต้นทุนส่วนใหญ่เกิดจากค่าเสียโอกาสจากเงินเดือนในช่วงปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 61 ขึ้นไป รองลงมา คือ ค่าเสียโอกาสจากเงินโบนัสและเงินสมทบ ในส่วนของต้นทุนทางตรงที่สามารถนำมาคำนวณได้ คือ ต้นทุนที่เป็นตัวเงินที่เกิดขึ้นจากความต้องการตอบสนองทางด้านจิตใจ ซึ่งในทุกช่วงอายุเกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยวมากที่สุด เมื่อพิจารณาในส่วนของต้นทุนทางตรงที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ อาการทางด้านจิตใจและความรู้สึกส่วนใหญ่เพิ่มขึ้นในระดับน้อยที่สุด มีเพียงพนักงานที่เกษียณอายุในช่วงที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และอายุ 41-45 ปี ที่มีลักษณะเพิ่มขึ้นปานกลาง

ผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ในทุกช่วงอายุมีผลตอบแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 4,798,966 บาทต่อคน โดยที่พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 41 – 45 ปี มีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 10,710,366 บาท รองลงมาคือ พนักงานที่มีช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 4,073,235 บาท เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของผลตอบ พบว่า ในแต่ละช่วงอายุต้นทุนส่วนใหญ่เกิดใหญ่เกิดจากรายได้จากการจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ ซึ่งช่วงอายุ 41 - 45 ปี มีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 8,528,348 บาท คิดเป็นร้อยละ 79.6 ของผลตอบแทนทั้งหมด รองลงมา คือ ช่วงอายุน้อยกว่า 40 ปี มีมูลค่าเท่ากับ 3,291,235 บาท คิดเป็นร้อยละ 80.8 ของผลตอบแทนทั้งหมด และพนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 46 – 50 ปี มูลค่าเท่ากับ 1,553,217 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.4 ของผลตอบแทนทั้งหมด เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มช่วงอายุตั้งแต่ 46 – 59 มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณที่ลดลงเรื่อยๆ ในขณะที่รายละเอียดของผลตอบแทนลักษณะอื่นๆมีมูลค่าและค่าร้อยละที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมซึ่งไม่สามารถนำมาคำนวณออกมาเป็นมูลค่าได้ พบว่า ผลตอบแทนทางอ้อมที่ไม่สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเงินได้ในแต่ละช่วงอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปีและพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41- 45 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.9 และ 3.6 ตามลำดับ รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุ 46 - 50 ปี มีผลตอบแทนทางอ้อมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีเวลาติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ต่างๆในปัจจุบันเพิ่มขึ้นมากถึงมากที่สุด

3) ต้นทุนและผลตอบแทนต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน พบว่า มีต้นทุนโดยเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 5,569,709 บาท โดยที่พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนรวมมากที่สุด เท่ากับ 6,710,961บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับบริหาร มีต้นทุนเท่ากับ 5,961,811 บาท และพนักงานระดับบริการ ต้นทุนเท่ากับ 4,036,356 บาท โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทของต้นทุน พบว่า ต้นทุนทางตรงมีมูลค่าเฉลี่ยในทุกระดับงาน เท่ากับ 632,066 บาท โดยพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการมีต้นทุนทางตรงมากที่สุดอีกเช่นกัน มีค่าเท่ากับ 853,012 บาท ซึ่งในทุกระดับงานมีต้นทุนทางตรงส่วนใหญ่เกิดจากค่าใช้จ่ายใน

การท่องเที่ยวและต้นทุนทางด้านจิตใจของพนักงานที่เกิดจากอาการและความรู้สึกทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงน้อยที่สุด ในขณะที่รายละเอียดของต้นทุนทางอ้อมส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนค่าเสียโอกาสของเงินเดือน มากกว่าร้อยละ 60 ในขณะที่ต้นทุนจากการสูญเสียสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลซึ่งในแต่ละระดับงานมีมูลค่าน้อยที่สุดและในแต่ละระดับงานมีมูลค่าที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ผลตอบแทนพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนดจำแนกตามระดับงาน ผลตอบแทนโดยเฉลี่ย เท่ากับ 3,451,884 บาท พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนมากที่สุด เท่ากับ 4,372,422 บาท รองลงมาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ มีมูลค่าเท่ากับ 3,500,080 บาทและพนักงานระดับบริการ มูลค่าผลตอบแทนเท่ากับ 2,483,151 บาท ผลตอบแทนส่วนใหญ่เกิดรายได้จากการประกอบอาชีพ โดยที่พนักงานระดับปฏิบัติการมีมูลค่าสูงที่สุด เท่ากับ 1,246,011 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.6 ของต้นทุนทั้งหมดและระดับบริการที่มีมูลค่า1,113,998 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.9 ในขณะที่พนักงานระดับบริหารมีผลตอบแทนส่วนใหญ่เกิดจากเงินบำเหน็จ เท่ากับ 1,664,782 บาท คิดเป็นร้อยละ 38.1 ในขณะที่ผลตอบแทนจากค่าตอบแทนและค่าชดเชยจากการเกษียณอายุมีค่าที่ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก ยกเว้นพนักงานระดับบริหารยังคงเป็นระดับงานที่มีค่าตอบแทนที่สูงแตกต่างจากระดับอื่นมาก ในขณะที่ผลตอบแทนทางอ้อมโดยเฉลี่ยในทุกๆระดับงานเพิ่มขึ้นในระดับน้อยถึงปานกลางและในแต่รายละเอียดของผลตอบแทนทางอ้อมลักษณะการเพิ่มขึ้นที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

4) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของการเกษียณอายุก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาถึงกรณีที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท แสดงถึงการไม่คุ้มทุนเนื่องจากมีค่า PVC มากกว่า ค่า PVB จึงทำให้ค่า NPV จากการคำนวณมีตัวเลขที่ติดลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6

กรณีที่พิจารณาจากต้นทุนและตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วย จำแนกตามระดับงาน พบว่าในทุกระดับงานโดยส่วนใหญ่มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV) เป็นลบ แสดงถึงไม่ความคุ้มทุนในทุกระดับงาน หากพิจารณากรณีที่จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เป็นศูนย์ มีเพียงพนักงานที่อายุ 56 – 59 ปี มีค่ามูลค่าปัจจุบัน (NPV) เป็นบวก เท่ากับ 190,752 บาท และมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 1.1 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความคุ้มค่าในการเลือกตัดสินใจเกษียณอายุที่สุด เนื่องจากมีค่าอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) ≥ 1 เมื่อนำมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน(B/C) เฉลี่ยในระดับอายุต่างๆ พบว่า มีต้นทุนจากการเกษียณอายุ เท่ากับ 8,734,717 บาท และมีผลตอบแทนเท่ากับ 4,798,966 บาท ส่งผลให้มีมูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุนในระดับอายุต่างๆ เท่ากับ -3,935,751 บาท และอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน เท่ากับ 0.5 สะท้อนให้เห็นว่าการ

ตัดสินในภาพรวมทุกระดับงานการเลือกเกษียณอายุไม่คุ้มกับต้นทุนที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (BC)$\leq$1

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1) ข้อมูลทั่วไปทางเศรษฐกิจ สังคม และสาเหตุการตัดสินใจของพนักงานออมสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

การสำรวจกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับอนุมัติให้เกษียณก่อนกำหนดมีสัดส่วนเป็นเพศหญิงมากว่าเพศชาย โดยคิดเป็นร้อยละ 68.0 และ 33.0 ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพศหญิงมากกว่าเพศชายจำนวนมาก เนื่องจากจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ธนาคารให้พนักงานเกษียณมีสัดส่วนเพศหญิงมากกว่าครึ่ง คิดเป็นร้อยละ 54. 2 ของจำนวนผู้เกษียณอายุทั้งหมด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภคินี สุวรรณจิดา. (2539). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.2 หากพิจารณาถึงอายุในปัจจุบันส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56-60 ปีและ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 31.1ตามลำดับ และในปีที่ได้การเกษียณ ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 56 - 59 ปี และ 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 และ 33.0 โดยมีอายุโดยเฉลี่ย เท่ากับ 52.9 ปี ซึ่งเห็นได้ว่าอายุเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความต้องการเกษียณอายุของพนักงาน เมื่อพิจารณาถึงอายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในธนาคารออมสิน อยู่ในช่วง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.0 โดยมีอายุงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 28.2 ปี ส่วนใหญ่มีระดับงานพนักงานระดับปฏิบัติการ 7 คิดเป็นร้อยละ 41.7 ในขณะที่ระดับอื่นๆมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ที่มี 2 กรณี ดังนี้

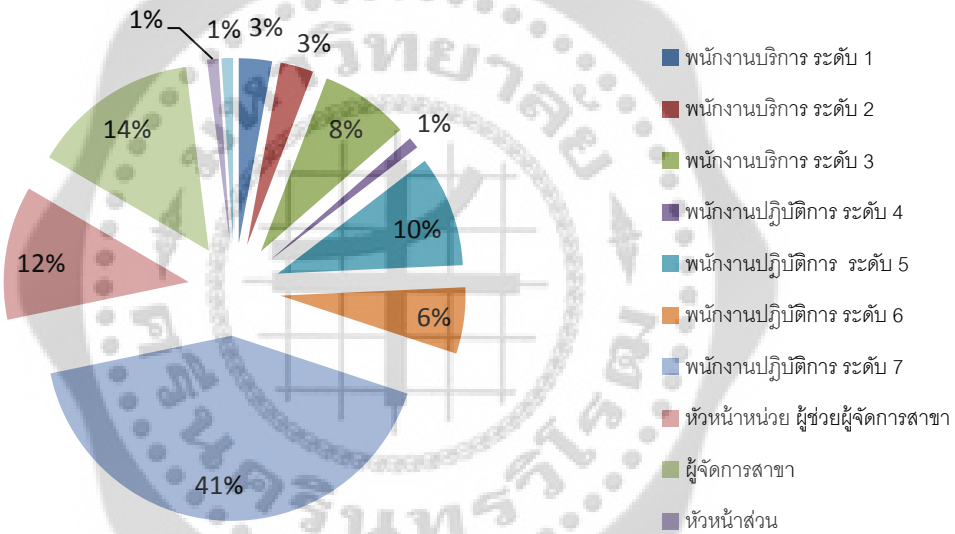
กรณีที่ 1 ในกลุ่มงานเดิม

- ระดับงานระดับงานบริการ 1-3 และระดับปฏิบัติการ 4-5 เป็นตำแหน่งระดับควบ (Deep Class) ให้เลื่อนได้ภายใต้เงื่อนไขการประเมินและระยะเวลาที่กำหนดไม่ต้องผ่านการทดสอบ
- ระดับงานบริการ 3 ไประดับปฏิบัติการ 4 และ ระดับปฏิบัติการ 5 ไป ระดับปฏิบัติการ 6 จะต้องมีการประเมินและทดสอบ
- ระดับงานปฏิบัติการ 6 ไป ระดับปฏิบัติการ 7 จะต้องมีการประเมินและทดสอบ

- ในระดับงานที่สูงขึ้นไป เลื่อนตำแหน่งได้ตามความจำเป็นของหน่วยงานซึ่งต้องมีการกำหนดอัตรากำลังไว้ล่วงหน้า ภายใต้เงื่อนไขการประเมินและระยะเวลาที่กำหนดไว้

กรณีที่ 2 เลื่อนโดยการเปลี่ยนกลุ่มงาน มีในระดับปฏิบัติการ 7 เลื่อนโดยการเปลี่ยนกลุ่มบริหาร 8 หรือ วิชาการ 8 โดยการผ่านการอบรมเฉพาะทางและต้องผ่านการประเมินผล

จากกฎเกณฑ์ดังกล่าว ทำให้สัดส่วนพนักงานของธนาคารที่เกษียณอายุส่วนใหญ่อยู่ที่พนักงานปฏิบัติ 7 เนื่องจากเป็นระดับชั้นสูงสุดของการทดสอบ ซึ่งการจะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ใหญ่ขึ้นที่ต้ออาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกทั้งยังขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ ความเหมาะสมของช่วงเวลา ความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นต้น จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าของสายงานอยู่เพียงระดับปฏิบัติ 7 เท่านั้น ดังจะเห็นได้จากภาพประกอบ



ภาพประกอบ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับงานที่เกษียณอายุ

ข้อมูลทางด้านสังคม พบว่า การที่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.1 และส่วนใหญ่อาศัยอยู่กับคู่สมรส/ครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 69.9 โดยมีลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง/ครอบครัวมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.3 และมีบุคคลในครอบครัว เป็นจำนวน 4 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือ จำนวน 5 และ 3 คน โดยมีสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก คือ ร้อยละ 22.3 และ 20.4 ตามลำดับ จากสถิติดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีลักษณะครอบครัวเดี่ยวมากว่าที่จะเป็นครอบครัวขยาย โดยมีสมาชิกในครอบครัวเป็น พ่อ แม่ ลูก เท่านั้น มีจำนวนบุตรเพียง 2 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.0

สาเหตุหลักในการตัดสินใจเกษียณอายุ คือ ต้องการใช้เวลาพักผ่อน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาโนช โนราช.(2549).การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาถึงทัศนะต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 และ (2) เพื่อศึกษาถึงทัศนะต่อผลดีผลเสียของการดำเนินการโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า เป็นการเปิดช่องทางให้คนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานในตำแหน่งรองลงมาคือ ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับค่าตอบแทนมากเพียงพอสำหรับนำไปใช้ปรับแผนการดำเนินชีวิตใหม่หลังเข้าร่วมโครงการ

2) การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนด

ต้นทุนและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินต่อหน่วยของพนักงานตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวทั้งหมด จำนวน 103 คน พบว่า มีต้นทุนรวมโดยเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการเกษียณอายุก่อนกำหนด เท่ากับ 6,136,497 บาท ซึ่งสูงกว่าผลตอบแทนที่มีมูลค่าเพียง 3,607,468 บาทต่อคน หากพิจารณาตามประเภทของส่วนใหญ่เกิดจากต้นทุนทางอ้อมโดยจากการสูญเสียรายได้ในอนาคตจากเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ของต้นทุนทางอ้อมทั้งหมด ในขณะที่ต้นทุนทางตรงส่วนใหญ่เกิดจากค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว คิดเป็นร้อยละ 49.1 ของต้นทุนทางตรงทั้งหมด

เมื่อพิจารณาถึงผลตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้จากการประกอบอาชีพหลังเกษียณและเงินบำเหน็จเป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันมาก คิดเป็นร้อยละ 31.7 และ 31.5 ตามลำดับ ในรายที่พนักงานมีอายุสูง มีผลตอบแทนส่วนใหญ่ที่ได้รับเกิดจากเงินบำเหน็จ เนื่องจากการคำนวณเกิดจากอัตราเงินคูณด้วยระยะเวลาในการทำงานซึ่งเป็นผลให้พนักงานที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการทำงานที่สูงกว่า ในขณะที่กลุ่มพนักงานที่อายุน้อย ส่วนใหญ่มีผลตอบแทนที่เกิดจากการประกอบอาชีพหลังเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพาโบว แอนโตลินและ สเตฟาโน สกาเปตา (Pablo Antolin and Stefano Scarpetta. 1998) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง Microeconometric Analysis of the Retirement Decision ที่ได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเกษียณอายุในประเทศเยอรมนี โดยใช้ข้อมูลภาพรวมจากกรอบแนวคิดสังคมและเศรษฐกิจของประเทศเยอรมันนี ตั้งแต่ช่วงเวลา 1985-1995 ที่กล่าวว่าผู้เกษียณที่มีอายุมากจะมีสัดส่วนของผลตอบแทนจากเงินบำเหน็จมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้อายุของพนักงานซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่ทำให้มูลค่าของต้นทุน และผลตอบแทนผกผันตามอายุ เช่น เงินสมทบ เงินเดือน และรายได้จากการประกอบอาชีพ (ดังตาราง 16) เป็นต้น สังเกตได้ว่าพนักงานที่มีช่วงอายุมากขึ้นทำให้มูลค่าของต้นทุนและ

ผลตอบแทนดังกล่าวลดลง อันเนื่องมาจากระยะเวลาในการทำงานที่เหลือจนกระทั่งอายุ 60 ปี เหลือจำนวนปีที่น้อยลงอีกทั้งพนักงานที่มีอายุมากไม่ได้ประกอบอาชีพหลังเกษียณหรือถ้าในกลุ่มที่ประกอบอาชีพได้ประกอบอาชีพที่มีผลตอบแทนต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดตลอดระยะเวลาการเกษียณก่อนกำหนด พบว่า มูลค่าปัจจุบันสุทธิ(NPV) เท่ากับ -2,529,029 บาท แสดงถึงการไม่คุ้มทุนเนื่องจากมีค่า PVC มากกว่า ค่า PVB จึงทำให้ค่า NPV จากการคำนวณมีตัวเลขที่ติดลบและมีอัตราผลตอบแทนต่อต้นทุน (B/C) เท่ากับ 0.6 แสดงถึงความผลตอบแทนที่น้อยกว่าการที่ยังคงปฏิบัติงานจนกระทั่งครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงศักดิ์ ภูวพิทยานนท์. (2543). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน ผลการศึกษาพบว่า แม้เงินที่ช่วยเหลือจากธนาคารของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้รับน้อยกว่ารายได้ปกติหากปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ซึ่งสาเหตุการที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ เพราะต้องการช่วยเหลือเพื่อลดความรุนแรงของภาวะวิกฤตของธนาคารและไม่มีความเดือดร้อนเรื่องรายได้และสามารถหาอาชีพใหม่ทำได้ เมื่อศึกษาถึงต้นทุนและผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งเป็นรายละเอียดที่แสดงถึงสถานภาพ บทบาททางสังคม การตระหนักถึงคุณค่าและความสุขการใช้ชีวิตประจำ จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเกษียณก่อนกำหนด พบว่า เมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า ในทุกๆรายละเอียดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่เพิ่มขึ้นปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียด พบว่า พนักงานที่เกษียณอายุมีการติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมาก รองลงมาคือ มีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพเพิ่มขึ้นปานกลาง และมีชีวิตชีวา สนุกสนานไปเที่ยวหรือมีกิจกรรม เพิ่มขึ้นปานกลางโดยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาน บุญวัตร. (2544). ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภายหลังเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในเขตภาคเหนือ พบว่า สถานภาพทางสังคมดีขึ้น ได้แก่ การมีเวลาเอาใจใส่ต่อครอบครัวมากขึ้น มีเวลาพักผ่อน สุขภาพจิตดีขึ้น มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางครอบครัวและสังคมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานธนาคารออสินที่เกษียณอายุก่อนกำหนด ผู้วิจัยค้นพบข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการกำหนดคุณสมบัติเป็นพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป หรือมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป นับถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2553 ซึ่งมีปัญหาด้านสุขภาพส่งผลต่อการทำงานหรือขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯแล้วไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของธนาคาร ซึ่งทำให้พนักงานที่ต้องการเข้าร่วมโครงการฯมีทั้งพนักงานที่มีอายุมากและพนักงานที่มีอายุน้อยแต่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวจูงใจพนักงานให้เข้าร่วมโครงการฯทั้งพนักงานที่มีอายุน้อยและพนักงานที่มีอายุมาก แต่จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีวัยใกล้เกษียณ ได้แก่ วัย 56-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.6 ซึ่งควรมีการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายที่ธนาคารต้องการ อาทิเช่น การเพิ่มสวัสดิการการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทั้งครอบครัว การส่งเสริมการมีธุรกิจเป็นของตนเอง หรือควรมีการสำรวจความต้องการที่หรือไม่ต้องการสิ่งใดในตัวโครงการ เพื่อสร้างความตื่นตัวให้แก่พนักงาน

2. ผลตอบแทนจากการเข้าร่วมโครงการเป็นสาเหตุที่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการเห็นว่าได้เป็นสาเหตุหลักจากการเข้าร่วมโครงการ โดยการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นควรมีสำรวจความต้องการและความพึงพอใจในเรื่องของเงินตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ และแสดงให้เห็นข้อดีของการเข้าร่วมโครงการ ในด้านอื่น ๆ ให้มากขึ้น เช่นในด้านสิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั้งครอบครัว กิจกรรมและนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของชีวิตหลังเกษียณอายุ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงานธนาคารออมสินเท่านั้น ในอนาคตจึงควรมีการเปรียบเทียบต้นทุนและผลตอบแทนของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดทั้งของพนักงานและองค์กร

2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาเป็นเพียงกลุ่มตัวตัวอย่างของพนักงานธนาคารออมสินเท่านั้น ทำให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มีขอบเขตจำกัด จึงควรศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นธนาคารรัฐและธนาคารเอกชน หรือแม้แต่กระทั่งหน่วยงานรัฐวิสาหกิจในสายงานอื่นๆ เช่น การไฟฟ้า การประปา เป็นต้น เพื่อให้เห็นข้อแตกต่างทางด้านสวัสดิการที่องค์กรต่างๆมอบให้พนักงานหลังจากเกษียณอายุแล้ว

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

จารุวรรณ เจตเกษกิจ. (2547). *การศึกษาความเป็นไปได้และความคุ้มค่าในการลงทุนประกอบอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเซรามิกส์ในประเทศไทย*.วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

จิตรกร โพธิ์งาม.(มปป.)*พรมแดนความรู้ใหม่ระหว่างเศรษฐศาสตร์กับจิตวิทยา Behavioral Economics*.สืบค้นเมื่อ 28 มกราคมพ.ศ. 2554 จาก http://202.29.20.186/jittrakorn

ฉัตรชัย ภางาม. (2549). *การวิเคราะห์ต้นทุน- ผลตอบแทนระหว่างพนักงานที่ทำงานในสำนักงานกับพนักงานที่ทำงานในที่พักอาศัย*.วิทยานิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ชัชวาล สุวรรณเสวี. (2543). *การวิเคราะห์ต้นทุน-ผลตอบแทนทางการเงินของโครงการโรงเรียนนวดแผนโบราณ*.วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ชินพันธุ ฤกษจำนง ; และ เชษฐภูมิ วรรณไพศาล. (2551).*โครงการพัฒนาดัชนีการเกษียณอายุของข้าราชการและพนักงานของรัฐ*. (กรุงเทพฯ) : ศูนย์จริยธรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะ อักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร

ชัยมณตรี ปานประภากร. (2544). *ประสิทธิผลของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ชวลิต นิตยะและบุษรา ศรีพาณิชย์. (2546). *เอกสารวิชาการความคุ้มค่าของโครงการที่อยู่อาศัยแบบร่วมกันสร้าง ในมุมมองด้านการเงินและด้านเศรษฐศาสตร์ กรณีศึกษาโครงการร่วมกันสร้างลาดพร้าว 101*.กรุงเทพฯ: ภาควิชาเคหสถาน คณะสถาปัตยกรรม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.

ธนาคารแห่งประเทศไทย.(2553*).อัตราดอกเบี้ยเงินฝากค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของธนาคารพาณิชย์ทั้งระบบ*.สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2554 ; จาก http://www2.bot.or.th/statistics/ReportPage.aspx?reportID=208&language=th

ธนาคารออมสิน .(2553). *เอกสารประกอบของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์* . กรุงเทพฯ : ธนาคารฯ

นราทิพย์ ชุติวงศ์.(2550) *ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์จุลภาค.* พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทความกฎหมายแรงงาน.(2553).*การเกษียณก่อนกำหนด* .สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2554 , จาก http://law.siamhrm.com/?name=knowledge&file=readknowledge&id=5

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2543*). เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ : ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม*. พิมพ์ครั้งที่ 2. /กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นเตอร์ เฮาส์

ประสิทธิ์ ตงยิ่งศิริ. (2540). *การวิเคราะห์และประเมินโครงการ.* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

คุณปรีชา กิจโมกข์. (2551). *การเตรียมความพร้อมทางด้านการเงินเพื่อการเกษียณ.* สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม2554,จากhttp://www.tsi-thailand.org/index.php?option=com_ content&task=view&id=432&Itemid=204

ภคินี สุวรรณจิดา.(2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารออมสิน.* วิทยานิพนธ์ศศ.ม.(บริหารธุรกิจ)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภัทรา นิคมานนท์.(2544). *การวิจัยทางการศึกษาและสังคม.* กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์

ทรงศักดิ์ ภูวพิทยานนท์. (2543). *การวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจของพนักงานที่เกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดเชียงใหม่ เชียงรายและลำพูน.* วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

มาโนช โนราช .(2549).*การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33*.วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

วนิดา แหลมหลัก.(2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด*.วิทยานิพนธ์ บธ.ม.ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

วรเศรษฐ์ เผือกสกนธ์.(2553). *การเกษียณก่อนกำหนด.*สืบค้นเมื่อ 28มกราคม 2554 , จาก http://dlo.co.th/node/275

วิภาวรรณ รุ่งเรืองอนันต์.(2541). *พัฒนาการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลระหว่างพ.ศ.2538-2540: ศึกษากรณีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ*

ก่อนกำหนดของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สหวิทยา)กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รณรงค์ เสาเหม.(2541). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(บริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วาสนา แก่นสาร.(2546). *การวิเคราะห์ต้นทุน- ผลตอบแทนของการใช้บริษัทกับการใช้บุคลากรของรัฐ: ศึกษาเฉพาะกรณีกรมแพทย์ทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ยุทธ ไกยวรรณ์. (2545). *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

หฤทัย มีนะพันธ์. (2544). *หลักการวิเคราะห์โครงการ ทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมาน บุญวัตร. (2544). *สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภายหลังเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดในเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สุพจน์ สุทธิศักดิ์และคณะ. (2552). *ชุดโครงการผู้สูงอายุ "สภาพความมั่นคงในชีวิตของผู้สูงอายุไทยที่มีอายุระหว่าง 50-59 ปี*.

สุวรรณา แซ่ตั้ง.(2538). การเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจของผู้สูงอายุ.*วารสารศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยขอนแก่น* 3 (3) : 6-7

สิริวิลาส มณฑลโสภณ.(2537).*การวิเคราะห์ต้นทุน/ผลตอบแทนโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : กรณีศึกษาบริษัทการบินไทย*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *การควบคุมการเกษียณอายุ*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2554, จาก http://www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/File/manual_hr04_003.pdf

ศันสนีย์ จันทร์อานุภาพ. (2547). อิทธิพลของกระบวนการพัฒนาไปสู่ทันสมัยตามทฤษฎี Modernization Theory.*วารสารปาริชาติ* 17(1)

Darrell Victor. (2010). *What are the risks of retirement?.* Retrieved March 20, 2011, from http://www.helium.com/items/1513148-the-risks-of-retirement

Gisela Hostenkamp ;& Michael Stolpe.(2008). *The Social Costs of Health-related Early Retirement in Germany: Evidence from the German Socio-economic Panel*. Retrieved March 20, 2011 , from http://www.ifw-members.ifw-kiel.de /publications/the-social-costs-of-health-related-early-retirement-in-germany-evidence-from-the-german-socio-economic-panel/KWP%201415%20Hostenkamp-Stolpe.pdf

Line Smart Bakken.(2006). *The Golden Age of Retirement Income, consumption and savings for retirement age Norwegian households*.Retrieved March 20, 2011 , fromhttp://www.sv.uio.no/econ/forskning/publikasjoner/memorandum/pdf-filer/2006/Memo-22-2006.pdf

Olivia S. Mitchell ; & Gary S Fields.(1983).*The Economics of retirement behavior*.Retrieved March 20, 2011 , from http://www.nber.org/papers/w1128

Stein David.(2004). *The New Meaning of Retirement. ERIC Digest*. Retrieved March 20, 2011 from http://www.ericdigests.org/2001-1/retirement.html.

Tryggvi Thor Herbertsson ;& Mike Orszag.(2003). *The Early Retirement Burden Assessing the Costs of the Continued Prevalence of Early Retirement in OECD Countries*. Retrieved March 20, 2011 , from http://ftp.iza.org/dp816.pdf

Tom Rex ;& L. William Seidman. (2002). *Retirement Migration Inarizona*.Retrieved March 20, 2011, from http://www.azcommerce.com/doclib/prop/sesreports/ Retirement.pdf

Watters Annette Jones; et al. (2007). *The Costs of Child Abuse vs. Child Abuse Prevention: Alabama's Experience*. Retrieved January 5 , 2009 , from http://ctf.state.al.us /pdfs/Costs_Child_Abuse_vs_Child_Abuse_Prev.pdf.

ภาคผนวก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รศ.ดร.อ้อทิพย์ ราษฎร์นิยม	ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ประจำสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
2. อาจารย์ประพาฬ เฟื่องฟูสกุล	อาจารย์ประจำสำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

ภาคผนวก ก

รายละเอียดต้นทุนและผลตอบแทน

ตาราง 19 รายละเอียดของต้นทุน จำแนกเป็นรายบุคคล

หน่วย:บาท

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
1	7	22	38	6,487,714	260,000	917,291	484,618	518,664	129,666	-
2	7	22	38	6,487,714	1,040,000	917,291	484,618	518,664	129,666	-
3	9	19	41	9,177,175	1,625,000	1,297,551	418,534	4,479,371	447,937	4,479,371
4	9	19	41	9,177,175	1,242,000	1,297,551	418,534	4,479,371	447,937	4,479,371
5	11	18	42	12,800,236	1,215,000	1,809,811	396,505	212,181	212,181	1,060,904
6	2	17	43	3,731,439	2,346,000	527,584	374,477	1,001,965	100,196	200,393
7	6	17	43	5,351,852	1,032,500	756,692	374,477	2,003,929	1,001,965	-
8	7	17	43	6,514,481	1,163,385	921,075	374,477	2,003,929	1,001,965	-
9	9	15	45	7,692,172	1,032,500	1,087,588	330,421	1,060,904	707,269	353,635
10	9	15	45	7,692,172	1,032,500	1,087,588	330,421	1,060,904	707,269	353,635
11	11	14	46	9,220,685	1,032,500	1,303,702	308,393	825,147	165,029	3,300,589
12	1	13	47	2,734,766	295,000	386,665	286,365	306,483	76,621	306,483
13	9	13	47	3,784,967	1,163,385	737,639	286,365	-	612,967	-
14	7	13	47	5,217,091	1,032,500	535,152	286,365	459,725	76,621	-
15	9	13	47	6,324,755	2,720,000	894,250	286,365	153,242	76,621	459,725
16	9	13	47	6,324,755	1,240,000	894,250	286,365	-	612,967	-

ตาราง 19 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
17	7	12	48	4,653,627	1,240,000	657,971	264,337	282,908	70,727	141,454
18	9	12	48	6,112,408	2,832,360	864,227	264,337	707,269	-	-
19	9	12	48	6,112,408	2,832,360	864,227	264,337	707,269	-	-
20	9	11	49	5,216,760	3,982,192	737,592	242,309	518,664	194,499	259,332
21	9	11	49	5,291,069	3,982,192	748,098	242,309	648,330	129,666	648,330
22	13	11	49	9,883,970	5,551,179	1,397,484	242,309	518,664	194,499	259,332
23	9	10	50	2,856,462	1,613,163	527,155	220,281	235,756	58,939	82,515
24	9	10	50	2,856,462	2,312,247	668,023	220,281	471,513	117,878	235,756
25	7	10	50	3,728,408	2,812,041	680,201	220,281	235,756	117,878	117,878
26	9	10	50	4,724,722	3,300,589	403,872	220,281	23,576	23,576	-
27	9	10	50	4,810,849	3,300,589	403,872	220,281	23,576	23,576	-
28	2	9	51	1,867,583	3,912,970	264,056	198,253	-	106,090	-
29	2	9	51	1,867,583	1,162,083	264,056	198,253	-	53,045	-
30	3	9	51	1,983,102	2,216,896	280,389	198,253	1,060,904	530,452	-
31	3	9	51	1,983,102	1,566,153	280,389	198,253	212,181	106,090	530,452
32	9	9	51	2,574,562	2,675,158	364,014	198,253	-	106,090	-
33	10	9	51	5,237,353	2,675,158	740,504	198,253	-	106,090	-
34	1	8	52	1,564,228	1,959,388	221,164	176,225	471,513	471,513	377,210

ตาราง 19 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
35	9	8	52	3,574,539	2,577,369	544,405	176,225	282,908	188,605	1,414,538
36	9	8	52	3,850,408	2,577,369	505,400	176,225	-	282,908	-
37	9	8	52	3,850,408	2,386,818	544,405	176,225	75,442	75,442	-
38	11	8	52	4,285,548	2,420,432	605,929	176,225	94,303	47,151	47,151
39	3	7	53	1,553,446	4,523,560	219,640	154,197	165,029	41,257	-
40	3	7	53	1,553,446	1,705,305	219,640	154,197	247,544	41,257	-
41	3	7	53	1,553,446	1,130,030	219,640	154,197	247,544	41,257	41,257
42	3	7	53	1,553,446	1,307,181	219,640	154,197	247,544	412,574	-
43	3	7	53	1,553,446	2,161,411	219,640	154,197	-	-	-
44	9	7	53	3,220,604	2,200,393	455,358	154,197	247,544	412,574	-
45	9	7	53	3,220,604	854,028	476,507	154,197	247,544	41,257	-
46	9	7	53	3,220,604	854,028	476,507	154,197	247,544	41,257	-
47	9	7	53	3,370,187	906,947	476,507	154,197	247,544	41,257	41,257
48	9	7	53	3,370,187	906,947	455,358	154,197	247,544	41,257	41,257
49	9	7	53	3,370,187	1,177,943	455,358	154,197	247,544	41,257	41,257
50	8	6	54	2,361,645	2,394,990	333,910	132,168	141,454	35,363	14,145
51	9	6	54	2,776,807	715,128	392,610	132,168	212,181	106,090	282,908
52	10	6	54	3,495,054	1,634,834	494,162	132,168	-	707,269	-

ตาราง 19 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
53	12	6	54	3,924,654	1,760,314	554,903	132,168	353,635	35,363	-
54	7	5	55	1,867,553	1,760,314	264,051	110,140	353,635	35,363	-
55	7	5	55	1,867,553	1,959,999	264,051	110,140	294,695	58,939	58,939
56	8	5	55	1,969,215	709,971	278,425	110,140	117,878	29,470	-
57	9	5	55	2,409,746	709,971	340,711	110,140	-	58,939	-
58	10	5	55	2,914,287	709,971	412,048	110,140	294,695	294,695	-
59	10	5	55	2,956,179	709,971	417,971	110,140	176,817	58,939	29,470
60	11	5	55	3,027,664	709,971	477,528	110,140	176,817	88,409	235,756
61	11	5	55	3,377,410	1,472,396	428,078	110,140	117,878	29,470	-
62	8	4	56	1,576,784	1,472,396	222,940	88,112	294,695	294,695	-
63	8	4	56	1,576,784	1,472,396	222,940	88,112	235,756	94,303	47,151
64	8	4	56	1,576,784	1,540,275	222,940	88,112	141,454	23,576	9,430
65	11	4	56	1,738,785	1,540,275	272,814	88,112	47,151	23,576	-
66	9	4	56	1,929,526	1,540,275	272,814	88,112	47,151	23,576	-
67	9	4	56	1,929,526	1,078,880	315,738	88,112	471,513	235,756	-
68	9	4	56	2,233,115	1,268,954	315,738	88,112	47,151	47,151	-
69	9	4	56	2,233,115	1,596,660	315,738	88,112	471,513	94,303	-
70	9	4	56	2,233,115	1,793,838	329,934	88,112	80,157	23,576	47,151

ตาราง 19 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
71	10	4	56	2,333,520	852,652	361,920	88,112	141,454	47,151	235,756
72	10	4	56	2,364,905	852,652	334,371	88,112	47,151	47,151	47,151
73	10	4	56	2,364,996	899,067	334,384	88,112	471,513	235,756	-
74	11	4	56	2,365,027	1,100,196	382,365	88,112	471,513	235,756	-
75	11	4	56	2,365,088	1,330,550	245,845	88,112	47,151	47,151	47,151
76	11	4	56	2,507,344	1,349,745	354,511	88,112	47,151	23,576	-
77	10	4	56	2,559,752	1,382,966	334,389	88,112	47,151	23,576	-
78	11	4	56	2,704,351	1,541,994	334,397	88,112	471,513	235,756	-
79	9	3	57	684,974	719,253	167,455	66,084	47,151	23,576	-
80	9	3	57	684,974	719,253	96,848	66,084	141,454	47,151	235,756
81	9	3	57	1,153,503	719,253	163,093	66,084	-	17,682	-
82	8	3	57	1,184,354	880,157	204,916	66,084	-	-	-
83	9	3	57	1,449,305	880,157	96,848	66,084	166,208	70,727	353,635
84	9	3	57	1,449,305	1,019,263	204,916	66,084	-	17,682	-
85	12	3	57	2,596,059	1,019,263	367,054	66,084	35,363	354	176,817
86	1	2	58	393,691	1,019,263	55,663	44,056	235,756	-	-
87	3	2	58	446,688	1,064,440	63,157	44,056	94,303	235,756	-
88	9	2	58	641,537	1,078,821	106,189	44,056	235,756	471,513	-

ตาราง 19 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	เงินเดือน	เงินโบนัส	เงินสมทบ	ค่ารักษาพยาบาล	ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว	ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ	ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ
89	7	2	58	751,041	1,078,862	90,706	44,056	47,151	11,788	-
90	9	2	58	969,085	1,168,101	137,018	44,056	117,878	117,878	-
91	11	2	58	1,358,233	793,526	192,039	44,056	235,756	70,727	-
92	11	2	58	1,358,233	1,078,876	192,039	44,056	117,878	117,878	-
93	7	1	59	221,708	1,078,904	31,347	22,028	117,878	58,939	-
94	11	1	59	402,358	1,144,220	69,120	22,028	58,939	235,756	70,727
95	11	1	59	410,570	1,233,595	69,120	22,028	35,363	35,363	-
96	9	1	59	488,864	539,440	69,120	22,028	-	-	-
97	9	1	59	488,864	312,119	69,120	22,028	58,939	58,939	-
98	9	1	59	488,864	312,119	334,380	22,028	9,430	9,430	-
99	9	1	59	488,864	525,612	96,876	22,028	-	31,827	-
100	11	1	59	685,174	660,118	96,876	22,028	58,939	235,756	70,727
101	11	1	59	685,174	660,118	58,050	22,028	35,363	35,363	-
102	10	1	59	2,364,966	1,182,683	56,889	22,028	117,878	58,939	17,682
103	11	1	59	2,365,057	178,782	334,393	22,028	35,363	11,788	23,576

ตาราง 20 รายละเอียดของผลตอบแทน จำแนกเป็นรายบุคคล

หน่วย:บาท

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	ค่าตอบแทน	ค่าชดเชย	รายได้จากการประกอบอาชีพ	เงินบำเหน็จ
1	7	22	38	336,600	170,000	3,291,235	275,400
2	7	22	38	336,600	170,000	3,291,235	275,400
3	9	19	41	739,200	420,000	14,212,152	672,000
4	9	19	41	739,200	420,000	14,212,152	672,000
5	11	18	42	1,370,600	772,000	6,328,148	1,682,100
6	2	17	43	485,760	276,000	1,271,614	463,680
7	6	17	43	563,200	320,000	12,716,136	537,600
8	7	17	43	633,600	360,000	12,716,136	720,000
9	9	15	45	985,600	606,000	3,385,222	1,120,000
10	9	15	45	985,600	606,000	3,385,222	1,120,000
11	11	14	46	831,600	516,000	15,708,168	869,400
12	9	13	47	403,267	203,670	-	403,267
13	1	13	47	440,000	250,000	-	560,000
14	9	13	47	750,024	426,150	-	681,840
15	9	13	47	750,024	426,150	2,917,231	681,840
16	7	13	47	754,600	471,000	2,917,231	857,500
17	7	12	48	633,600	360,000	-	720,000
18	9	12	48	770,000	480,000	-	770,000
19	9	12	48	770,000	480,000	-	770,000
20	9	11	49	816,200	507,000	-	927,500
21	9	11	49	816,200	507,000	-	927,500
22	13	11	49	1,232,000	700,000	4,114,044	1,344,000
23	9	10	50	440,000	250,000	-	405,000
24	9	10	50	440,000	250,000	-	405,000
25	7	10	50	763,840	476,400	-	805,420
26	9	10	50	805,420	500,700	-	868,000
27	9	10	50	985,600	606,000	748,008	1,299,200
28	3	9	51	455,013	258,530	-	562,896

ตาราง 20 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	ค่าตอบแทน	ค่าชดเชย	รายได้จากการประกอบอาชีพ	เงินบำเหน็จ
29	3	9	51	455,013	258,530	-	579,107
30	9	9	51	458,656	260,600	-	579,107
31	2	9	51	475,200	270,000	673,207	604,800
32	2	9	51	485,760	276,000	673,207	618,240
33	10	9	51	1,191,390	726,267	673,207	1,624,623
34	1	8	52	457,600	260,000	-	444,600
35	9	8	52	703,010	440,850	-	734,965
36	11	8	52	847,000	525,000	-	1,120,000
37	9	8	52	975,898	600,330	-	1,153,334
38	9	8	52	985,600	606,000	598,406	1,232,000
39	3	7	53	519,200	295,000	-	637,200
40	3	7	53	519,200	295,000	-	660,800
41	3	7	53	519,200	295,000	-	660,800
42	3	7	53	519,200	295,000	-	660,800
43	3	7	53	519,200	295,000	-	660,800
44	9	7	53	763,840	476,400	-	1,041,600
45	9	7	53	763,840	476,400	-	1,041,600
46	9	7	53	763,840	476,400	-	1,041,600
47	9	7	53	970,200	597,000	261,803	1,323,000
48	9	7	53	970,200	597,000	2,618,028	1,323,000
49	9	7	53	1,062,600	651,000	2,618,028	1,545,600
50	9	6	54	785,246	488,910	-	732,200
51	8	6	54	805,420	500,700	-	1,035,097
52	12	6	54	1,031,800	633,000	-	1,453,900
53	10	6	54	1,191,960	726,600	-	1,517,040
54	10	6	54	1,191,960	726,600	224,402	1,517,040
55	7	5	55	763,840	476,400	-	793,600
56	7	5	55	763,840	476,400	-	842,030
57	8	5	55	805,420	500,700	-	868,000
58	9	5	55	977,900	601,500	-	1,333,500
59	11	5	55	1,001,000	615,000	-	1,499,988

ตาราง 20 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	ค่าตอบแทน	ค่าชดเชย	รายได้จากการประกอบอาชีพ	เงินบำเหน็จ
60	10	5	55	1,178,562	718,770	-	1,499,988
61	10	5	55	1,178,562	718,770	-	1,638,000
62	11	5	55	1,381,380	777,600	1,122,012	2,009,280
63	11	4	56	739,200	462,000	-	768,810
64	8	4	56	805,420	500,700	-	1,008,000
65	8	4	56	805,420	500,700	-	1,171,520
66	8	4	56	805,420	500,700	-	1,281,350
67	9	4	56	985,600	606,000	-	1,444,800
68	9	4	56	985,600	606,000	-	1,444,800
69	9	4	56	1,022,560	627,600	-	1,478,400
70	9	4	56	1,059,520	649,200	-	1,533,840
71	9	4	56	1,059,520	649,200	-	1,568,000
72	11	4	56	1,078,000	660,000	-	1,666,000
73	11	4	56	1,078,000	660,000	-	1,666,000
74	10	4	56	1,185,800	723,000	-	1,778,700
75	10	4	56	1,185,800	723,000	-	1,778,700
76	10	4	56	1,191,960	726,600	-	1,787,940
77	10	4	56	1,191,960	726,600	-	1,787,940
78	10	4	56	1,191,960	726,600	1,196,813	1,787,940
79	10	4	56	1,191,960	726,600	1,196,813	1,787,940
80	11	4	56	1,381,380	777,600	1,496,016	2,009,280
81	9	3	57	460,064	261,400	-	564,624
82	9	3	57	460,064	261,400	224,402	564,624
83	8	3	57	762,300	475,500	224,402	1,074,150
84	9	3	57	985,600	606,000	684,427	1,433,600
85	12	3	57	1,584,290	883,008	1,346,414	2,160,396
86	1	2	58	457,600	260,000	-	624,000
87	3	2	58	519,200	295,000	-	708,000
88	9	2	58	668,800	380,000	-	877,800
89	7	2	58	763,840	476,400	-	1,145,760
90	9	2	58	770,000	480,000	-	1,295,000

ตาราง 20 (ต่อ)

คนที่	ระดับงาน	ปีที่เหลือ	อายุ (ปี)	ค่าตอบแทน	ค่าชดเชย	รายได้จากการประกอบอาชีพ	เงินบำเหน็จ
91	11	2	58	1,381,380	777,600	-	2,260,440
92	11	2	58	1,381,380	777,600	448,805	2,323,230
93	7	1	59	291,600	270,000	-	432,000
94	11	1	59	470,400	471,000	-	840,000
95	11	1	59	480,000	480,000	-	994,700
96	9	1	59	576,000	570,000	-	1,386,000
97	9	1	59	576,000	570,000	-	1,386,000
98	9	1	59	662,400	651,000	-	1,679,580
99	9	1	59	662,400	651,000	-	1,883,700
100	10	1	59	743,040	726,600	-	1,883,700
101	11	1	59	753,480	777,600	-	1,946,490
102	11	1	59	753,480	777,600	179,522	2,134,860
103	11	1	59	753,480	777,600	179,522	2,134,860

ตาราง 21 ผลประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

หัวข้อ	ประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	ผลกระทบ
1. ลดค่าใช้จ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทน	1. ธนาคารสมารถจ้างพนักงานใหม่ที่มีเงินเดือนต่ำกว่าค่าจ้างตลาดแรงงาน (MP) ปัจจุบันจ่ายสูงกว่าค่า MP ร้อยละ 88.25 2. ธนาคารสามารถจ้างพนักงานใหม่ที่ทุ่มเทในการทำงานสูงกว่าพนักงานเก่าที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้นแล้ว 3. ลดการจ่ายค่าล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดชดเชย 4. ลดค่าใช้จ่ายเงินเดือน โบนัสและสวัสดิการต่างๆจากการจ้างพนักงานเดิม 5. ลดค่าจ้างโดยธนาคารจ้างลูกจ้างทดแทนที่เป็น Outsource เช่น พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถ	พนักงานบางตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านธนาคารอาจต้องจ้างทดแทนในอัตราค่าจ้างที่สูง
2. สวัสดิการ	1. การเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง 2. ลดค่าใช้จ่ายด้านเงินบำนาญในระยะยาว 2.1กรณีออกกำหนดก่อนเกษียณจำนวนเงินบำนาญจะน้อยกว่าอยู่จนครบอายุเกษียณ 2.2 กรณีพนักงานใหม่ต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	

ตาราง 20 (ต่อ)

หัวข้อ	ประโยชน์จากการดำเนินโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด	ผลกระทบ
3.การพัฒนาบุคลากร	1. ความคุ้มค่าในการพัฒนาพนักงานใหม่ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในระยะยาว 2. การเรียนรู้งานได้เร็วและการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย	อาจสูญเสียพนักงานที่ธนาคารได้ลงทุนพัฒนาด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและดูงานทั้งในและต่างประเทศ
4. ภาพลักษณ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1. ธนาคารจ้างพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานที่มีอายุมาก เช่น กลุ่มพนักงาน Teller เป็นการเสริมภาพลักษณ์ในการให้บริการ เช่น บุคลิกภาพ ความรวดเร็ว การคล่องตัว กระฉับกระเฉง 2. พนักงานใหม่สามารถเรียนรู้การปฏิบัติงานในหน้าที่การรับผิดชอบและใช้เทคโนโลยีใหม่ๆและ ระบบ IT ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การสูญเสียพนักงานที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2. สูญเสียพนักงานที่มีความคุ้นเคยกับลูกค้าหรือกลุ่มเครือข่ายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
5.อัตรากำลัง	1. ธนาคารสามารถบริหารอัตรากำลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การปรับลด-เพิ่มอัตรากำลังให้หน่วยงานได้ตามความเหมาะสม 2. สามารถสรรหาพนักงานได้ตรงตามความเหมาะสมของหน่วยงาน	1. ไม่สามารถทดแทนพนักงานที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานได้ทันที 2. ธนาคารเสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานเพิ่มมากขึ้น

ที่มา: เอกสารฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล. 2553

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ ระดับปริญญาโท สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ข้อมูลของท่านมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้และผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลของท่านเป็นความลับและจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ

แบบสอบถามนี้มีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมก่อนและหลังการเกษียณอายุ
3. สาเหตุของการเกษียณอายุ

คำตอบของท่านถือเป็นความลับ

นายณัฐพล วุฒิรักขจร

นิสิตปริญญาโท สำนักวิชาเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนของพนักงาน ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารออมสิน ประจำปี 2553

<u>คำชี้แจง</u>โปรดใส่เครื่องหมาย✓ลงใน☐หรือใส่ข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
3. ขณะที่ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ท่านมีอายุ.....ปี
4. ระดับงาน.....
5. อายุการทำงานในธนาคารออมสิน.....ปี
6. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1.ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2.ปริญญาตรี

☐ 3.ปริญญาโท ☐ 4.ปริญญาเอก

5. สถานภาพในปัจจุบัน

☐ 1.โสด ☐ 2.สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ 3. หย่าร้าง/แยกทาง ☐ 4. หม้าย

6. ลักษณะการอยู่อาศัย

☐ 1. อยู่กับครอบครัว/คู่สมรส ☐ 2. พักอาศัยอยู่กับญาติ

☐ 3. อยู่กับบิดา มารดา ☐ 4. อยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่

☐ 5. อื่นๆ ระบุ.....

7. ลักษณะการครอบครองที่อยู่อาศัย

☐ 1.เป็นของตนเอง/ครอบครัว ☐ 2. เช่าอาศัย

☐ 3.เป็นของญาติ ☐ 4. เป็นของบิดา มารดา

☐ 4.อื่นๆ ระบุ.....

8. จำนวนบุคคลในครอบครัว.....คน

9. จำนวนบุตรทั้งหมด จำนวน.....คน

10. จำนวนบุคคลที่ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่าย จำนวน.....คน

ส่วนที่ 2. ข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคมและสุขภาพก่อนและหลังการเกษียณอายุ

11. อัตราเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ท่านได้รับก่อนเกษียณอายุ.....บาท

12.ในปัจจุบันท่านได้ประกอบอาชีพหรือไม่

☐ 1. ไม่ได้ประกอบอาชีพ ☐ 2. เจ้าของธุรกิจ

☐ 3. ค้าขาย ☐ 4. รับจ้างทั่วไป

☐ 5. อื่นๆระบุ .....

13. ปัจจุบันท่านมีรายได้จากอาชีพ คิดเป็นเงิน.....บาท/เดือน

14. ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินหรือไม่

☐ 1.มี ประมาณ.....บาท ☐ 2. ไม่มี

15. เปรียบเทียบผลทางเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับหลังจากการเกษียณอายุ

รายละเอียด	ลดลง					เท่าเดิม	เพิ่มขึ้น				
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5
รายได้ที่ได้รับ											
หนี้สิน											
ค่าใช้จ่ายในการท่องเที่ยว											
ค่าใช้จ่ายในการทำบุญ/บริจาค											
ค่าใช้จ่ายในกิจกรรมอื่นๆ											
ค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว											
ค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนบุตร (ถ้ามี)											
การเจ็บป่วย											
มีเวลาพักผ่อน											

16. <u>หลังจากเกษียณอายุ</u> ท่านมีค่าใช้จ่ายจากการทำบุญ บริจาค เท่าไหร่

คิดเป็นเงิน .....บาท/เดือน

17. <u>หลังจากเกษียณอายุ</u> ค่าใช้จ่ายจากการท่องเที่ยว

คิดเป็นเงิน .....บาท/เดือน

18. <u>หลังจากเกษียณอายุ</u> ค่าใช้จ่ายจากการประกอบกิจกรรมอื่นๆ เท่าไหร่

คิดเป็นเงิน .....บาท/เดือน

19. ทัศนคติและบทบาททางสังคมของผู้ที่ได้รับการเกษียณอายุ

รายละเอียด	ลดลง					เท่าเดิม	เพิ่มขึ้น				
	5	4	3	2	1	0	1	2	3	4	5
1. ท่านได้พูดคุยกับลูกหลานอย่างสม่ำเสมอ											
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆในครอบครัว											
3. ท่านมักเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนๆหรือญาติ											
4. ท่านสนิทสนมกับเพื่อนบ้านและสามารถให้ความช่วยเหลือได้											
5. ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถเข้ากับคนอื่นได้ดี											
6. ท่านรู้สึกมีมีชีวิตชีวา สนุกสนาน ไปเที่ยว/กิจกรร											
7. ท่านมีชีวิตที่เรียบง่าย มีความสุขตามอัตภาพ											
8. ท่านรู้สึกว่าชีวิตมีอะไรแปลกใหม่											
9. ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านมีความสุขกว่าตอนที่ยังไม่เกษียณอายุ											
10. ท่านรู้สึกว่าท่านได้รับการยกย่อง การนับถือไม่เท่ากับตอนที่ยังไม่ได้เกษียณอายุ											
11. ท่านรู้สึกว่ามีคุณค่าเท่ากับตอนยังไม่ได้เกษียณอายุ											
12. ถ้าเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในวัยเดียวกัน ท่านมีความรู้สึกว่าชีวิตของท่านดีกว่า											
13. ท่านมีสามารถประกอบกิจกรรมทางสังคมได้อย่างมีความสุขและสำ่เสมอ เช่น การสังสรรค์ งานแต่งงาน งานศพ ฯลฯ											
14. ท่านมีงานอดิเรกทำอย่างสม่ำเสมอ											
15. ท่านติดตามข่าวสาร เหตุการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ											

20. กิจกรรมทางสังคมที่ท่านได้เข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

☐ 1.กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ เช่น การวิ่ง

☐ 2. กิจกรรมนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยว

☐ 3. กิจกรรมเสริมรายได้ เช่น ทำขนมขาย

☐ 4. กิจกรรมด้านความรู้ เช่น การเป็นวิทยากร

☐ 5.กิจกรรมด้านสังคม เช่น อาสาสมัคร เครือข่ายภาคประชาชน

☐ 6.กิจกรรมด้านศาสนา เช่น การถือศีล ไปวัด ทำบุญ

21. สิ่งที่ท่านคิดว่าเป็นความทุกข์ที่สุดชีวิตหลังเกษียณของท่าน

☐ 1. รายได้ ☐ 2. เรื่องที่อยู่อาศัย

☐ 3. เรื่องจิตใจ ☐ 4. เรื่องสุขภาพ

☐ 5.เรื่องการยอมรับและการเห็นคุณค่า

☐ 6.เรื่องสัมพันธภาพในครอบครัว/บุคคลอื่น

☐ 7. เรื่องอื่นๆ.....

ส่วนที่ 3 สาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯตามระดับการตัดสินใจของท่าน

สาเหตุในการตัดสินใจ	ระดับการตัดสินใจ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
1. ปัญหาทางด้านสุขภาพของท่าน					
2. ปัญหาทางด้านสุขภาพของบุคคลในครอบครัว					
3. ความสามารถในการทำงานลดลง					
4. เบื่อหน่ายในการทำงาน					
5. ปัญหาจากผู้บังคับบัญชา					
6. ปัญหาจากเพื่อนร่วมงาน					
7. ขาดความก้าวหน้าจากงานที่ทำ					
8. ใกล้เกษียณอายุ					
9. ต้องการไปประกอบอาชีพอื่น					
10. ต้องการใช้เวลาพักผ่อน					
11. ผลตอบแทนเป็นที่น่าพอใจ					

สาเหตุในการตัดสินใจ	ระดับการตัดสินใจ				
	น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5
12. ต้องการใช้เงิน					
13. ผู้บังคับบัญชาโน้มน้าวใจ					
14. มีภาระเลี้ยงดูบุตรหลาน/คนในครอบครัว					

23. ข้อเสนอแนะต่อโครงการเกษียณอายุ

.....

.....

.....

.....

.....

**********ขอขอบคุณในความร่วมมือ**********

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ณัฐพล วุฒิรักขจร
วันเดือนปีเกิด	20 สิงหาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
	55 ซอยเพชรเกษม 4 แขวงวัดท่าพระ เขตบางกอกใหญ่
	กรุงเทพฯ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99/147 หมู่ที่ 3 ซอยวัดเสาธงหิน ตำบลเสาธงหิน
	อำเภอบางใหญ่ นนทบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย
	จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
พ.ศ. 2550	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
	(เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ)
	จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2555	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
	(เศรษฐศาสตร์การพัฒนามนุษย์)
	จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ