

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษาหลักการและวิธีการดำเนินงานโครงการลาออกก่อน
 เกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย :
 กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ
 นางสาววรรณอร เสงยวิจิตร
 สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ชื่อผู้เขียน
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ :

อาจารย์อรพิน	สันติธีรากล	ประธานกรรมการ
อาจารย์นันทนา	คำนวน	กรรมการ
อาจารย์นิตยา	วัฒน์คุณ	กรรมการ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) หลักการและวิธีการดำเนินงานของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย 2) ผลการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย 3) ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุพ.ศ.2541 การศึกษาได้รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการกองกำหนดค่าตอบแทน ในเรื่องหลักการและวิธีการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 การสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือจำนวน 23 คน ในเรื่องผลการดำเนินงานลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือจำนวน 66 ราย ในเรื่องความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 รวมทั้งการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า หลักการของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์ ได้แก่ หลักความสมัครใจขององค์การโทรศัพท์และผู้ปฏิบัติงาน และการไม่รับผู้ปฏิบัติงานทดแทนผู้ที่ลาออก โครงการจัดตั้งขึ้นมามีวัตถุประสงค์เพื่อลดจำนวนผู้ปฏิบัติงาน

ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและตอบสนองนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล สำหรับวิธีการดำเนินงานของโครงการฯ องค์การโทรศัพท์ฯ โดยกองกำหนดค่าตอบแทน ส่วนอัตรากำลังและค่าตอบแทน ได้นำเสนอขอความเห็นชอบประกาศใช้โครงการฯ จากกระทรวงการคลัง เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงประกาศใช้โครงการฯ อย่างเป็นทางการ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 51-59 ปี และอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี และมีปัญหาสุขภาพมีสิทธิ์เข้าร่วมโครงการฯ โดยได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินตอบแทนพิเศษ เงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน เงินบำเหน็จหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินโบนัสในปีที่ลาออก และตั้งเป้าหมายผู้สมัครเข้าร่วมโครงการฯ อย่างน้อย 327 คน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการฯ ได้แก่ การต่อต้านจากผู้ปฏิบัติงานและสมาคมพนักงาน รัฐวิสาหกิจขององค์การโทรศัพท์ฯ ทำให้ต้องชะลอการประกาศใช้โครงการฯ จากกำหนดเดิม พ.ศ.2534 ความไม่แน่นอนในการดำเนินโครงการของกระทรวงการคลังและการเปลี่ยนแปลงกำหนดวันรับสมัครและลาออกจากงาน ส่งผลให้จำนวนผู้สมัครลดลง และการขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ของโครงการฯ ทำให้ผู้สมัครขาดคุณสมบัติในการเข้าร่วมโครงการฯ

ผลการดำเนินโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 มีผู้ปฏิบัติงานสนใจเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 335 คน ใช้งบประมาณ 280,560,762 บาท โครงการส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ และหน่วยงานที่ทำการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานทดแทนผู้ลาออกซึ่งมีตำแหน่งทางการบริหารล่าช้า

ด้านความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ.2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักการและวิธีการดำเนินงานของโครงการฯ แต่ไม่เห็นด้วยกับผลตอบแทนที่ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับโดย เพราะเห็นว่าอาจจะไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตหลังการลาออกในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และมีความคิดเห็นว่าองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยควรจัดเป็นโครงการระยะยาวอย่างต่อเนื่อง การประกาศใช้โครงการแต่ละครั้งควรกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินโครงการให้ชัดเจน และแน่นอน และควรเตรียมบุคลากรรองรับผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกตามโครงการฯ เพื่อความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน

Independent Study Title The Study of Principle and the Method of Management of Telephone Organization of Thailand's Early Retirement Project (1998) : Case Study of the Northern Region Telephone Service Department

Author Miss Wannaorn Ngeoywijit

M.B.A. Business Administration

Examining Committee :	Lecturer Orapin	Santidhirakul	Chairman
	Lecturer Nantana	Kumnuan	Member
	Lecturer Nitaya	Watanakun	Member

Abstract

The purposes of this study were 1) to study the principle and the management of early retirement project (1998) of the Telephone Organization of Thailand (TOT), to find out the result of early retirement project (1998) of TOT and to study the Northern Region Telephone Service Department employees' opinion towards the project .

The study collected information by interviewing the director of the Benefit Formulation Division for the principle and the management of the project and 23 administrators of the Northern Region Telephone Service Department for the result of early retirement project and research involved documents. The questionnaires were given to collect the Northern Region Telephone Service Department employees' opinion towards the project.

From this study, the principles of this project, for instance, willingness between TOT and employees and the unexpected resigned employee's replacement. This project was clearly aimed to reduce the number of employee, decrease personnel cost and acceptable for

privatization of government policy. The Benefit Formulation Division, Manpower and Payment Sector of TOT requested early retirement authority from the Ministry of Finance. Then it was published out as when agreeable. Employees were eligible to retire at age 51-59 years and had at least 15 years in TOT service or at least 15 years in TOT service and faced health problem. The lump sum beneficiary given to the employee consisted of special compensation, pension or provident fund and bonus in the resigned year. The problems and obstacles in project management such as the resistance of employee and the Telephone Organization of Thailand State Enterprise Employees Association, the uncertainty of project declaration which caused of the Ministry of Finance and the compensation law's changing and the lack of employee's early retirement project knowledge.

The result showed 335 employees were interested in this project which cost 280,560,762 Baht. Early retirement project influenced some departments which their workforce was not enough and delayed appointment employee in place of resigned administrators.

About the Northern Region Telephone Service Department employees' opinion towards the early retirement Project, most of them agreed with the principle and the management concept. Exceptional, the lump sum beneficiary may not be enough for them to earn a living in the economics crisis. They suggested that this project should be run as a long-term period and continuous plan. Also, every published project should clearly determine procedure and length of time of the project management. Finally, due to the continuing of workflow, available suitably staff should be reserved for position vacancy.