

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในช่วงเวลา ก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อ กรกฎาคม พ.ศ. 2540 ระบบเศรษฐกิจของ ประเทศไทยได้เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องมา ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2532 – 2538 ในอัตราการขยายตัวถึงร้อยละ 8 – 13 ต่อปี กล่าวคือ มีการเพิ่มทั้งกำลังการผลิตและการบริโภคกันอย่างกว้างขวาง ตลอดจน ภาคธุรกิจต่าง ๆ ก็ได้มีการขยายตัวพร้อมทั้ง เพิ่มกำลังการจ้างงานที่เห็นเด่นชัดคือ ภาคธุรกิจการเงิน โดยเฉพาะธนาคาร พาณิชย์ไทย ซึ่งมีอยู่ 16 บริษัท ได้ทยอยเปิดสาขาออกสู่จุดชุมชนการค้า และสู่ภูมิภาคเป็นจำนวนมาก เพื่อรองรับธุรกิจการค้าที่กำลังขยายตัวในขณะนั้น จึงมีจำนวนแรงงานจำนวนมากหลังไหลเข้าสู่องค์กร ธนาคารพาณิชย์ไทย ถือได้ว่าบุคลากรในธนาคารพาณิชย์ไทย เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความ สำคัญ และเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก สิ่งที่ผู้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ไทยต้อง ประสบกับภาวะการณ์ที่เลี่ยงไม่ได้คือสภาพการแข่งขัน การช่วงชิงลูกค้า ตลอดจนพนักงาน ระหว่าง ธนาคารพาณิชย์ด้วยกันเอง และสถาบันการเงินที่ไม่ใช่ธนาคาร เช่น บริษัทเงินทุน, บริษัทประกันชีวิต ฯ เป็นต้น แต่ละธนาคารพาณิชย์ได้พยายามปรับปรุงคุณภาพการให้บริการหรือตัวสินค้า (Product) ให้ มีความทัดเทียมกันเพื่อสามารถแข่งขันกันในตลาดได้

นอกจากการแข่งขันในด้านการให้บริการของธนาคารพาณิชย์แล้ว ที่รุนแรงกว่าก็คือธนาคาร พาณิชย์ได้ให้ความสำคัญ กับการจัดองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ด้วยการลดต้นทุนและค่าใช้จ่าย ในการดำเนินธุรกิจ อีกด้วย ทั้งนี้ถ้าองค์กรใดมีค่าใช้จ่ายต้นทุนในการดำเนินงานที่ต่ำกว่าจะเป็นผู้ที่ได้ เปรียบด้านการแข่งขัน ดังนั้นการลดค่าใช้จ่ายในการจ้างบุคลากรในองค์กรธนาคารพาณิชย์ เป็นทาง เลือกรหนึ่ง ซึ่ง ธนาคารหลายแห่งได้เริ่มวางแผนลดจำนวนพนักงานลง โดยนำเทคโนโลยีที่จำเป็นเข้า มาเสริมใช้ เพื่อทดแทนแรงงานคน จึงเป็นที่มาของแนวความคิดเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรให้มี ประสิทธิภาพ (Re-engineering) ซึ่งได้เริ่มปฏิบัติกัน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา (ฝ่ายวิจัยธุรกิจ ธ. กรุงไทย, 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2543)

สิ่งที่จะกระทบโดยตรงจากการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพก็คือพบว่า มีพนักงานส่วนเกินในองค์กรธนาคารพาณิชย์เป็นจำนวนมาก ดังนั้นธนาคารพาณิชย์ได้จัดให้มี โครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานลาออกก่อนเกษียณอายุด้วยความสมัครใจ โดยธนาคารพาณิชย์ ยินดีจ่ายผลตอบแทน จำนวนมากพอสมควร และบางธนาคารได้ให้สิทธิประโยชน์ควบคู่กันไปด้วย เพื่อเป็นแรงจูงใจ ในการตัดสินใจเข้าโครงการของพนักงาน การลดจำนวนพนักงานในช่วงนี้ จึงเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป

หลังจากระบบธนาคารพาณิชย์ไทยได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจครั้งที่รุนแรงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา เป็นช่วงที่ผู้ประกอบการธนาคารพาณิชย์ได้พยายามปรับระดับประกอบให้ธุรกิจดำเนินอยู่รอดได้ ท่ามกลางความอ่อนแอของภาคธุรกิจการเงิน จากปัญหาหนี้ที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (NPL) และการหดตัวของระบบเศรษฐกิจไทย ดังนั้น ทางรอดที่ผู้ประกอบการธนาคารพาณิชย์จะสามารถขับเคลื่อนธุรกิจของตนเอง ให้พ้นฝ่าวิกฤตเศรษฐกิจได้ จึงจำเป็นต้องมีการ การปรับลดขนาดองค์กร (Down Size) : [บริษัท ศูนย์วิจัยกสิกรไทย,2542] ให้เล็กลง ถึงแม้ธนาคารพาณิชย์หลายแห่งได้เลือกปิดสาขาที่มีปริมาณธุรกิจน้อย และโอนพนักงานไปยังจุดที่มีปริมาณธุรกิจมากกว่าก็ตาม แต่ก็ยังคงมีบุคลากรจำนวนมากอยู่ การปรับลดจำนวนพนักงานลง ครั้งใหญ่ จึงเป็นสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา ธนาคารพาณิชย์ได้เปิดโครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early Retirement) ขึ้นอีกเพื่อรองรับการตัดสินใจของพนักงานธนาคารที่สมัครใจเข้าโครงการ โดยธนาคารยินดีจ่ายผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ให้มากกว่าที่ผ่านมา จึงมีพนักงานธนาคารตัดสินใจเข้าร่วมโครงการอยู่จำนวนไม่น้อย แสดงได้จากข้อมูลตาราง 1.1

ตาราง 1.1 แสดงจำนวนพนักงานธนาคารพาณิชย์ที่เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
ของกลุ่ม 5 ธนาคารพาณิชย์ใหญ่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 เป็นต้นมา

ชื่อธนาคาร	ชื่อโครงการ	จำนวน รวม	จำนวนที่เข้า โครงการ (คน)	ร้อยละ
กรุงเทพฯ กรุงเทพฯ	เกษียณก่อนกำหนด ร่วมใจจากเพื่อนา- องค์กรที่เหมาะสม	20,855 18,169	1,850 2,373	8.87 13.06
กสิกรไทยฯ	ลาออกโดยได้รับความ ช่วยเหลือ	13,239	1,702	12.85
ไทยพาณิชย์ฯ	ไทยพาณิชย์ร่วมใจ	11,823	1,460	12.34
กรุงศรีอยุธยา	เกษียณก่อนกำหนด	10,645	1,540	14.46
	รวม	74,731	8,925	

ที่มา : สารสัมพันธ์, 1 มกราคม 2543 ธนาคารกรุงไทย

การศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาถึงเรื่องสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย ภายหลังจากเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด “โครงการร่วมใจจากเพื่อนาองค์กรที่เหมาะสม” ไปแล้วโดยจะเปรียบเทียบ สถานภาพดังกล่าว เทียบกับ ก่อนที่พนักงานธนาคารตัดสินใจเข้าโครงการ ซึ่งจะช่วยให้ทราบ ข้อดี - ข้อเสีย ในการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ในเชิงเศรษฐศาสตร์ และสังคม ตลอดจนศึกษาถึงมูลเหตุที่พนักงานธนาคารกรุงไทย ตัดสินใจสมัครเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดด้วย

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ของพนักงานธนาคารกรุงไทย ก่อนเข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนด กับ ภายหลังเข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนดไปแล้ว

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงมูลเหตุ ที่จูงใจให้พนักงานธนาคารกรุงไทย ตัดสินใจสมัครเข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนด

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบข้อดี และข้อเสีย ในการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนดของพนักงานธนาคารกรุงไทย ในเชิงเศรษฐศาสตร์และสังคม

1.3.2 เป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการตัดสินใจ สำหรับพนักงานธนาคารที่ สนใจเข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนด ในคราวต่อไป

1.3.3 เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายวางแผนด้านบุคลากรขององค์กรธนาคารพาณิชย์

1.4 ขอบเขตการศึกษา

เป็นการศึกษาถึงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่เข้าโครงการเกษียณอายุที่กำหนดไปแล้ว เมื่อเดือนมกราคม พ.ศ. 2543 โดยศึกษาพร้อมทั้งเก็บ ข้อมูลจากสาขานาครกรุงไทย ในเขตจังหวัดในภาคเหนือ 12 จังหวัด (ได้แก่ พิษณุโลก,อุตรดิตถ์,สุโขทัย,ตาก,แพร่,น่าน,ลำปาง,เชียงราย,พะเยา,แม่ฮ่องสอน,ลำพูน และเชียงใหม่) จากพนักงานธนาคาร ผู้เข้าโครงการไปแล้วทั้งสิ้น 114 ราย โดยแบ่งพนักงานออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. พนักงานกลุ่มบริการ มีจำนวน 19 ราย
2. พนักงานกลุ่มปฏิบัติการ มีจำนวน 22 ราย
3. พนักงานกลุ่มบริหาร มีจำนวน 73 ราย

จากการเลือกตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 114 ราย หรือร้อยละ 81.4 ของผู้เข้าโครงการซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 140 ราย แบ่งเป็น พนักงานกลุ่มบริการ จำนวน 19 ราย หรือร้อยละ 16.67 ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานกลุ่มปฏิบัติการ จำนวน 22 ราย หรือร้อยละ 19.29 ของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานกลุ่มบริหาร จำนวน 73 ราย หรือร้อยละ 64.04 ของกลุ่มตัวอย่าง

1.5 นิยามศัพท์

สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง ภาวะการทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้ หรือผลตอบแทน ตลอดจนการใช้จ่ายเงินในชีวิตประจำวัน

สถานภาพทางสังคม หมายถึง ความเป็นอยู่ในปัจจุบันที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย บทบาทในการตัดสินใจในครอบครัว เวลาเอาใจใส่ครอบครัว เวลาพักผ่อน สุขภาพจิต โอกาสพบปะเพื่อนฝูง,ญาติพี่น้อง โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังคม

โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด หรือธนาคารกรุงไทยใช้ชื่อว่า “โครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม” หมายถึง โครงการที่ธนาคารพาณิชย์ไทยได้กำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานที่มีความประสงค์จะลาออกจากการก่อนอายุครบ 60 ปี โดยพนักงานแสดงความจำนงค์เข้าร่วมโครงการได้อย่างสมัครใจ ซึ่งธนาคารจะจ่ายเงินผลตอบแทน และให้สิทธิประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้

ธนาคาร หมายถึง ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

พนักงาน หรือ **พนักงานธนาคาร** หมายถึง พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน)

โครงการ หมายถึง “โครงการร่วมใจจากเพื่อขนาดองค์กรที่เหมาะสม”