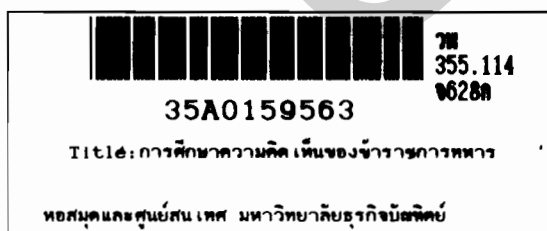




การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหรมเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด
(ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก)

จุฑามาศ แยมทรัพย์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ.2546

ISBN 974-281-849-5

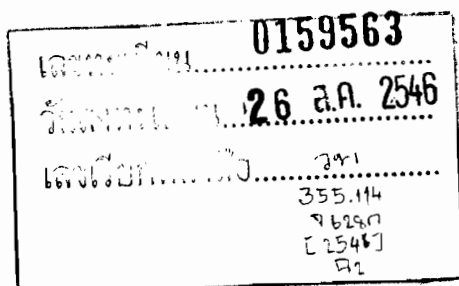
**Military's Opinion Toward Motivation Factors Concerning Way of Life
Development Project : Early Retired Project**

JUTHAMAS YUMSAP

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Business Administration
Department of Business Administration
Graduate School Dhurakijpundit University**

2003

ISBN 974-281-849-5





ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก)

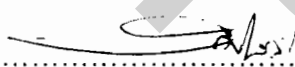
เสนอโดย น.ส.จุฑามาศ แย้มทรัพย์

สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการและการบริหารองค์การ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.อรสา โกลลำนันทกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว



..... ประธานกรรมการ
(ดร.อดิลา พงศ์ยี่หล้า)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์)


..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผศ.ดร.อรสา โกลลำนันทกุล)


..... กรรมการผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย
(รศ.วิรัช สงวนวงศ์วาน)

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ.ดร.สมพงษ์ อรพินท์)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2546

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยเฉพาะ ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์ ผศ.ดร.อรสา โกศลตานันท์กุล รศ.วิรัช สงวนวงษ์วาน อาจารย์เชิง เกษิต ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและเสียสละเวลาอันมีค่าแก่ผู้วิจัย นับตั้งแต่เริ่มการตรวจแก้ไขโครงร่าง การสร้างและปรับปรุงแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล แนะนำเสนอผลการศึกษาคั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณมาด้วยความเคารพอย่างสูง ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อประธานกรรมการ ดร.อดิสร่า พงศ์ขี้เหล็ก และคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกท่าน

ในการรวบรวมข้อมูลและงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ วิจัยเป็นอย่างดีจากท่านผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น และจากผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ช่วยเป็นกำลังใจและค้นหาข้อมูล ตลอดจนคุณพ่อคุณแม่ เพื่อน และทุกท่านในครอบครัว ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี หากมีข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเกิดขึ้นด้วยประการใดก็ดี ผู้วิจัยขออภัยไว้แต่เพียงผู้เดียว

นางสาว จุฑามาศ เข้มทรัพย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๖
กิตติกรรมประกาศ	๗
สารบัญตาราง	๘
สารบัญภาพ	๘
บทที่ 1 บทนำ.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
สมมุติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการทำวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ.....	6
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ความหมายของการเกษียณอายุ.....	9
ระยะต่าง ๆ ของการเกษียณอายุการทำงาน.....	11
หลักการเกษียณอายุ.....	13
ประเภทของการเกษียณอายุ.....	13
ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน.....	14
การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ.....	14
การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ.....	15
การพ้นจากงาน.....	16
หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานในสาเหตุต่าง ๆ กัน.....	16
แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด	18
การเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานอิสระและรัฐวิสาหกิจ	18
การเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานภาคเอกชน.....	20
การเกษียณก่อนกำหนดของต่างประเทศ.....	22
การเกษียณก่อนกำหนดของกองทัพบก.....	26
พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494.....	31

สารบัญ (ต่อ)

ณ

	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ.....	34
	ความหมายของการจงใจ.....	34
	ตัวแปรพื้นฐานของพฤติกรรมและการจงใจ.....	35
	ทฤษฎีการจงใจ.....	36
	ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	38
	สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน.....	38
	ตัวกำหนดปัจจัยจิตใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต :	40
	เกษียณก่อนกำหนด	
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	45
	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	45
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	47
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	48
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลัง.....	51
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่อปัจจัยจงใจ..	56
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังกับปัจจัยจงใจในการเข้าร่วมโครงการ.....	67
	การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังกับปัจจัยจงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัย.....	81
	จูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	82
	สรุปผลการวิจัย.....	83
	อภิปรายผล.....	84
	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ประวัติผู้วิจัย.....	101

D
P
U

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้าราชการทหาร	48
2. ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	52
3. ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน	53
4. ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา	54
5. ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ	55
6. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	56
7. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน	57
8. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา	58
9. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ	59
10. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยภาพรวม	60
11. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		
12.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน	63
13.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา	64
14.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ	65
15.	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยภาพรวม	66
16.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามเงินเดือน	67
17.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามอายุ	68
18.	Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการ กองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ	69
19.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามการศึกษา	70

ตารางที่

20. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามชั้นยศ	71
21. Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการ กองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	72
22. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามเงินเดือน	73
23. Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการ กองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน	74
24. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามอายุ	75
25. Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการ กองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ	76
26. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนด จำแนกตามการศึกษา	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		
27.	Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา	78
28.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	79
29.	Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ	80
30.	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยวิธี t-test	81

สารบัญภาพ

ภาพที่

ต

หน้า

1. กรอบความคิดการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

46

DRPU

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก)

ชื่อนักศึกษา นางสาว จุฑามาศ แยมทรัพย์
 อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ชำนาญ ปิยวนิชพงษ์
 อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผศ.ดร.อรสา โกศลนันทกุล
 สาขาวิชา บริหารธุรกิจ (การจัดการและบริหารองค์การ)
 ปีการศึกษา 2545

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต:เกษียณก่อนกำหนด

วิธีการวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการทหารจำนวนทั้งสิ้น 191 คน แบ่งออกเป็นนายทหารสัญญาบัตร 100 คน และนายทหารประทวน 91 คน ในกองบัญชาการกองทัพบก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ One - Way Analysis of Variances (ANOVA) และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด มีภูมิหลังด้านชั้นยศส่วนใหญ่อยู่ในช่วงจ่าสิบเอก ถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 เปอร์เซ็นต์ ด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 ถึง 15,000 บาทจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 เปอร์เซ็นต์ ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 83 คน คิดเป็น

ร้อยละ 43.5 เปอร์เซนต์ และด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 45 ถึง 48 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.2 เปอร์เซนต์

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัย จูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านตัวเงินเป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อแยกพิจารณาตามภูมิลำเนา ก็ยังพบว่าภูมิลำเนาชั้นยศ การศึกษา และอายุ อยู่ในระดับ สูง ยกเว้นภูมิลำเนาเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัย จูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มี ความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านไม่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อแยกพิจารณาตามภูมิลำเนา ก็ยังพบว่าภูมิลำเนาชั้นยศอยู่ในระดับสูง ส่วนภูมิลำเนา ด้านการศึกษา อายุ และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนา ด้านอายุและชั้นยศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนภูมิลำเนาเงินเดือนและ การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนา ในทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือน อายุ การศึกษา และด้านชั้นยศแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินของข้าราชการทหารในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน กำหนดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Thesis title : Military's Opinion Toward Motivation Factors Concerning Way of Life
Development Project : Early Retired Project
Name : Miss Juthamas Yumsap
Thesis advisor : Dr.Chamnan Piyavanichpong
Co advisor : Assistant Professor Dr.Orasa Kosalananthakun
Major : Business Administration (Management and Organization)
Academic year : 2002

ABSTRACT

The objective of the study was to investigate military's opinion toward motivation factors concerning way of life development project: early retired project. The questionnaire was the instrument of the study which the samples composed of 191 military men; 100 commission officers and 91 warrant officers in army general headquarters. Mean, percentage, standard deviation, one way analysis of variance and t-Test were used as the statistical analysis.

The results of the study were concluded as follows

1. The 93 respondents of the project were sergeant major 1st class 48.7%, 77 respondents has salary 10,001-15,000 baht 40.3%, 83 respondents has completed bachelor degree 43.5% and 71 respondents were 45-48 years old 37.2%
2. Majority of the respondents agreed on the financial motivation factors with high degree of participation ($\bar{X} = 3.69$) including demographic background found that the military rank, educational attainment and age with high degree of participation, but the salary was moderate degree of participation.
3. Majority of the respondents agreed on the non-financial motivation factors with high degree of participation ($\bar{X} = 3.71$) consisting of demographic background found that only the military rank was high degree of participation, but the educational attainment, age and salary were moderate degree of participation.

4. There were statistical significance difference at .05 level on age and military rank, but there were no statistical significance difference on salary and educational attainment concerning the financial motivation factors.

5. There were statistical significance difference at .05 level on salary, age, educational attainment, and military rank concerning the non-financial motivation factors.

6. There was no statistical significance difference between the financial motivation factors and the non financial motivation factors concerning the way of life development project.

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ระบบราชการไทยเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีภารกิจครอบคลุมงานเกือบทุกด้านของสังคมมาโดยตลอด ทำให้ระบบราชการมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต่อมาได้เกิดเป็นปัญหาว่าระบบราชการเป็นองค์กรที่ค่อนข้างจะไร้ประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผลในการทำงาน เพราะมีระบบการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ค่าใช้จ่ายสูง และมีความซับซ้อน แต่สังคมก็มิได้เร่งแก้ปัญหาดังกล่าวนี้อย่างจริงจัง จนกระทั่งเกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจขึ้น ทุกฝ่ายจึงหันมาพิจารณาว่าควรจะต้องเร่งดำเนินการปรับปรุงระบบราชการอย่างขนานใหญ่ ทั้งในด้านบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการ จำนวนอัตรากำลัง กระบวนการหรือกฎระเบียบ พฤติกรรมของข้าราชการ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในงานราชการ

อย่างไรก็ตามในการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบราชการของทุกประเทศ ปัญหาหนึ่งที่มีเหมือนกันรวมทั้งของประเทศไทยด้วย คือ ปัญหาด้านกำลังคนที่มีจำนวนมากเกินไป ซึ่งปัญหาด้านนี้จะส่งผล กระทบต่อปัญหาอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าใช้จ่ายด้านกำลังคนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี จนในที่สุดหากไม่มีการควบคุมแล้ว งบประมาณของประเทศก็จะมีเพียงพอเฉพาะการจ่ายเป็นเงินเดือนและสวัสดิการของข้าราชการและลูกจ้างเท่านั้น จะไม่มีงบประมาณเหลือสำหรับการพัฒนาประเทศเลย ปัญหาเรื่องขนาดกำลังคนที่มีจำนวนมากเกินไปนี้ มิใช่เป็นปัญหาที่ซ่อนเร้นจนมองไม่เห็น แต่เป็นปัญหาที่ทุกฝ่ายตระหนักรู้กันดีมานานนับสิบปี แต่เมื่อยังไม่เกิดภาวะวิกฤติก็ยังมีได้แก้ไขกันให้เกิดผล หากต้องการให้ประเทศอยู่รอดต่อไปก็ถึงเวลาที่จะต้องลดขนาดกำลังคนในภาครัฐลง (บุญแสง ชีระภากร, 2542 : 117-119) กล่าวว่า การลาออกก่อนเกษียณอายุ (Early Retirement) เป็นมาตรการการจูงใจข้าราชการให้พ้นจากงานก่อนครบกำหนดอายุเกษียณ ซึ่งเป็นมาตรการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนใช้เพื่อลดขนาดกำลังคน ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร หรือใช้เมื่อหน่วยงานต้องการยุบเลิกตำแหน่งปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง หรือปรับโครงสร้างองค์กรใหม่

ในองค์กรภาครัฐ จากแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2540-2544 ได้กำหนดให้มีการปรับลดขนาดกำลังพลระบบราชการ โดยกำหนดให้ภาคราชการปรับลดขนาดกำลังคนลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 และลดลงไม่น้อยกว่า ร้อยละ 20 ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และจากการที่คณะรัฐมนตรีได้มี

มติเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ.2540 เห็นชอบให้การลดอัตราค่าจ้างคนของภาครัฐเป็นส่วนหนึ่งของ แผนปฏิบัติการฟื้นฟูเศรษฐกิจตามเงื่อนไขของกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐ (กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ; 2543)

สำหรับกองทัพบกเป็นองค์การหนึ่งซึ่งประสบกับปัญหาการจัดการด้านกำลังพล อันมีผลสืบเนื่องมาจากห้วงระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดโครงสร้างกำลังกองทัพบกมีรูปแบบการจัดการเพื่อให้สามารถเผชิญต่อภัยคุกคามจากภายนอกประเทศ และการรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ หลังจากสถานการณ์สงครามเย็นได้สงบลง ภัยคุกคามก็ได้ลดระดับลง ความขัดแย้งไปสู่สภาวะปกติ และภาระหน้าที่ของกองทัพบกได้ลดลงตามลำดับ ปัญหาการมีขนาดของกำลังพลมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านกำลังพล และภาระทางด้านงบประมาณของประเทศ และเพื่อให้การลดขนาดของกำลังพลทำให้สอดคล้องกับปัญหาและสภาวะทางงบประมาณของประเทศและเป็นไปตามเป้าหมายการปรับลดกำลังพลระยะสั้น กองทัพบกจึงกำหนดให้มีแนวทางการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการ และเพื่อเป็นการระบายกำลังพลออกจากระบบราชการอันเป็นช่องทางให้ทางราชการมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการด้านกำลังพลต่อการรองรับการปรับโครงสร้างกำลังกองทัพบกให้มีความกระชับและมีประสิทธิภาพ โดยให้เป็นทางเลือกตามความสมัครใจของข้าราชการทหารและได้รับสิ่งจูงใจตามที่ราชการกำหนด

ดังนั้นโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดจึงเป็นกลไกหนึ่งซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง ด้วยการจูงใจให้ข้าราชการทหารที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ออกจากราชการก่อนครบอายุเกษียณ (60 ปี) และมีหลักการสำคัญคือต้องเป็นความสมัครใจและเป็นความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการโดยกองทัพบกสงวนสิทธิในการพิจารณาการให้เข้าร่วมโครงการที่คำนึงถึงผลเสียหายของงานเป็นหลัก และไม่มีการบรรจุผู้ที่ออกตามโครงการกลับเข้ามารับราชการอีก ตำแหน่งที่ว่างลงจากการดำเนินการโครงการนี้จะต้องยุบเลิกให้เหลือเพียงร้อยละ 20 ซึ่งจะเห็นได้ว่าการที่ข้าราชการจะเข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดนั้น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานใดของกองทัพบก ต่างก็มุ่งที่จะให้หน่วยงานของตนทำงานได้โดยมีกำลังคนที่พอเหมาะ เพื่อไม่ให้คนใดคนหนึ่งมีงานที่หนักจนเกินไปและพยายามที่จะทำให้กำลังพลที่เข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดมีความคิดเห็นที่เป็นไปในแนวบวก ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความพึงพอใจเป็นอย่างมาก (อ้างในหนังสือบันทึกข้อความกรมกำลังพลทหารบก ลง 22 ก.ค. 2544 สิ่งที่ได้รับมาด้วย ผผนวก ก. โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหารตามมติ กขท.ครั้งที่ 7/42 : 3)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการทหารในกองทัพบก (ศึกษาเฉพาะข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) โดยมุ่งศึกษาเฉพาะข้าราชการทหารที่เข้าโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยศึกษาเกี่ยวกับภูมิหลังและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณอายุก่อนกำหนด ซึ่งคาดว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการหรือการบริหารกำลังพลของหน่วยงานในกองบัญชาการกองทัพบก ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงของกองทัพบกให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาภูมิหลังของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้านชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา และอายุ

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้าน ชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา อายุ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน

2. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด
2. ได้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด
3. เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางการสนับสนุนตามโครงการต่อไป

ขอบเขตของการทำวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 กลุ่มประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จัดเป็นประชากรที่มีจำนวนจำกัด ได้แก่ ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพกที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2544 จำนวน 365 คน (ข้อมูลสำรวจ ปี 2544) อ้างใน บัญชีรายชื่อผู้ซึ่งส่วนราชการเห็นควรให้ออกจากราชการตามโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2544 ส่วนราชการกองทัพก

โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ข้าราชการทหารระดับนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 191 คน
2. ข้าราชการทหารระดับนายทหารชั้นประทวน จำนวน 174 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของกองบัญชาการกองทัพก ในปีงบประมาณ 2544 ผู้วิจัยใช้วิธีกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (บุญธรรม กิจปริดาภิรัฐทธิ์, 2540 : 112) กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจำแนกตามระดับชั้นยศ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน แบ่งเป็น

1. นายทหารสัญญาบัตร 100 คน
2. นายทหารประทวน 91 คน

2. ตัวแปร ในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกได้เป็น ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ภูมิหลัง ได้แก่ ระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุ

2.1.1 ระดับชั้นยศ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- ระดับชั้นยศ จ.ส.อ.- จ.ส.อ.(พิเศษ)
- ระดับชั้นยศ ร.ต. – ร.อ.
- ระดับชั้นยศ พ.ต. – พ.อ.
- ระดับชั้นยศ พล.ต. – พล.อ.

2.1.2 ระดับเงินเดือน ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,001 – 15,000 บาท
- 15,001 – 20,000 บาท
- สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

2.1.3 ระดับการศึกษา ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- ระดับมัธยม/ปวช.
- ระดับอนุปริญญา/ปวส.
- ระดับปริญญาตรี
- ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 อายุ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ

- ช่วงที่ 1 อายุ 45 – 48 ปี
- ช่วงที่ 2 อายุ 49 – 52 ปี
- ช่วงที่ 3 อายุ 53 – 56 ปี
- ช่วงที่ 4 อายุ 57 – 60 ปี

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต :
 เกษียณก่อนกำหนด ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.2.1 **ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน** ซึ่งได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ เงินจากกองทุนบำเหน็จ
 บำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบพร้อมดอกผลสำหรับสมาชิก กบข.)
 เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญ เงินขวัญถุง และเบี้ยหวัด (2495)

2.2.2 **ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน** คือ การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ ความ
 ต้องการพักผ่อน ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ความต้องการดูแล
 แลครอบครัว ความต้องการช่วยราชการ ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ความต้องการ
 เป็นอิสระ ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน และความต้องการได้รับพระราช
 ทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่สมัครและได้รับอนุมัติให้ออกจากราชการตาม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในปีงบประมาณ 2544

โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด หมายถึง โครงการที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ผู้ซึ่งรับราชการมาเป็นเวลานาน และมีความประสงค์จะออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ (60 ปี) มีสิทธิลาออกด้วยเหตุรับราชการมานาน หรือเหตุสูงอายุ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากการรับบำนาญตามปกติ

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกเกี่ยวกับเหตุผลในการเข้าร่วมโครงการ

เงินขวัญถุง หมายถึง เงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในอัตราเท่ากับเงินเดือน 1 เดือนสุดท้ายคูณด้วย 7 (เงินเดือนสุดท้าย x 7 โดยจะแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวด เป็นจำนวนเท่าๆ กัน)

เงินบำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ที่เลือกรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน

$$\text{สำหรับผู้ไม่เป็นสมาชิก กบข.} = \frac{\text{เงินเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ}}{50}$$

$$\text{สำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข.} = \frac{\text{เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ}}{50}$$

เงินบำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำเหน็จ โดยจ่ายให้เพียงครั้งเดียว (เงินเดือนเดือนสุดท้าย x อายุราชการ)

เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญหรือเบี้ยหวัด หมายถึง เงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำนาญเป็นรายเดือน ในอัตราเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาราชการที่เหลือ (นับถึงอายุ 60 ปี) แล้วหารด้วย 50 แต่ไม่เกินร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

$$= \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการที่เหลือ}}{50}$$

ทั้งนี้ เงินเพิ่มจะต้อง ไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

เงิน กบข. หมายถึง เงินได้จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการสำหรับผู้เข้า โครงการเกษียณก่อนกำหนดที่เป็นสมาชิกกองทุนโดยสมาชิกที่เลือกรับบำเหน็จจะได้รับเงินสะสมเงินสมทบ

และเงินผลประโยชน์ ส่วนสมาชิกที่เลือกรับบำนาญจะได้รับเงินประเดิมเงินชดเชยเงินสะสม เงินสมทบและเงินผลประโยชน์

เบี้ยหวัด หมายถึง เงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการทหารเมื่อลาออกและมีอายุในเกณฑ์เกษียณ จะได้รับเบี้ยหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กท. ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดัน หรือเป็นตัวกระตุ้นให้ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินประกอบด้วย

ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน หมายถึง บำเหน็จ, บำนาญ, เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบพร้อมดอกเบี้ยสำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข.) เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญ เงินขวัญถุง และเบี้ยหวัด (2495)

ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ ความต้องการพักผ่อน ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ความต้องการดูแลครอบครัว ความต้องการช่วยราชการ ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพ อื่นๆ ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน และความต้องการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศเดิมนับตั้งแต่วันที่เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับชั้นยศ จ.ส.อ.- จ.ส.อ.(พิเศษ)
2. ระดับชั้นยศ ร.ต. – ร.อ.
3. ระดับชั้นยศ พ.ต. – พ.อ.
4. ระดับชั้นยศ พล.ต. – พล.อ.

ระดับเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนตอบแทนที่บุคคลได้รับเนื่องมาจากการทำงานในกองทัพบก แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท
2. 10,001 – 15,000 บาท
3. 15,001 – 20,000 บาท
4. สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุด แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับมัธยม/ปวช.
2. ระดับอนุปริญญา/ปวส.
3. ระดับปริญญาตรี
4. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

อายุ หมายถึง อายุนับแต่วันลาออกจากราชการ จนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามแบ่งเป็น 4

ช่วงคือ

1. ช่วงที่ 1 อายุ 45 – 48 ปี
2. ช่วงที่ 2 อายุ 49 – 52 ปี
3. ช่วงที่ 3 อายุ 53 – 56 ปี
4. ช่วงที่ 4 อายุ 57 – 60 ปี

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณอายุก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) ผู้วิจัยได้ศึกษาและจัดรายละเอียดของความคิดที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ ความหมายของการเกษียณอายุ ระยะต่างๆ ของการเกษียณอายุการทำงาน หลักการเกษียณอายุ ประเภทของการเกษียณอายุ ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ การพ้นจากงาน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานในสาเหตุต่างๆ กัน แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด การเกษียณอายุก่อนกำหนดของหน่วยงานอิสระและรัฐวิสาหกิจการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานภาคเอกชน การเกษียณก่อนกำหนดของต่างประเทศ เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ การเกษียณอายุก่อนกำหนดของกองทัพบก พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ความหมายของการจูงใจ ตัวแปรพื้นฐานของพฤติกรรมและจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาร์โลว์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินกับสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ตัวกำหนดปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการเกษียณอายุ

จากพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (2539 : 112) ให้คำจำกัดความของการ “เกษียณอายุ” หมายถึง ครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการ หรือการทำงาน

Dictionary of Human Resource and Personal Management ได้ให้ความหมายของการเกษียณอายุ (Retirement) ว่าเป็นการยุติการทำงานและรับบำนาญ (Pension) (Vanovic and Collin, 1997 : 203)

สุรกุล เจนอบรม (2541 : 60) ได้กล่าวถึง คำว่า เกษียณ หมายถึง สิ้นไป คำว่า “เกษียณอายุราชการ” หมายถึง การออกจากตำแหน่งทางสังคมหรือหน้าที่ทางการทำงานตามอายุ โดยเกณฑ์การเกษียณอายุจะใช้แตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศที่จะกำหนด เช่น ในบางประเทศกำหนดให้มีการเกษียณอายุจากการทำงาน เมื่ออายุ 55 ปี บางประเทศกำหนดอายุเกษียณจากการทำงาน 60 ปี หรือบางประเทศกำหนดเมื่ออายุ 65 ปี เป็นต้น

ดังนั้นการเกษียณอายุงานหรือเกษียณอายุราชการจึงเป็นกระบวนการทางสังคม ในการประกอบอาชีพที่กำหนดให้บุคคลที่ได้รับการจ้างงาน ต้องออกจากงานเมื่อถึงช่วงอายุที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การเกษียณอายุ หมายถึง การถอนตัวออกจากภาวะการหนึ่งไปสู่อีกสถานการณ์หนึ่ง จากสิ่งแวดล้อมหนึ่งไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ เช่น การถอนตัวออกจากภาวะการหนึ่งเป็นข้าราชการ ไปสู่สถานะของการเป็นอิสระหมดภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หรือ ไปสู่บทบาทหน้าที่ธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

แคสเตอร์เตอร์ (Casteter, 1976 อ้างถึงใน สุรกุล เจนอบรม 2541 : 60) กล่าวถึงการเกษียณอายุว่า เป็นกระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่องแก่คนงาน ซึ่งเป็นการรักษาบริการอย่างต่อเนื่องแก่คนงาน ซึ่งเป็นการรักษาระบบการทำงานไว้ โดยจะมีบุคลากรในจำนวนที่ เหมาะสมกับงาน และอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสมในเวลาอันสมควรแก่การปฏิบัติงาน

เบอร์นไซด์ (Burnside, 1981) อ้างถึงใน สุรกุล เจนอบรม 2541 : 60) กล่าวถึงการเกษียณอายุว่าเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดต่ำลงอย่างสุดขีด บุคคลที่เกษียณจะมี รายได้ในรูปของบำเหน็จ บำนาญ โดยไม่ต้องทำงาน ดังนั้น การเกษียณอายุงานจึงเป็นบทบาททางสังคมที่กำหนดให้มีระบบการแทนที่บุคคลตามสิทธิหน้าที่และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

นอกจากนี้ การเกษียณอายุงานยังเป็นกระบวนการให้แต่ละบุคคลได้มีการจัดเตรียมชีวิตเพื่อการเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ เพื่อการปรับตัวหรือแม้แต่การปลีกตัวออกจากสังคมเมื่อเกษียณอายุงาน

คำว่า “การเกษียณอายุราชการ” หมายถึง การออกจากตำแหน่งทางสังคมหรือหน้าที่การทำงานตามอายุ โดยเกณฑ์การเกษียณอายุจะใช้แตกต่างกันตั้งแต่ 60 – 65 ปี (กุลยา ตันติพลาชีวะ , 2524 : 159)

บรรลุ ศิริพานิช (2531 : 18) อธิบายว่า การเกษียณอายุ หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่ เช่น ในระบบราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณอายุ เมื่ออายุครบ 60 ปี ถ้างานที่ทำเป็นงานเอกชน ก็อาจมีการกำหนดอายุให้แตกต่างกันไปตามแต่ละองค์กรนั้น ๆ จะกำหนดไว้ซึ่งมักจะอนุโลมใช้เวลา 60 ปี ตามราชการเป็นส่วนมาก บางแห่งกำหนดไว้ 55 ปี อาชีพบางอาชีพเกษียณอายุการทำงานเมื่ออายุยังน้อย เพราะร่างกายหมดสภาพการประกอบอาชีพนั้น เช่น นักมวย หรือนางแบบ นายแบบ พออายุเพียง 30 ปี ก็ต้องเกษียณอายุงานจากนักมวย หรือนางแบบไปหาอาชีพใหม่

Robert L. Clark (1980 : 9) ให้คำจำกัดความของการเกษียณอายุ หรือ retirement ไว้ใน 2 ความหมาย ดังนี้คือ

ความหมายที่ 1 การเกษียณอายุ หมายถึง ระยะเวลาสิ้นสุดของการทำงานภายหลังจากได้ทำงานมาเป็นเวลานาน ในที่นี้หมายถึง บุคคลที่มีวัยสูงอายุ

ความหมายที่ 2 การเกษียณอายุ หมายถึง การลดชั่วโมงการทำงานลงจากเดิมจนอาจถึงระดับต่ำสุด คือ ไม่ต้องทำงานเลย โดยความหมายนี้อาจหมายถึง ผู้สูงอายุที่ปฏิบัติงานมานานหรือผู้ปฏิบัติงานในวัยอื่น

ดังนั้น การเกษียณอายุ ตามความหมายที่ใช้ในต่างประเทศ จึงไม่ผูกติดอายุผู้เกษียณเสมอไป บุคคลที่สามารถจะเกษียณเมื่อใดก็ได้ จึงจำเป็นต้องลดชั่วโมงการทำงานลง หรือต้องยุติการทำงาน

ระยะต่าง ๆ ของการเกษียณอายุการทำงาน (PHASES OF RETIREMENT) แอชเลย์ (Atchley , 1988 อ้างใน สุรกุล เจนอบรม 2541 : 61 – 63) กล่าวว่า การเกษียณอายุงานเป็นกระบวนการที่บุคคลจะต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงในระยะต่าง ๆ 8 ระยะ คือ

1. Preretirement เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ remote phase กับ near phase โดยที่ระยะ remote phase เป็นระยะก่อนการเกษียณอายุงานนาน ๆ บุคคลจะมีทัศนคติต่อการเกษียณอายุงานในทางที่ดี คือมองว่าการเกษียณอายุเป็นเรื่องที่จะต้องเกิดขึ้นมาในวันใดวันหนึ่ง และจะไม่รู้สึกวิตกกังวลอย่างไร ส่วนระยะ near phase ซึ่งเป็นระยะที่ใกล้จะเกษียณอายุงาน โดยที่รู้ถึงวันที่กำหนดจะต้องเกษียณอายุอย่างแน่นอน ในช่วงนี้บ่อยครั้งจะมีเหตุการณ์สำคัญ 2 ประการที่มักจะเกิดขึ้น กล่าวคือ

ประการแรก บุคคลผู้ที่กำลังจะเกษียณนั้น จะค่อย ๆ แยกตนเองออกจากงานและจากสถานภาพทางสังคมที่ตนเองเคยรับผิดชอบอยู่ ซึ่งบุคคลผู้นั้นอาจจะเริ่มมีทัศนคติบางสิ่งบางอย่าง

เกิดขึ้น เช่น อาจจะเริ่มสังเกตเห็นความแตกต่างหรือเริ่มมีความรู้สึกว่าคุณอื่นจะมองตนเองอย่างไร

ประการที่สอง มีผู้ที่กำหนดจะเกษียณอายุงานไม่น้อยที่เริ่มวางภาพชีวิตของตนเองว่าจะเป็นเช่นไรภายหลังการเกษียณแล้ว ความกังวลที่เกิดขึ้นเนื่องจากการเกษียณอายุมักจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของรายได้ และสุขภาพเป็นส่วนใหญ่

2. Honeymoon เป็นระยะช่วงหลังเกษียณใหม่ ๆ เป็นระยะที่มีความสุขที่ได้พักผ่อนจากการทำงานรู้สึกหลุดพ้นจากหน้าที่ และมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งไม่เคยได้มีเวลาทำงานมาก่อน มีเวลาว่างที่เป็นอิสระในขณะนี้ ช่วงเวลาดังกล่าวนี้อาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น บางคนจะอยู่ในช่วง honeymoon phase เป็นระยะ 1 – 5 ปี หรือบางคนอาจจะน้อยกว่า 1 ปี ก็ได้ อย่างไรก็ตาม ผู้เกษียณอายุบางคนอาจจะไม่ได้มีโอกาเข้ามาอยู่ในระยะดังกล่าวนี้เลยเนื่องจากมักจะต้องมีสถานภาพเศรษฐกิจที่ดีพอที่นึกออกจะทำอะไรได้ตามที่ตนชอบและสนใจ ซึ่งผู้สูงอายุหลายคนไม่มีโอกาส ดังกล่าว ดังนั้นจึงเริ่มที่จะปรับตัวเข้าสู่ระยะที่ 3 ของการเกษียณอายุทันที

3. Immediate Retirement Routine นับเป็นระยะที่มีความสำคัญมากอีกระยะหนึ่ง คือ ถ้าผู้สูงอายุสามารถก้าวเข้าสู่ระยะที่ถือว่าการเกษียณอายุนั้นเป็นภารกิจที่ตนเองต้องประสบ และถือว่าเป็นกิจวัตรประจำในส่วหนึ่งของชีวิตคนที่มาถึง ผู้สูงอายุเหล่านี้ก็จะมีการเตรียมตัวเตรียมใจ สร้างความพึงพอใจให้เกิดในชีวิตตนเอง นับเป็นการเริ่มเข้าสู่วิถีชีวิตใหม่อีกรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น การที่จะต้องเกษียณอายุจากราชการหรือจากงานที่เคยปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ก่อน จึงไม่ใช่เรื่องแปลกอะไร อย่างไรก็ตาม ผู้สูงอายุที่ไม่ได้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบประจำอย่างมากอยู่ก่อน หรือผู้ที่ดำรงชีวิตอย่างเรียบง่ายก่อนการเกษียณจากงาน มักจะสามารถก้าวเข้าสู่ระยะที่ 3 นี้ได้อย่างง่าย ทั้งนี้เพราะ ผู้สูงอายุเหล่านี้ได้มีรูปแบบของการใช้ชีวิตในลักษณะของการที่ไม่ยึดติดกับภารกิจหน้าที่ที่ตนเคยปฏิบัติมาก่อนมากนัก

4. Rest and Relaxation ภายหลังจากการเกษียณอายุงาน และผ่านพ้นช่วงระยะต่าง ๆ มาแล้ว เมื่อเข้าสู่ระยะที่ 4 นี้ผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อย เริ่มที่จะลดภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติลดลงการยุ่งเกี่ยวกับสังคมภายนอก กลับเข้าสู่การใช้ชีวิตเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอย่างจริงจัง รู้สึกว่าตนเองอยากที่จะพักผ่อนหนี้ออกจากที่เคยปฏิบัติงานมานานนับปี โดยที่ไม่สนใจหรืออยากจะทำไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับใคร ๆ กับสภาพสังคมเดิมที่ตนเคยคุ้นเคยมา ในระยะที่ 4 นี้ค่อนข้างจะแตกต่างจากระยะที่ 2 หรือ Honeymoon กล่าวคือ ระยะที่ 4 นี้จะเน้นที่การลดกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ลง นับเป็นระยะที่ต้องการพักผ่อนและหาความสุขกับชีวิต ภายหลังจากการเกษียณจริง ๆ

5. Disenchantment บ่อยครั้งที่มักจะพบว่า ผู้สูงอายุไม่สามารถจะปรับตัวเข้าได้กับภาวะของการเกษียณ ดังนั้นเมื่อสิ้นสุดในช่วงของ Honeymoon phase มีผู้สูงอายุจำนวนไม่น้อยที่เริ่มรู้สึกว่าคุณอื่นจะมองตนเองอย่างไร

ชีวิตของตนเริ่มถดถอยลง และถ้ายังพบว่าชีวิตภายหลังการเกษียณ ไม่ได้เป็นไปตามที่ได้เคยคาดหวังไว้ ระยะของความเบื่อหน่ายจึงเริ่มที่จะเกิดขึ้นหรือกระทั่งอาจจะกลายเป็นความเครียดได้ หรือในหลาย ๆ กรณีความรู้สึกเบื่อหน่ายในสภาวะของการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณ อาจสืบเนื่องมาจากการเสียชีวิตของกลุ่มสมรสที่เคยร่วมทุกข์ร่วมสุขกันมา

6. Reorientation เป็นระยะที่เริ่มจะปรับตัวเข้ากับการดำเนินชีวิตภายหลังการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง หลังจากที่ได้ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ ภายหลังการเกษียณมา ซึ่งทำให้ตนเองเกิดการรับรู้และเข้าใจถึงการดำเนินชีวิตมากขึ้น จากการศึกษาพบว่า การรวมกลุ่มในรูปของสมาคม ชมรม กลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอาสาสมัคร ฯลฯ สำหรับผู้เกษียณอายุแล้วนั้น มีส่วนช่วยได้มากในการที่จะทำให้ผู้สูงอายุได้ปรับตัวรับกับสภาพของการเกษียณได้อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งนับเป็นทางเลือกใหม่สำหรับบุคคลที่อยู่ในวัยนี้

7. Routine นับเป็นระยะที่ผู้สูงอายุได้ปรับตัวยอมรับสภาวะของการเกษียณอย่างแท้จริง ปรับตัวปรับสภาพการดำเนินชีวิตสอดคล้องกับภาวะปัจจุบันที่ตนกำลังดำเนินอยู่ สามารถเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตนเองได้ รู้จักการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณได้อย่างมีความสุข

8. Termination คือ เป็นระยะสิ้นสุดของการเกษียณ ผู้สูงอายุบางรายอาจจะกลับเข้าไปเริ่มกิจการทางสังคมใหม่ ถ้าพบว่า กิจกรรมทางสังคมนั้นคือแนวทางการใช้ชีวิตภายหลังการเกษียณที่ตนเองปรารถนา แต่โดยส่วนรวมแล้ว ระยะสิ้นสุดการเกษียณนี้ เนื่องมาจากสาเหตุการทรุดโทรมลงของร่างกาย การเจ็บป่วยและไม่สามารถดูแลตนเองได้อีกต่อไป รวมไปถึงสภาวะสุดท้ายของชีวิตด้วย

หลักการเกษียณอายุ

ตามหลักของการทำงาน โดยทั่ว ๆ ไป ผู้ที่เป็นนายจ้างทุกคนย่อมต้องการลูกจ้างที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน トラバドที่ผู้เป็นลูกจ้างยังรับเงินเดือนและค่าตอบแทน ก็สมควรที่จะปฏิบัติงานให้เต็มที่ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เมื่อใดที่ลูกจ้างไม่อาจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปแล้ว ย่อมแสดงว่าไม่เหมาะสมที่จะทำงานนั้นต่อไป คำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน ดังนั้น ถ้าพิจารณาถึงตัวหลักการทำงานทั่ว ๆ ไป และความหมายของการเกษียณอายุแล้ว หลักการเกษียณอายุจึงน่าจะยึดหลักการว่า “เมื่อบุคคลใดไม่สามารถทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็ควรให้ยุติการทำงาน”

เพราะฉะนั้น หลักในการเกษียณอายุ จึงถือว่าการให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งยุติการทำงานก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นหมดประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว (ปรัชญา เวสารัชช และคณะ 2533 : 2)

ประเภทของการเกษียณอายุ

การเกษียณอายุแบ่งออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. การเกษียณอายุแบบตายตัว (Fixed Retirement) เป็นการกำหนดอายุเกษียณแน่นอน เมื่อถึงอายุที่กำหนด บุคคลจะต้องพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

2. การเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น (Flexible Retirement) มีความหมาย 2 ประการคือ

2.1 ไม่ได้กำหนดอายุเกษียณอายุไว้แน่นอน จะเลือกการเกษียณอายุเมื่อใดก็ได้ トラบเท่าที่ยังทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสุขภาพอำนวย

2.2 เป็นการเปิดโอกาสให้เกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ได้สำหรับพนักงานหรือลูกจ้างที่หย่อนสมรรถภาพทางร่างกาย หรือจิตใจ หรือสำหรับผู้ที่ต้องการหยุดทำงานก่อนกำหนดอายุเกษียณ

ปัญหาของผู้เกษียณอายุจากงาน

สุรกุล เจนอบรม (2543 : 57 – 58) กล่าวว่า การเกษียณอายุจากงานก่อให้เกิดปัญหาแก่ผู้เกษียณหลาย ๆ ด้าน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตและการดำเนินชีวิตของผู้เกษียณ ซึ่งปัญหาของผู้เกษียณจากงานได้แก่

1. คนที่เคยมียศตำแหน่งจะรู้สึกตนเองหมดคุณค่า ถ้าปรับตัวไม่ทันจะบั่นทอน สุขภาพ และเสียชีวิตลงในเวลาอันสั้น
2. ไม่รู้จักใช้เวลาว่าง ทำให้เบื่อหน่ายต่อชีวิต
3. รายได้ลดลง
4. ความเหงาเนื่องจากขาดเพื่อน
5. ไม่ได้เตรียมตัวที่จะเกษียณ ทำให้ปรับตัวไม่ทันเกิดความท้อแท้

จากปัญหาของผู้ที่เกษียณอายุดังกล่าว การที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการปรับตัวได้ดี มีความพร้อมและความพึงพอใจในชีวิตได้ วิธีหนึ่งคือ การส่งเสริมให้ผู้เกษียณมีการเตรียมตัวที่จะเกษียณอายุจากการทำงาน

การเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุ

สุรกุล เจนอบรม (2543 : 57 – 64, 124) กล่าวว่า การเกษียณอายุจากงานจะมีผลกระทบกระเทือนความรู้สึกนึกคิดของผู้เกษียณอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับการที่ผู้เกษียณให้ความสำคัญกับงานมากน้อยเพียงใดและแนวไหน ถ้างานให้ความสุข ความพอใจและฐานะทางสังคมแก่ผู้เกษียณมาก

การเกษียณก็เป็นเหตุการณ์ของชีวิตที่ผู้นั้น จำใจยอมรับอย่างยากที่สุด โดยเฉพาะผู้เกษียณที่มีอาชีพรับราชการหรือเป็นลูกจ้างประจำ ซึ่งนอกจากการเปลี่ยนสถานภาพการมาเป็นผู้เกษียณแล้ว ยังต้องการสถานภาพจากวัยผู้ใหญ่ มาเป็นวัยผู้สูงอายุด้วย ดังนั้น ผู้สูงอายุจึงควรให้ความสนใจต่อการเตรียมรับสภาพการเกษียณเพื่อการอยู่อย่างมีความสุข ผู้สูงอายุที่มีการเตรียมตัวเข้าสู่วัยชรา ตั้งแต่วัยกลางคน คือ ระหว่างอายุ 40 – 60 ปี จะสามารถใช้ชีวิตในยามชราได้อย่างมีความสุขมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เตรียมตัว เช่น การดูแลสุขภาพทางร่างกาย การช่วยแก้ปัญหาสุขภาพจิต การใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในวัยชรา การเตรียมเรื่องเงิน งานอดิเรก เป็นต้น

การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ

ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 340 – 341) กล่าวว่า รายได้ที่จะให้ในกรณีเกษียณอายุนั้นเป็นเรื่องที่ได้ทำเป็นปกติในระบบราชการพลเรือนในรูปของบำนาญ แต่ในกรณีของธุรกิจส่วนใหญ่จะมีการจ่ายในรูปของบำเหน็จหรือจ่ายเงินก้อนให้เมื่อปลดเกษียณอายุ เบี้ยบำนาญหรือเงินเลี้ยงชีพที่ให้อย่างต่อเนืองนี้ หมายถึง กรณีซึ่งเป็นการจ่ายเงินจำนวนแน่นอน โดยนายจ้างหรือตัวแทนของฝ่ายนายจ้าง ที่มอบหมายให้มีการจ่ายเป็นช่วงระยะเวลาที่แน่นอนให้กับพนักงานที่ทำงานในบริษัทหรือให้กับทายาทของพนักงาน เพื่อตอบแทนแก่บริการที่เคยได้ ทำให้กับบริษัทก่อน

สำหรับเบี้ยบำนาญที่จ่ายให้กับพนักงานนี้ วิธีการในการจัดเตรียมเงินกองทุนที่จะจ่ายให้อาจจะได้จากพนักงานส่วนหนึ่ง และนายจ้างจ่ายสมทบให้อีกส่วนหนึ่ง ในกรณีของการจ่ายให้โดยฝ่ายนายจ้าง โดยที่พนักงานไม่ต้องออกเงินหรือมีส่วนร่วมสะสมมานั้นเรียกว่า “Non contributory Plan” คือ ไม่ได้มีการหักเงินจากส่วนของลูกจ้างในขณะที่ยังสามารถทำงานได้

เงินกองทุนเพื่อบำเหน็จบำนาญหรือเงินสะสม มีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงเรื่อยมาเริ่มแรก เงินสะสมเพื่อบำเหน็จบำนาญมักจะยึดถือตามปรัชญาที่ถือว่า เป็นการให้รางวัลเพื่อที่จะจูงใจให้กับพนักงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุ ในรูปเงินบำเหน็จบำนาญที่มอบให้ จึงเท่ากับเป็นรางวัลต่อพนักงานที่อยู่กับองค์การจนถึงกำหนดวาระดังกล่าว เงินเบี้ยบำเหน็จบำนาญนั้นถือว่าเป็นการให้รายได้มากกว่ารางวัล คือ เงินลงทุนเบี้ยบำเหน็จบำนาญ จะถูกถือว่าเป็นเงินลงทุนที่เก็บสะสมที่จะกันไว้ เพื่อจ่ายกับพนักงานในระยะเวลาข้างหน้า และจะสะสมตลอดช่วงระยะเวลาของการทำงาน ซึ่งเป็นสิทธิผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับหลังจากจำนวนปี ตามที่บริษัทกำหนดเอาไว้ และพนักงานจะมีสิทธิได้รับไม่ว่า จะอยู่หรือออกไปก่อนที่จะครบเกษียณอายุก็ตาม

การพ้นจากงาน

ชลิตา ศรสนี (2526 : 213 - 217) กล่าวว่า การพ้นจากงาน (Seperation) เป็นกิจกรรมของการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการจัดการ เมื่อพนักงานในองค์กรได้ออกจากหน่วยงานนั้นไป ซึ่งสาเหตุมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น ลาออก เพราะไม่พอใจในสภาพการปฏิบัติงาน ลาออกเพราะสุขภาพไม่ดี ถูกไล่ออกจากงานหรือต้องออกเพราะเกษียณอายุ เป็นต้น

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการพ้นจากงานในสาเหตุต่าง ๆ กัน

1. การลาออก (Resignation) โดยปรกติแล้ว ข้าราชการทุกคนมีอิสระในอันที่จะลาออกจากราชการได้ตามใจสมัคร ไม่ว่าจะเป็นเวลาใดหรือด้วยเหตุผลประการใด หากแต่มีข้อยกเว้นอยู่ 3 กรณีด้วยกัน คือ

- 1.1 บุคคลผู้นั้นยังมีพันธะผูกพันอยู่กับองค์กร เช่น ได้รับทุนไปศึกษาต่างประเทศ จึงต้องอยู่รับราชการชดใช้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
- 1.2 ข้าราชการที่อยู่ในระหว่างการสอบสวนคดี และคดียังไม่เสร็จสิ้น
- 1.3 ข้าราชการที่กำลังปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอันเป็นหน้าที่การงานที่สำคัญ และอาจเกิดผลเสียต่อหน่วยงานได้ หากมีการลาออกไปขณะที่ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่เรียบร้อย กรณีดังกล่าวผู้บังคับบัญชามีสิทธิขยับยั้งการลาออกได้ซึ่งระยะเวลาหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า 3 เดือน

การลาออกก่อนครบเกษียณอายุของข้าราชการที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในปีหนึ่ง ๆ และสาเหตุของลาออกมีอยู่ต่าง ๆ กัน เช่น ออกเพราะต้องโทษทางวินัย, ลาออกเพราะหมดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกเพราะสุขภาพไม่สมบูรณ์ หรือทุพพลภาพ ข้าราชการที่ลาออกจากราชการก่อนครบเกษียณอายุ มักไม่แจ้งเหตุผลการลาออกไว้ใน ก.พ.7 หรือมิฉะนั้นก็อาจจะมีการแจ้งที่ไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การแก้ไขปัญหามิได้ผลในเรื่องการลาออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ ไม่ค่อยจะได้ผลบริบูรณ์ แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานต่าง ๆ ต่างก็พยายามหามาตรการที่เหมาะสมในการแก้ไข โดยเริ่มด้วยการหาสาเหตุของการลาออกให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น มีการส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการที่ลาออกก่อนครบเกษียณอายุ ภายหลังจากที่ได้ออกจากงานไปแล้ว หรือกระทำโดยวิธีที่ให้ผู้บังคับบัญชาหาเวลาคุย และซักถามเจ้าพนักงานที่มีความประสงค์จะลาออกจากหน่วยงานนั้นอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ได้ข้อเท็จจริงถูกต้องยิ่งขึ้น

2. การลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ล้นงาน (Lay Off)

จำนวนข้าราชการอาจลดลงได้ เนื่องจากงานตาม โครงการหรือแผนงานเสร็จสมบูรณ์ การตัดรายจ่ายเพื่อความเหมาะสม การจัดหน่วยงานใหม่ การจัดวิธีปฏิบัติงานใหม่ตลอดจนการนำเอาเครื่องจักรและเครื่องผ่อนแรงมาใช้ หากแต่ข้าราชการที่ตำแหน่งหมดความจำเป็นไปด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังกล่าว จนถูกให้ออกจากงานไปนั้น จะมีสิทธิที่จะได้รับการบรรจุใหม่ในหน่วยงานเดิม หรือหน่วยงานอื่นของราชการ หากว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานพอสมควร

สาเหตุของการลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ล้นงานสามารถจำแนกออกได้ดังนี้

1. โครงการที่ดำเนินการอยู่เสร็จสิ้นลง
2. การเงินขององค์กร ไม่สามารถดำเนินการในลักษณะเดิมได้
3. มีการปรับปรุงและจัดองค์การใหม่
4. จัดวิธีการปฏิบัติงานใหม่ อันเป็นผลให้ลดกำลังงานลงได้
5. นำวิทยาการทางการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้รวมถึงการนำเครื่องจักร

และเครื่องทุ่นแรงมาใช้

3. การออกเพราะมีเหตุเสียหาย (Discharge)

การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เป็นการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต้องออกจากงานไปเพราะขาดความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม เป็นต้น แต่การให้ออกจากราชการเพราะมีเหตุเสียหาย จะต้องอาศัยมีตัวบทกฎหมายระบุไว้โดยชัดเจน จึงจะกระทำได้

4. เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ (Retirement)

ระบบราชการพลเรือนส่วนมากกำหนดการให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการที่ออกจากราชการเพราะเกษียณอายุหรือทุพพลภาพ ซึ่งเป็นเหตุหนึ่งที่ทำให้ประชาชนเลือกอาชีพรับราชการ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดอายุของข้าราชการเพื่อให้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ เพื่อให้ข้าราชการที่สูงอายุและผลงานไม่มีประสิทธิภาพได้ออกจากงานไป พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการที่วัยต่ำกว่าได้มีโอกาสเลื่อนขั้นขึ้นขึ้นมาแทนที่ ดังนั้นจุดประสงค์ของระบบการให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ จึงไม่เพียงแต่เป็นการตอบแทนผู้ที่ปฏิบัติราชการมาเป็นเวลานานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการด้วย

แนวความคิดทั่วไปเกี่ยวกับการเกษียณอายุก่อนกำหนด

Robert C. Atchley (1980 : 157) กล่าวว่า ถึงแม้ในปัจจุบันได้มีการนำ “การเกษียณอายุก่อนกำหนด” มาใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว แต่ยังไม่มีความหมายไว้นแน่ชัด จากการค้นคว้าพบเพียงประเภทของการเกษียณอายุก่อนกำหนดคือ

1. การให้เกษียณอายุก่อนกำหนดแบบบังคับ (Early Forced Retirement) ใช้กับงานบางลักษณะ ได้แก่

- ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับวัย เช่น งานที่ต้องอาศัย กำลังกาย สายตา สมอง และความรวดเร็วฉับไว เป็นต้น
- ลักษณะงานที่บั่นทอนสุขภาพกายอย่างยิ่ง เช่น งานที่ต้องตรากตรำและอดทนต่อสภาพแวดล้อม

2. การให้เกษียณอายุก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early voluntary Retirement) เป็นการให้พ้นจากงานเช่นเดียวกับการเกษียณอายุตามกำหนด โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมา ในระดับที่นายจ้างแต่ละองค์การเห็นว่าเหมาะสมกับพนักงานของตน อาจมีกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้าง หรือเพื่อปลดปล่อยพนักงานด้วยการให้พนักงานลาออกด้วยความสมัครใจ

การเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานอิสระและรัฐวิสาหกิจ

กลุ่มวิจัยและพัฒนาาระบบราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2543 : 14 – 15) การเกษียณอายุข้าราชการในภาครัฐ ได้กำหนดวาระเกษียณอายุราชการไว้ตามเกณฑ์อายุ 60 ปีบริบูรณ์เป็นเกณฑ์ และให้ครบเกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ สำหรับการกำหนดให้มีการเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะกำหนดเป็นนโยบายตามความจำเป็นของหน่วยงานนั้น และเป็นมาตรการที่จัดขึ้นเป็นครั้งคราว สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีมาตรการในการควบคุมอัตราค่าจ้างและรองรับนโยบายในการแปรรูป หรือการให้ภาคเอกชนเข้าร่วมกองทุนการเงินในกิจการของรัฐวิสาหกิจ เพื่อความคล่องตัว และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้แทนกำลังคนและสนองตอบนโยบายของรัฐบาล ก็จะต้องนำเสนอกระทรวงการคลัง พิจารณานุมัติโครงการในแต่ละครั้งที่มีการดำเนินการ

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ในการดำเนินการของแต่ละหน่วยงานทั้งมาตรการระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกัน คือ

1. เพื่อปรับปรุงคุณภาพและสัดส่วนกำลังคนให้เหมาะสม เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล โดยให้สอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

2. เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีอายุมาก และปฏิบัติงานมานาน หรือมีปัญหาด้านสุขภาพ ร่างกายสมัครใจลาออกจางานก่อนการเกษียณ หรือเป็นทางเลือกใหม่ให้แก่พนักงานที่ต้องการไปประกอบอาชีพอื่น

แนวทางการเกษียณก่อนกำหนด

แนวทางการเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานอิสระและรัฐวิสาหกิจ จะกำหนดเป็นมาตรการระยะสั้นและระยะยาว โดยสรุปกำหนดได้ ดังนี้

มาตรการระยะยาว การเปิดโอกาสหรือทางเลือกให้พนักงานสมัครใจลาออกได้ทุกปี โดยกำหนดค่าตอบแทนพิเศษให้ตามอัตราที่กำหนด

มาตรการระยะสั้น การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและลดกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่กำหนดเป็นครั้งคราว ซึ่งจะมีการกำหนดค่าตอบแทนเป็นอัตราพิเศษให้

โดยมีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. การลดกำลังคน ต้องไม่กระทบต่อการดำเนินงานและภารกิจของหน่วยงานในอนาคต
2. พนักงานสมัครใจลาออก และต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา
3. ผู้บังคับบัญชามีสิทธิยับยั้งหรือไม่อนุญาตให้ลาออก ถ้าพนักงานมีความประสงค์จะลาออกให้ลาออกในกรณีปกติ
4. ไม่รับพนักงานใหม่ทดแทน กำลังคนที่ได้รับอนุญาตให้ลาออกตามโครงการ
5. เกณฑ์การพิจารณา มุ่งเน้นที่คุณภาพและสุขภาพของพนักงาน

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1. ตำแหน่งของพนักงาน กำหนดตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับผู้บริหาร
2. พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป สำหรับมาตรการระยะสั้น บางหน่วยงานกำหนดอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป
3. เป็นผู้ปฏิบัติงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง เช่น 15 ปีขึ้นไป หรือ 25 ปีขึ้นไป ผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพ เจ็บป่วยเรื้อรัง หรือเจ็บป่วยทางกายและจิตใจ ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลในการทำงาน บางแห่งให้ลาออกได้โดยไม่กำหนดอายุตัว และบางแห่งอาจกำหนดไว้ต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เช่น อายุไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์ โดยมีความเห็นจากแพทย์มาประกอบการพิจารณา

4. พนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาหรือสอบสวนความผิดทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางอาญา หรือต้องคดีอาญา ซึ่งไม่ใช่ความผิดสุโทษ หรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

5. ไม่มีภาระหนี้ผูกพันอยู่กับหน่วยงาน

ผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทนที่ให้แก่พนักงานที่ขอลาออก จะกำหนดขึ้นแตกต่างกันในการดำเนินการแต่ละครั้ง ซึ่งโดยสรุปจะได้ผลประโยชน์พิเศษขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนพิเศษ โดยกำหนดเป็นจำนวนเท่าของเงินเดือน หรือกำหนดจำนวนเท่าของเงินเดือนตามสัดส่วนของจำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณ หากเป็นกรณีดำเนินการตามมาตรการพิเศษ จะกำหนดให้สูงกว่าปกติ เช่น กรณีปกติได้รับ 2 – 9 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย ตามสัดส่วนอายุตัว หรือสัดส่วนของจำนวนปีที่เหลือ ถ้าเป็นกรณีพิเศษ จะกำหนดให้สูงกว่าปกติ เช่น 8 – 20 เท่า กำหนดเงินชดเชยพิเศษตามระเบียบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2534 คือ จำนวน 6 เท่าของเงินเดือนปัจจุบัน

2. เงินโบนัสตามสิทธิที่ได้รับในปีที่ลาออก

3. เงินกองทุนสงเคราะห์ หรือเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. การนับอายุงาน เพื่อกำหนดบำเหน็จจนถึงเกษียณ

การเกษียณก่อนกำหนดของหน่วยงานภาคเอกชน

กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. (2543 : 13 – 17) การเกษียณก่อนกำหนดของภาคเอกชน เป็นโครงการที่กำหนดเป็นครั้งคราว โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก เพื่อปรับสัดส่วน คุณภาพ และลดขนาดกำลังคนในหน่วยงานให้เหมาะสมกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ หรือการแข่งขันกันด้านธุรกิจ การดำเนินการอาจเกิดจากความคิดริเริ่มของสหภาพแรงงานที่ต้องการให้สมาชิกที่มีอายุมาก มีปัญหาด้านสุขภาพหรือสมาชิกที่ถึงจุดอัมตวในหน้าที่การงาน หรือการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดและไม่คล่องตัว หรือพนักงานมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพใหม่ เช่น โครงการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งดำเนินการตั้งแต่ปี 2537 เป็นต้นมา และบางแห่งอาจกำหนดขึ้นตามความต้องการของพนักงานที่ทำงานมานานและต้องการพักผ่อน เนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพหรือภาระครอบครัวซึ่งโดยทั่วไปผู้ที่หย่อนประสิทธิภาพในการทำงานหรือปฏิบัติงานไม่ได้ผลดีจะไม่สิทธิเข้าร่วมโครงการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อปรับกลยุทธ์การตลาดและปรับองค์การใหม่ให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพด้านการแข่งขัน
2. เพื่อจูงใจให้พนักงานลาออกจากงาน โดยได้รับการช่วยเหลือ และไม่กระทบต่อการทำงานและภารกิจขององค์การ
3. เพื่อเป็นทางเลือกให้แก่พนักงานที่มีอายุมาก สุขภาพไม่ดี ทั้งกายจิตใจ และต้องการพักผ่อน

แนวทางการเกษียณก่อนกำหนด

การดำเนินการให้พนักงานเกษียณก่อนกำหนด จะกำหนดเป็นโครงการที่ดำเนินการเป็นครั้งคราว เช่น การกำหนดแผนการเกษียณก่อนกำหนด ในลักษณะ Mutual Separation (M.S.P.) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมโครงการเป็นครั้งคราว ตามความจำเป็นของบริษัทหรือสถานะทางการเงิน

หลักการ

1. พนักงานสมัครใจลาออกและผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการให้ความเห็นชอบหรือคัดเลือก
2. การลดกำลังคน ต้องไม่กระทบต่อการทำงานและภารกิจขององค์การ
3. เกณฑ์การพิจารณา พิจารณาจากอายุตัว อายุงาน ผลการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านสุขภาพ และความสามารถของผู้เข้าร่วม โครงการเป็นเกณฑ์

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

1. ตำแหน่งของพนักงาน กำหนดตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานขึ้นไปจนถึงพนักงานระดับบังคับบัญชา
2. พนักงานที่มีอายุตามที่โครงการกำหนด โดยทั่วไปมักจะกำหนดอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป หรืออายุงานตั้งแต่ 10 - 15 ปีขึ้นไปแต่มีบางบริษัทไม่ได้กำหนดอายุของผู้เข้าร่วมโครงการ
3. ต้องไม่ใช่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ดี หรือต่ำกว่ามาตรฐาน
4. เป็นผู้มีสุขภาพกาย/จิตใจไม่สมบูรณ์ หรือเป็นโรคที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
5. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนข้อเท็จจริง หรือถูกสอบสวนความผิด

ผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานเข้าร่วมโครงการจะได้รับเป็นผลประโยชน์ตอบแทนพื้นฐานที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด เช่น เงินชดเชย จำนวน 6 เท่าของเงินเดือน และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จะเป็นไปตามนโยบายของแต่ละบริษัท ซึ่งกำหนดขึ้นเป็นครั้ง ๆ ไป ดังนี้

1. เงินช่วยเหลือ กำหนดตามอายุที่ได้ปฏิบัติมา หรือตามจำนวนปีที่เหลือก่อนถึงกำหนดเกษียณ โดยจ่ายเป็นเงินช่วยเหลือพิเศษ อาจเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย 6 เดือน

2. กำหนดเป็นวงเงินรวมที่จะได้รับเมื่อออกจากบริษัทตามโครงการ โดยคำนวณตามอายุงาน เช่น อายุงาน (ปี) x 0.45 x เงินเดือนเดือนสุดท้าย หรือกำหนดเป็นสัดส่วนตามอายุงาน คือ อายุงานมากจำนวนวงเงินที่ได้รับจะมากขึ้น เช่น อายุงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย x 12 โดยอาจกำหนดเพดานอัตราเงินรวมที่ได้รับขึ้นสูงสุดไว้

3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

3.1 ได้รับบริการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของหน่วยงานต่อไปจนครบเกษียณอายุปกติ ตามระเบียบของหน่วยงานนั้น บางหน่วยงานกำหนดให้ผู้ที่ออกตามโครงการที่เจ็บป่วย อาจได้สิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลต่อไปอีก ช่วงระยะเวลาหนึ่ง

3.2 ได้รับการประกันสุขภาพ หรือการประกันชีวิตต่อเนื่อง ตามจำนวนปีที่กำหนด

3.3 ให้สิทธิผ่อนชำระหนี้เงินกู้ เช่น สวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยของพนักงานต่อไป ได้อีก ระยะเวลาหนึ่ง หรือให้เงินกระทั่งครบสัญญา แต่ไม่เกินวันครบเกษียณอายุปกติ โดยให้ได้ดอกเบี้ยในอัตรานักงานหรืออัตราใหม่ เมื่อพ้นกำหนดที่ให้สิทธิพิเศษ

3.4 ยกเว้นการเรียกชดใช้ทุนการศึกษาคืน สำหรับผู้ที่อยู่ในระหว่างการรับทุนศึกษาต่อ หรืออยู่ระหว่างการชดใช้ทุนคืน

3.5 เงินช่วยเหลือค่าขนย้าย โดยกำหนดตามตำแหน่งหน้าที่งาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในสาขาที่ปิดการดำเนินการ

4. เงินทุนสะสมของพนักงานตามระเบียบของแต่ละบริษัท

การเกษียณก่อนกำหนดของต่างประเทศ

กลุ่มวิจัยและพัฒนาาระบบราชการ สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐสำนักงาน ก.พ. (2543 : 18 – 22) การเกษียณก่อนกำหนดในต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตรา

กำลังคน จัดองค์การใหม่ หรือเป็นทางเลือกให้กับผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพ ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ทั้งโดยสมัครใจ และการบังคับ

สำหรับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ ที่ได้รับมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์กำหนดของแต่ละประเทศ เช่น อายุตัว อายุการทำงาน สายงานและลักษณะงาน

ประเทศสหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักร ใช้ระบบเกษียณอายุแบบบังคับ โดยกำหนดอายุเกษียณขั้นต่ำที่ 60 ปี และสูงสุดไม่เกิน 70 ปี ซึ่งหน่วยงานแต่ละแห่งสามารถกำหนดนโยบายการเกษียณได้โดยอิสระ สำหรับหลักการพ้นจากราชการก่อนกำหนดนั้น มี 3 แนวทาง ดังนี้ (Cabinet, office 1998)

1. การให้เกษียณก่อนกำหนด เนื่องจากการเจ็บป่วย (Health Retirement) โดยต้องได้รับการรับรองจากแพทย์ว่าเจ็บป่วย หรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะขอออกก่อนในช่วงใดก็ได้

2. การให้เกษียณก่อนกำหนด ตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป (Early Retirement at age 50 or over) แบ่งเป็น 4 กรณี คือ

2.1 การบังคับให้เกษียณก่อนกำหนด เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานลดลง เจ็บป่วย และหน่วยงานต้องการลดอัตรากำหนด (Compulsory Early Retirement)

2.2 หน่วยงานเชิญชวนให้ข้าราชการเกษียณก่อนกำหนด (Flexible Early Retirement) เนื่องจากข้อจำกัดด้าน โครงสร้างและอัตรากำหนด

2.3 การสมัครใจขอเกษียณก่อนกำหนด (Approved Early Retirement) โดยสมัครใจตามคำเชิญชวนของหน่วยงาน โดยต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และมีอายุราชการอย่างน้อยตั้งแต่ 5 ปี หรือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 55 ปี ขึ้นไป และมีอายุราชการอย่างน้อย 25 ปี

2.4 การขอเกษียณก่อนกำหนด โดยยอมรับผลประโยชน์ลดลงจากปกติ เพื่อสะสมไว้รับในระยะยาว (Early Retirement with Actuarially Reduced Benefits) โดยต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และมีอายุราชการอย่างน้อย 2 ปี

3. การให้เกษียณก่อนกำหนด สำหรับผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี (Early Severance under age 50) แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

3.1 เป็นการบังคับให้พ้นจากราชการ เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานลดลง เจ็บป่วย หรือการลดอัตรากำหนด (Compulsory Early Severance)

3.2 การให้พ้นจากราชการก่อนถึงเกณฑ์อายุ เกษียณแบบยืดหยุ่น โดยเชิญชวนให้ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ลาออกด้วยความสมัครใจ เนื่องจากตำแหน่งมีจำกัด หรือเพื่อการปรับโครงสร้างใหม่ (Flexible Early Servance)

ผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้ขอเกษียณก่อนกำหนด สามารถขอลือเลือกเงื่อนไขการรับสิทธิประโยชน์ได้ ตามความเหมาะสมกับความต้องการของตน และสถานการณ์ขณะที่ยื่นขอรลาออกได้ ทั้งนี้ผู้ที่เกษียณก่อนกำหนดเนื่องจากเจ็บป่วย จะได้รับเงินบำนาญ และเงินก้อนที่จ่ายให้ทันทีที่ออกจากราชการ ส่วนผู้เกษียณก่อนกำหนดกรณีอื่น ๆ จะได้รับบำนาญ เงินก้อนและเงินชดเชย โดยเงินก้อนและเงินชดเชยจะจ่ายทันที ส่วนเงินบำนาญจะสะสมไว้จ่ายเมื่ออายุครบเกณฑ์เกษียณ ทั้งนี้หลักเกณฑ์การคำนวณจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุราชการ เวลาราชการที่เหลือและเงื่อนไขการเกษียณก่อนกำหนด

ประเทศสหรัฐอเมริกา

การกำหนดอายุเกษียณของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในประเทศไม่ได้กำหนดไว้แน่นอน ส่วนใหญ่จะเกษียณในช่วงอายุเมื่อครบ 65 ปี จุดมุ่งหมายหลักที่ทำให้มีการเกษียณก่อนกำหนด ก็เพื่อต้องการลดขนาดกำลังคนและจัดองค์กรใหม่ โดยทั่วไปแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (Federal Employee Almanac 1998)

1. การเกษียณก่อนกำหนด ด้วยความสมัครใจ (Early Voluntary Retirement)

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 20 ปี หรือไม่จำกัดอายุ สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 25 ปี

2. การเกษียณอายุแบบบังคับ (Discontinued Service Retirement)

กลุ่มเป้าหมาย มีลักษณะเช่นเดียวกับการเกษียณโดยสมัครใจ โดยมีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการให้ออกจากงาน (Separation) เพิ่มเติม ได้แก่ กรณีการยกเลิกตำแหน่ง การสั่งให้ไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ โดยไม่มีสัญญาผูกพันแน่นอน ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ การให้ออกในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน การให้ออกโดยระบบนักบริหารระดับสูง ฯลฯ ส่วนการให้ออกเนื่องจากสุขภาพต้องเป็นไปตามเงื่อนไขเพิ่มเติม ได้แก่ การขาดงานอย่างต่อเนื่องติดต่อกัน การไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ และการเจ็บป่วยนั้น เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนและผู้อื่น ฯลฯ

ผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้ที่ออกจากงานอันเนื่องมาจากการลดขนาดอัตรากำลัง จะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนรายปี ภายใต้ระเบียบของสำนักงานบริหารจัดการด้านบุคคล (The office of Personal Management in 1997) ส่วนเงินเบี้ยหวัดสำหรับทั้งกรณีเกษียณโดยสมัครใจ และบังคับ จะได้รับในลักษณะเดียวกัน แต่มีเงื่อนไขเพิ่มเติมสำหรับข้าราชการที่เกษียณโดยสมัครใจ และมีอายุต่ำกว่า 55 ปี จะได้รับอัตราเงินเบี้ยหวัด (Annuities) ลดลงจากอัตรากฎหมายประมาณ 2 % ต่อปีตลอดไป แม้ว่าจะมีอายุครบถึง 55 ปี การให้เบี้ยหวัดจะให้เฉพาะเมื่อมีอายุถึงเกณฑ์ขั้นต่ำของอายุเกษียณนั้น และสำหรับผู้ที่ถูกให้ออกอันเนื่องมาจากประพฤติผิด (Misconduct or Delinquency) จะไม่มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยหวัด

ประเทศออสเตรเลีย

ออสเตรเลีย กำหนดอายุเกษียณไว้ที่ 65 ปี และสามารถขอเกษียณก่อนได้ เมื่อมีอายุ 55 – 60 ปี การเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการถือเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการเกลี้ยกำลัคน โดยได้กำหนดไว้ในบทบัญญัติ ว่าด้วยการเกลี้ยกำลัคน และการเกษียณอายุราชการ (Redeployment and Retirement Provisions : R and R Provisions) ซึ่งได้กำหนดความต้องการลดกำลัคนใน 3 สถานการณ์ คือ (PSMPC Publications, 13 July 1998)

1. การมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากเกินไปจนเกินความจำเป็นกว่าปริมาณงาน ซึ่งไม่คุ้มค่าต่อประสิทธิภาพที่ได้ และค่าใช้จ่าย
2. การใช้เทคโนโลยี เพื่อทดแทนกำลัคน หรือมีการปรับโครงสร้างองค์กรใหม่
3. ลักษณะการทำงานที่ซ้ำซ้อน และผู้ปฏิบัติงานไม่เต็มใจปฏิบัติงาน

ผู้มีสิทธิเข้าระบบเกษียณก่อนกำหนด จะต้องเป็นข้าราชการประจำ รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ (Secretary) ตำแหน่งนักบริหารระดับสูง (SES officer) ผู้ปฏิบัติงานในระดับ Division 10 of Part III of the Act ขึ้นเริ่มดำเนินการ ภาครัฐต้องชี้แจงให้สหภาพข้าราชการ (Union) เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลความจำเป็นในการลดอัตรากำลัง การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ผลกระทบต่อหน่วยงาน มาตรการการเคลื่อนย้าย หรือลดกำลัคน ฯลฯ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ได้รับการเสียภาษี และทางเลือก ทั้งนี้เพื่อเชิญชวนให้เกษียณก่อนกำหนด โดยความสมัครใจ ซึ่งใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน สำหรับการกำหนดระยะเวลาตั้งแต่ขึ้นใจสมัคร จนถึงการประชุมคัดเลือก และอนุมัติ จะใช้เวลาประมาณ 4 – 5 สัปดาห์

ผลประโยชน์ตอบแทน

ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ (Severance Benefit) จะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับระยะเวลา 2 สัปดาห์ ของเงินเดือนที่ได้รับแต่ละปี เท่ากับจำนวนปีที่ปฏิบัติงานร่วมกับเศษของเดือนที่เหลือ คิดตามสัดส่วนเท่ากับ 2 สัปดาห์ต่อปีเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ในกรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้เกษียณก่อนกำหนด แต่ภายหลังไม่สมัครใจยินยอม และขอที่จะรับเงินเดือนลดลง ก็อาจปฏิบัติงานต่อไปได้ และสามารถจะเชิญชวนผู้ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย แต่สนใจจะลาออกตามข้อเสนอนี้ได้ มีโอกาสลาออกแทน

สาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ฟิลิปปินส์กำหนดการเกษียณอายุแบบยืดหยุ่น ตามลักษณะงานและให้เกษียณตรงตามวันเกิด สำหรับข้าราชการทั่วไปจะเกษียณ เมื่ออายุ 65 ปี และได้กำหนดแนวทางการเกษียณก่อนกำหนดไว้ 7 รูปแบบ ดังนี้ (Department of the Foreign Affairs, Republic of the Philippines, Letter)

1. กรณีขอเกษียณที่อายุ 63 ปี ต้องเป็นผู้มีอายุราชการมาแล้วอย่างน้อย 18 ปี และอยู่รับราชการ 3 ปีสุดท้ายต่อเนื่องกัน ค่าตอบแทนจะได้รับเท่ากับเมื่อเกษียณที่อายุ 65 ปี
2. กรณีขอเกษียณที่อายุ 60 ปี ต้องเป็นผู้มีอายุราชการมาแล้วอย่างน้อย 24 ปี และอยู่รับราชการ 3 ปีสุดท้ายต่อเนื่องกัน จะได้เงินก้อนรายปี เป็นเวลา 3 ปี หลังอายุ 63 ปี จะได้รับเป็นรายเดือนทุกเดือน เป็นเวลา 5 ปี
3. กรณีขอเกษียณที่อายุ 57 ปี ต้องเป็นผู้มีอายุราชการมาแล้วอย่างน้อย 30 ปี ถ้าต้องการขอเกษียณที่อายุต่ำกว่า 57 ปี ก็สามารถทำได้ แต่ต้องมีอายุราชการมากกว่า 30 ปี เช่น จะขอเกษียณที่อายุ 56 ปี ต้องมีอายุราชการ 31 ปี จะขอเกษียณที่อายุ 55 ปี ต้องมีอายุราชการ 32 ปี เป็นต้น ทั้งนี้ผู้เกษียณจะได้รับผลประโยชน์ต่อเมื่อมีอายุครบ 57 ปี
4. กรณีที่ไม่คำนึงถึงอายุตัวที่ขอเกษียณ โดยทั่วไปจะเกษียณก่อนกำหนด ต้องมีอายุราชการอย่างน้อย 30 ปี และอยู่รับราชการ 3 ปี สุดท้ายต่อเนื่องกัน ค่าตอบแทนในการดำรงชีวิตจะได้รับเป็นรายเดือน
5. ถ้าต้องการเกษียณเมื่อมีอายุราชการ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ต้องเป็นผู้อยู่รับราชการ 3 ปี สุดท้ายต่อเนื่องกัน จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนเท่ากับเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับ คูณด้วย 20 ปี ส่วนจำนวนปีที่เกิน 20 ปี จะได้รับปีละ 1.5 เท่าของเงินเดือน ถ้ามีอายุราชการเกินกว่า 30 ปี จำนวนปีที่เกิน 30 จะได้รับปีละ 2 เท่าของเงินเดือน และผลประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นเงินสะสมที่หักเข้ากองทุนพร้อมดอกเบี้ยและเงินสมทบ

6. กรณีเกษียณเพราะทุพพลภาพ ไม่จำกัดอายุเกษียณ แต่ถ้ามีอายุราชการ 15 ปี และอยู่รับราชการ 3 ปีสุดท้ายต่อเนื่องกันจะได้รับบำนาญเพื่อทุพพลภาพ ถ้ามีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี จะได้รับเงินสะสมที่หักเข้ากองทุนคืน พร้อมดอกเบี้ย ร้อยละ 3 และถ้ามีอายุราชการ 5 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี จะได้รับเบี้ยประกัน รวมทั้งส่วนที่รัฐจ่ายคืน โดยไม่รวมดอกเบี้ย

การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกองทัพบก

หนังสือบันทึกข้อความ กองตุลาการ กรมสารบรรณทหารบก (2542 :1) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ให้ความเห็นชอบแนวทางการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร ตามมติที่ประชุม กขท. ครั้งที่ 7/42 เมื่อ 13 ก.ค.42 ซึ่งที่ประชุมได้กำหนดแนวทางการลาออกของข้าราชการทหารเป็น 2 ลักษณะ โดยให้ผู้ที่ประสงค์จะลาออกมีหนทางให้เลือกเข้าร่วมโครงการอย่างไร้ข้อขัดข้อง ดังนี้

1. โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร ผนวก ก. กำหนดสิ่งจูงใจ คือ ได้รับเฉพาะการขอพระราชทานยศหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ เป็นกรณีพิเศษ

ผนวก ก. โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร ตามมติ กขท. ครั้งที่ 7/42 เมื่อ 13 ก.ค.42

หลักการ

1. เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการและข้าราชการ
2. เป็นความสมัครใจของข้าราชการทหารและความเห็นชอบของหัวหน้าส่วนราชการ
3. ให้ข้าราชการทหารมีทางเลือกที่ดีและได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่ทางราชการกำหนด
4. เป็นการลดขนาดกำลังพล

กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการทหารกลุ่มเป้าหมายจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นข้าราชการทหารอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการ (ไม่นับรวมเวลาวีรคุณ) ตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป
2. มีอายุราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
3. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุนกับกระทรวงกลาโหม

4. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการในกรณีอื่น ตามที่กฎหมายกำหนด
5. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างลงทัณฑ์ หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดคดีอาญา ซึ่งมีไขความผิดลหุโทษ หรือกระทำโดยประมาท
6. เป็นผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยหวัด ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495 หรือบำเหน็จบำนาญปกติ ด้วยเหตุสูงอายุหรือเหตุรับราชการมานาน ตามความที่บัญญัติในพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติมหรือพระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2539

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

1. ดำเนินการภายใต้กฎหมายที่มีอยู่ โดยไม่แก้ไขกฎหมาย
2. เมื่อได้รับอนุมัติให้ลาออกแล้ว จะไม่ขอกลับเข้ารับราชการใหม่ ไม่เรียกร้องสิทธิหรือผลประโยชน์ใด ๆ นอกเหนือจากที่ทางราชการกำหนด
3. การอนุมัติให้ลาออกจะมีผลบังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณ
4. เป็นไปตามความสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจากหัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม หรือผู้บังคับบัญชาเหล่าทัพ

สิทธิประโยชน์

ผู้ขอเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด จะได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญและสิทธิอื่น ตามข้อบังคับหรือกฎหมายกำหนด ดังนี้

1. ได้รับการขอพระราชทานยศ หรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ เป็นกรณีพิเศษ โดยไม่มีการปรับขึ้นเงินเดือนสูงขึ้น ตามชั้นยศใหม่ (เว้นนายทหารชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก) การขอพระราชทานยศ หรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ ข้าราชการผู้นั้นจะต้องครองยศ ดังนี้
 - 1.1 นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศนายพล จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศได้ไม่เกินยศ พลเอก พลเรือเอก พลอากาศเอก
 - 1.2 นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือนพันเอก (พิเศษ) นาวาเอก (พิเศษ) นาวาอากาศเอก (พิเศษ) จะต้องครองยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือน พันเอก (พิเศษ) นาวาเอก (พิเศษ) นาวาอากาศเอก (พิเศษ) มาแล้ว

ไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออกและให้เลื่อนยศเป็น พลตรี พลเรือตรี พลอากาศตรี

1.3 นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ซึ่งครองยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณที่ลาออก ให้ปรับเป็นรับเงินเดือน ระดับ น.5 เป็นกรณีพิเศษ โดยให้ปรับระดับเงินเดือนเป็นระดับ น.5 ในชั้นที่ตรงกับระดับ น.4 ปัจจุบัน (กรณีที่ชั้นเงินเดือนตรงกัน) หรือให้อาศัยเบิกในชั้นเงินเดือนเป็นระดับ น.5 ในชั้นที่ตรงกับระดับ น.4 ปัจจุบัน (กรณีที่ชั้นเงินเดือนตรงกัน) หรือให้อาศัยเบิกในชั้นที่สูงกว่าถัดไป (กรณีชั้นเงินเดือนไม่ตรงกัน) โดยให้ผู้ที่ลาออกได้รับเงินเดือนในอัตราที่เคยได้รับ ก่อนที่จะได้มีการปรับระดับอัตรา

1.4 นายทหารสัญญาบัตรชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึงพันโท นาวาโท นาวาอากาศโท จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ

1.5 จำสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศเป็น ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี

1.6 นายทหารประทวนชั้นยศ จำสิบตรี พันจ่าตรี พันจ่าอากาศตรี ถึงจำสิบโท พันจ่าโท พันจ่าอากาศโท จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ

1.7 นายทหารประทวนชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึงสิบเอก จ่าเอก จ่าอากาศเอก จะต้องครองยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี นับถึงวันที่ 1 ตุลาคมของปีงบประมาณที่ลาออก และให้เลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ

2. มีสิทธิได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ พ.ศ.2536

3. การเลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นบำเหน็จประจำปี ตามผลการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณนั้น

4. ได้รับใบประกาศเกียรติคุณทำนองเดียวกับผู้เกษียณอายุราชการ

2. โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามมติ ครม. ตามผนวก ข. ซึ่งกำหนดสิ่งจูงใจ คือ ได้รับเงินขวัญถุง 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และเงินเพิ่มรายเดือน สำหรับผู้ที่ขอรับเบี้ยหวัดหรือบำนาญ

ผนวก ข. โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 29 มิ.ย.2532 อนุมัติโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามที่สำนักงาน ก.พ.เสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

1. ข้าราชการพลเรือนจะต้องมีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป สำหรับข้าราชการทหารจะต้องมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการ (ไม่รวมเวลาราชการทวิคูณ) ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป
2. มีอายุราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับจาก 1 ตุลาคม 2542
3. ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการตามกรณีอื่นที่กฎหมายกำหนด เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน พิจารณาถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้ เป็นต้น
4. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวน หรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย หรือการพิจารณาโทษทางวินัยหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดคืออาญา ซึ่งมีใช้ความผิดโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ประโยชน์ที่ได้รับ

ได้รับบำเหน็จหรือบำนาญ และเงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบและคอกผล สำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข. และเงินเพิ่มรายเดือน จากบำนาญ รวมทั้งเงินขวัญถุง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. เงินขวัญถุง = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x 7 โดยจะแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวดเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน

2. บำเหน็จหรือบำนาญตามสูตร ดังนี้

$$2.1 \text{ บำเหน็จ} = \text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ}$$

$$2.2 \text{ บำนาญ} = (\text{สำหรับผู้ไม่เป็นสมาชิก กบข.}) \\ = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ}}{50}$$

$$2.3 \text{ บำนาญ} = (\text{สำหรับสมาชิก กบข.}) \\ = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ}}{50}$$

2.4 สำหรับข้าราชการเมื่อลาออก และมีอายุอยู่ในเกณฑ์กองทุน จะได้รับ เบี้ยหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กท. ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495

3. เงินเพิ่มรายเดือนจากเบี้ยหวัดหรือบำนาญ ซึ่งให้เฉพาะผู้รับเบี้ยหวัดหรือบำนาญเท่านั้น โดยเงินเพิ่มรายเดือน = $\frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{อายุราชการ ที่เหลือ}}{50}$

50

ทั้งนี้เงินเพิ่มจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย นอกจากนี้บำนาญรวมกับเงินเพิ่มรายเดือน ต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย

4. ผู้ออกจากราชการที่เป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งมีอายุน้อยกว่า 50 ปี แต่มีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป จะได้รับยกเว้นไม่ต้องนำเงินที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ มารวมคำนวณเพื่อเสียภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494

พระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494 กำหนดไว้ว่า เมื่อข้าราชการผู้ใด ออกจากราชการให้จ่ายบำเหน็จบำนาญให้ตามเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้ใน พ.ร.บ.ฉบับนี้ สิทธิในบำเหน็จ หรือบำนาญ เป็นสิทธิเฉพาะตัวจะโอนไม่ได้

- บำเหน็จ ผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

ก. ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลารับราชการ สำหรับคำนวณบำเหน็จ บำนาญ ไม่ถึงสิบ ปีบริบูรณ์

- ทางราชการให้ออกเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง
- ทางราชการให้ออกโดยไม่มีความคิด
- ทหารซึ่งออกจากกองหนุนมีเบี้ยหวัด
- ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ
- ทางราชการให้ออกเพราะครบเกษียณอายุ
- ลาออกเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์

ข. ลาออกโดยมีเวลารับราชการครบ 10 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี หรือมีอายุไม่ครบ

50 ปีบริบูรณ์

ง. มีสิทธิได้รับบำนาญ แต่ขอรับบำเหน็จแทนบำนาญ

บำนาญ ผู้มีสิทธิได้รับบำนาญ

ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลารับราชการสำหรับคำนวณ บำเหน็จ บำนาญ ตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป และต้องเข้าลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- ทางราชการให้ออกเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง
- ทางราชการให้ออกโดยไม่มีคามผิด
- ออกจากราชการเพราะเหตุสุขภาพ
- ทางราชการให้ออกเพราะครบเกษียณอายุ
- ทางราชการให้ออกเมื่อมีเวลาราชการครบ 30 ปีแล้ว
- ลาออกจากราชการเมื่ออายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว
- ลาออกจากราชการเมื่อมีเวลาราชการครบ 25 ปีแล้ว (เสถียร วิชัยลักษณ์, ร.ต.ท. และ สิบวงศ์ วิชัยลักษณ์, พ.ศ.อ. 2594 : 5 - 12)

เบี้ยหวัด ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยเบี้ยหวัด กำหนดไว้ ดังนี้

ข้อ 4 ทหารซึ่งมีสิทธิได้รับเบี้ยหวัด คือ

1. นายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งมีเวลาราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี แล้วออกจากราชการเป็นนายทหารกองหนุน
2. นายทหารชั้นสัญญาบัตรนอกประจำการ (นายทหารกองหนุน นายทหารนอกราชการ หรือนายทหารพันราชการ) ที่ไม่ได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ภายหลังจากราชการสั่งให้กลับเข้ารับราชการใหม่ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แล้วออกจากราชการเป็นนายทหารกองหนุน
3. นายทหารประทวนและพลทหาร ซึ่งรับราชการในกองประจำการครบกำหนด ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อเข้ารับประจำการต่อไปไม่น้อยกว่า 1 ปี แล้วออกจากราชการ และเมื่อออกจากราชการนั้นยังไม่พ้นกองหนุนขั้นที่ 2 ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ
4. นายทหารประทวน และพลทหารกองหนุน ที่ไม่ได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ ภายหลังจากราชการสั่งให้กลับเข้ารับราชการประจำการใหม่ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ออกจากราชการเมื่อออกจากราชการนั้นยังไม่พ้นกองหนุนขั้นที่ 2 ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

เกณฑ์คำนวณเบี้ยหวัด ให้คำนวณตามส่วนแบ่งของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยจ่ายเป็นรายเดือน ดังนี้

1. มีเวลาราชการไม่ถึง 15 ปี ได้ 15/50 ของเงินเดือน

2. มีเวลาราชการ 15 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี ได้ 25/50 ของเงินเดือน
3. มีเวลาราชการ 25 ปี แต่ไม่ถึง 30 ปี ได้ 30/50 ของเงินเดือน
4. มีเวลาราชการ 30 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี ได้ 35/50 ของเงินเดือน
5. มีเวลาราชการ 35 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี ได้ 40/50 ของเงินเดือน
6. มีเวลาราชการ 40 ปีขึ้นไป ให้แบ่งเป็นห้าสิบส่วน คูณจำนวนปีเวลาราชการ เบี้ยหวัดให้จำกัดจำนวนอย่างสูงไม่เกินเงินเดือนเดือนสุดท้าย (อ้างในข้อบังคับ กระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเบี้ยหวัด พ.ศ.2495 ลง 17 ก.ค.95)

- เงินจากกองทุนเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม, เงินชดเชย, เงินสะสม, เงินสมทบพร้อมดอกผลสำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข.) (คู่มือสมาชิก กบข. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ 2544 : 15 – 17)

1. เงินประเดิม คือเงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 ตามสูตรที่กำหนด โดยเงินประเดิมจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น

$$\text{เงินประเดิม} = \frac{25 \times \text{เงินเดือน} [(1.09)^{\text{เวลาราชการ}} - (1.08)]}{(1.08)^{\text{เวลาราชการ}}}$$

2. เงินชดเชย คือ เงินที่รัฐบาลจ่ายให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือนโดยเงินชดเชยจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการซึ่งมีสิทธิรับและเลือกรับบำนาญเท่านั้น

3. เงินสะสม คือ เงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุน ขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน

4. เงินสมทบ คือ เงินที่รัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุน ให้สำหรับสมาชิกที่สะสมเงิน ขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน

- **เงินเพิ่มรายเดือน** (เฉพาะผู้รับเบี้ยหวัด หรือบำนาญ) เท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วย อายุราชการที่เหลือ หาด้วย 50 ทั้งนี้เงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย และบำนาญรวมกับเงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้าย (อ้างในหนังสือ กรมกำลังพลทหารบก 2543 : 1)

- **เงินขวัญถุง** เป็นเงินจำนวน 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวด เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน

สำหรับเงินขวัญถุง (งวดแรก) ส่วนที่ 1 จำนวน 3.5 เท่า ของเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน สำนักงานประมาณจะโอนงบประมาณให้ภายใน.....(สัปดาห์ หลังจากที่ได้รับแจ้งข้อมูลจากคณะกรรมการ โครงการ ฯ โดยส่วนราชการไม่ต้องขออนุมัติเปลี่ยนแปลงหมวดจ่าย และโอนเงินประจำงวด ส่วนเงินขวัญถุง (งวดแรก) ส่วนที่เหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ยื่นคำขอ

ศูนย์สนเทศและหอสมุด

มหาวิทยาลัยศรีสะเกษ

อนุมัติโอนเงินประจำงวดเช่นเดิม ทำให้การเบิกจ่ายเงินขวัญดูง มีความรวดเร็วยิ่งขึ้น (อ้างในหนังสือ กรมกำลังพลทหารบก 2543 : 1)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความหมายของการจูงใจ (Motivation)

สุพัตรา สุภาพ (2536 : 121) กล่าวว่า การจูงใจ เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อชักนำให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามเป้าหมาย เป็นการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลเกิดพลังร่วมกันทำงานในการทำภารกิจของ องค์กรให้ลุล่วงไปด้วยดี

พิมลจรรยา นามวัฒน์ (2532 : 383) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การควบคุมพฤติกรรม มนุษย์ให้ปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยการค้นหาและระบุสาเหตุแรงกระตุ้นและ จุดมุ่งหมายของพฤติกรรมไว้ล่วงหน้า

Terry (1964 : 566) กล่าวว่า สิ่งจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้มีการกระทำ หรือสิ่งที่มี แนวโน้มที่จะกระตุ้นให้มีการกระทำ

Beach (1965 : 379) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลัง เพื่อให้ประสบ ความสำเร็จในเป้าหมาย (goal) หรือรางวัล (reward) การจูงใจเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับการกระทำของ มนุษย์ และเป็นสิ่งที่ยู่ให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ ที่สัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่ได้รับ

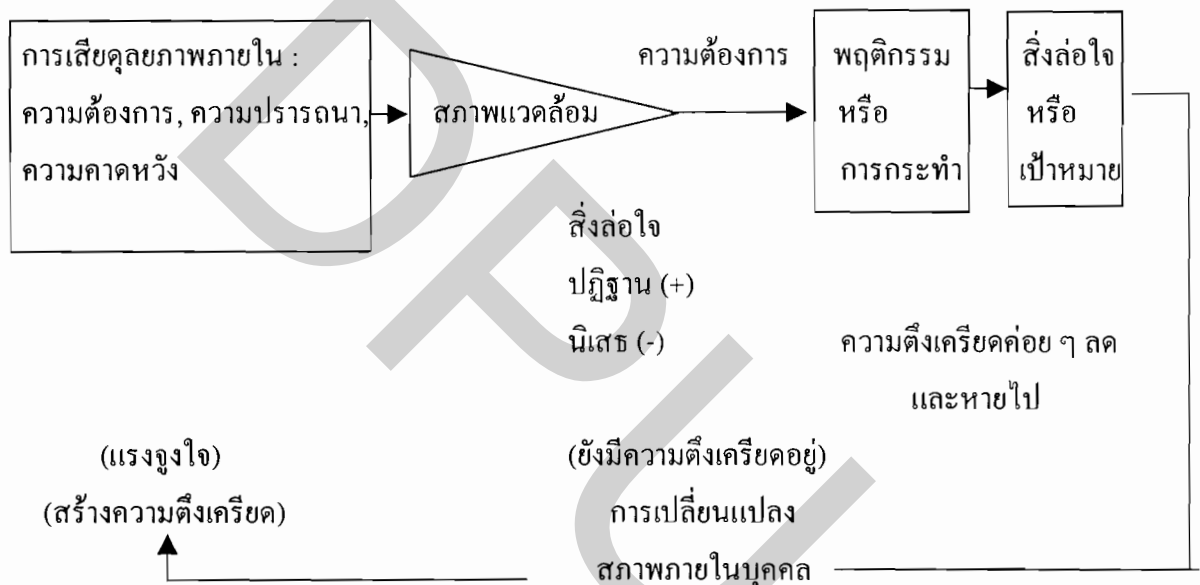
สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2541 :85) กล่าวว่า การจูงใจมนุษย์นั้นเป็น ปรัชญาการณที่สลับซับซ้อน จึงไม่อาจหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ และนอกจาก นั้น ผลของการจูงใจก็ยังยากแก่การวัด อย่างไรก็ตาม สำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้นเป็น คำซึ่งมาจากภาษาละตินว่า Movere อันหมายถึง การเคลื่อนไหว (to move) ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่งอันยังผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำ

มนุษย์จะมีพฤติกรรมต่อเมื่อ เขามีแรงขับหรือแรงจูงใจหรือความอยาก ซึ่งเป็นผลของ ความต้องการที่เกิดขึ้น และความต้องการของบุคคลนั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความต้องการ หมายถึง การที่บุคคลคนหนึ่งเกิดภาวะการณขาดแคลน หรือขาดหายไปในระยะเวลาหนึ่ง ดังนั้น ความ

ต้องการจึงเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัว เพื่อให้เข้าได้สภาพแวดล้อมอาจมีความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร หรือทางอจิตภาพ เช่น การได้รับความยกย่อง หรือยอมรับทางสังคม ความต้องการนั้นเป็นพลังทำให้เกิดความตึงเครียด (Tension) และกระตุ้นให้เกิดการกระทำได้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความต้องการนับเป็นหัวใจหรือต้นตอแห่งพฤติกรรม การตอบสนอง

ตัวแปรพื้นฐานของพฤติกรรมและการจูงใจ

แสดงตัวแบบพื้นฐานของพฤติกรรมและการจูงใจ



ที่มา : อังใน สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ และตัดแปลงจาก Marvin D.Dunnette และ Wayne K. Kirchner 88 – 89 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมหรือการกระทำจะเกิดขึ้นเองไม่ได้ แต่จะต้องเกิดจากตัวบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการ ความปรารถนา หรือความคาดหวัง ซึ่งจะ เป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการเสียดุลยภาพ (disequilibrium) ภายในตัวบุคคลอันทำให้บุคคลเกิดความตึงเครียด หรือความรู้สึกไม่สบายอันเนื่องมาจากสภาพที่เสียดุลยนั้น

เสถียร เหลืองอร่าม (2519 : 62 – 63) กล่าวว่า รากฐานของแรงจูงใจ มาจากความต้องการของบุคคล ซึ่งหมายถึง ที่บุคคลจำเป็นต้องมีและสิ่งที่บุคคลต้องการจะมี ดังนั้น หากบุคคลใดต้องการอะไรแล้ว ไม่ว่าจะจำเป็นหรือไม่ เขาก็ถือได้ว่าสิ่งนั้นเป็นความต้องการของเขา และความต้องการเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลขยันขันแข็งทำงาน เป็นต้น บุคคลทั่ว ๆ ไปมีความต้องการแตกต่างกันออกไปตามฐานะและตามสถานการณ์

การจูงใจ จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. การจูงใจแบบปฏิฐาน (Positive Motivation) การจูงใจประเภทนี้บางที่เรียกว่า “Carrot approach” หรือ “Anxietyreducing motivation” ซึ่งเป็นการใช้วาทีลปี่เทคนิคต่าง ๆ เป็นการจูงใจ ชั่ว ๆ โดยอาจจะแสดงออกมาในทางคำพูดคื ๆ บ้าง ให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน เช่น ให้เงินเดือนเพิ่มขึ้น เลื่อนชั้นและตำแหน่งสูงขึ้น ตลอดจนจัดสถานภาพดีและรับการยกย่องชมเชยให้ปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กร บางครั้งเรียกว่า “Stick Approach” เป็นการจูงใจแบบใช้การบังคับกิริยาที่แสดง ออกในลักษณะเป็นการข่มขู่ ถ้าหากพนักงานยังไม่ปฏิบัติคิตตามก็อาจจะเริ่มลงโทษตั้งแต่สถานเบา ไปจนสถานหนัก ถึงกับต้องใช้น้ันเค็ดขาค คือ ปลดออก ไล่ออก หรือตัดเงินเดือน ลดตำแหน่ง

ทฤษฎีการจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (อ้างใน สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์)

อรธธมานะ 2541 : 202) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs Theory) นี้เป็นทฤษฎี คั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่ Maslow, Abraham H. ได้เสนอไว้ Maslow มีความเห็นว่า บุคคลพยายาม ที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มากก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการชั้น เหลือขึ้นไป จนถึงขั้นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด ความต้องการตอบสนองก่อนที่ ความต้องการขั้นสูงจะเข้ามามีบทบาทต่อความรู้สึกอันมีสติของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นจุดสำคัญในความ คิดของ Maslow ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความ ต้องการนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป โดย Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Basic Physiological and Biological Needs) ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพนั้น เป็นความต้องการในระดับต่ำ ขั้นแรก เป็นความต้องการซึ่งจำเป็นเพื่อการอยู่รอดอันเป็นเรื่องทางกายภาพและชีวภาพ คือ ความ ต้องการในการพักผ่อน อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ การขับถ่าย การเคลื่อนไหว เรื่องเพศ ตลอดจน รวมถึงความต้องการในปัจจัยสี่คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety, Security Needs) เป็น ความต้องการเพื่อปกป้องพิทักษ์ตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นคง ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เป็น ความปรารถนาที่จะอยู่ห่างจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บ ต่าง ๆ รวมตลอดจนถึงความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ หลายองค์กรจัดโครงการต่าง ๆ เพื่อสนอง ความต้องการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ ความมั่นคง และความปลอดภัยนี้ ได้แก่ การประกันภัย

ในรูปต่าง ๆ เช่น ในด้านสุขภาพ อุบัติเหตุและชีวิต รวมถึงการเก็บเงินสะสม การให้บำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ สิ่งเหล่านี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการในทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ (Social, Affiliative, and Belonging Needs) ความต้องการนี้อาจตอบสนองได้ในสภาพแวดล้อมทางสังคมได้แก่ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันอบอุ่นกับเพื่อน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกที่ว่าคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกมิใช่เป็นเพียงแต่ผู้ผลิตที่ไม่มีความรู้สึก ไม่มีชีวิตจิตใจและถ้าปราศจากความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มแล้ว เขาจะรู้สึกว่าเขาเป็นบุคคลไม่มีคุณค่า และที่สุดเขาก็จะประพฤติตนเหมือนคนอื่น ที่มีใช้สมาชิกขององค์กร เหล่านี้เป็นเรื่องที่คลุมไปถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

ผลการศึกษาของ Schachter, Stanley (1959) แห่งมหาวิทยาลัยมิเนโซต้า กล่าวว่า การที่คนเข้าสังคมและแสวงหาความต้องการในความรักใคร่นั้น มิใช่เพื่อสังคมในตัวของมันเอง แต่เป็นเพราะเขาชอบและสนุกกับการเข้าสังคมมากกว่าและในหลาย ๆ กรณี เป็นเพราะเขาต้องการกล่าวถึงความเชื่อของเขา หรือเมื่อบุคคลเกิดความตื่นเต้น สับสนหรือไม่สบายใจ เขามักจะมองหาบุคคลที่อยู่ในภาวะแบบเดียวกับเขา และที่สุดบุคคลก็จะรวมกันเป็นกลุ่มก้อนได้ เพราะมีความรู้สึกทำนองเดียวกัน

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับ (Esteem, Recognition Needs) หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะมีคุณค่าในสายตาของคนอื่น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสามารถที่แท้จริง ความสำเร็จ และความเคารพที่ได้รับจากคนอื่น ความต้องการนี้อาจแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ

1. ความปรารถนาที่จะได้ความแข็งแกร่ง ความสำเร็จ มีความเพียงพอ มีความมั่นใจ เพื่อที่จะเผชิญโลก และมีความเป็นอิสระและเสรีภาพ
2. ความปรารถนาที่จะมีชื่อเสียงและเกียรติภูมิ (ซึ่งอธิบายได้ว่า เป็นการเคารพหรือความยกย่องที่จะได้รับจากบุคคลอื่น ๆ การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญหรือการเห็นคุณค่า)

ขั้นที่ 5 ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self-Actualization, Self-Fulfillment) Maslow ได้สรุปความคิดเห็นว่า แม้ความต้องการ ต่าง ๆ ทั้งหมดนี้ (ความต้องการในระดับต่ำ) จะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม เราจะยังมักจะคาดหวังว่าความไม่พอใจอันใหม่ ความไม่พอใจที่ไม่หยุดยั้ง จะพัฒนาต่อไปอีก ทั้งนี้เว้นแต่ว่าบุคคลจะกระทำสิ่งที่เหมาะสม เขาและเขาจะมีความสุขที่สุด นักเล่นดนตรีจะเล่นดนตรี นักศิลปะจะวาดรูป นักกวีจะขีดเขียน สิ่งที่คนอื่นสามารถเป็นได้ เขาก็จะต้องเป็นอย่างนั้นได้ ความต้องการนี้อาจเรียกว่า ความต้องการที่ประจักษ์ตน หรือประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แมคเคลลแลนด์ (Mc Clelland's Achievement Motivation Theory)

(อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร 2541 :65) ได้เน้นถึงแรงจูงใจพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ ได้แก่

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับเกณฑ์มาตรฐานอันดีเลิศ จะมีความรู้สึกเป็นทุกข์กังวลใจ ไม่สบายใจ เมื่อประสบความล้มเหลวหรืออุปสรรค

2. แรงจูงใจใฝ่สมาคม (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบของคนอื่น ต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียงในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่นในสังคม ผู้ที่มีความจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่นในองค์กร

ดังนั้น แมคเคลลแลนด์ เน้นในเรื่องของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจในด้านอื่น ๆ เพราะเขาเห็นว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสำคัญมากที่สุดในการความสำเร็จของคนเรา

สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320 – 321) แบ่งปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างขวัญในการทำงาน เป็นเป็น 2 ประการ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีประสิทธิภาพโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจประเภทนี้มี 2 ชนิดคือ

- สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ได้แก่ เงินเดือน, ค่าจ้าง
- สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์

เกื้อกูลต่าง ๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (non – financial Incentive) เป็นสิ่งจูงใจที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่ากัน และความมั่นคงในงาน

Barnard, Chester I (อ้างใน รัตตัญญู เทียนปฐม 1968 : 42 – 149) พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นเรื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของอื่น ๆ ที่ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล หมายถึง โอกาสที่จะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศ ได้รับการยอมรับหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่ปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความตั้งใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพระบบทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับทัศนคติของแต่ละบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น ช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคคลที่อยู่ร่วมกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

ตัวกำหนดปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด

ปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ซึ่งช่วยให้สามารถทำนายว่ากลุ่มใดทำให้เกิดความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดตัวแปรนี้คืออายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ๆ ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น (Dubrin, Andrew J. 1984 : 147) ซึ่งก็มีเหตุผลหลายประการประกอบอีก เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ และการปรับตัวกับสถานะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง อย่างไรก็ตามที่ปรากฏว่า บุคคลวัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขา สถานภาพสูงย่อมทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิภาวรรณ รุ่งเรืองอนันต์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “พัฒนาการวิเคราะห์ ปัจจัย และการวิเคราะห์ สหภาพสัมพันธ์คาโนนิคัล ระหว่าง พ.ศ.2538 – 2540 : ศึกษากรณีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการประปานครหลวง” พบว่าปัจจัยที่ได้จากการสกัดปัจจัย โดยวิธีองค์ประกอบหลัก สามารถอธิบายความแปรปรวนรวมของข้อมูลได้มากที่สุด และปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในการพิจารณาเข้าร่วม โครงการมากที่สุด คือ ปัญหาในการทำงานรองลงมาได้แก่ ความต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคงและสะดวกสบายในการเดินทาง ลักษณะตำแหน่งและผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับสำหรับปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญน้อย ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการทำงาน และสายงานเป็นปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญน้อยที่สุด ในการพิจารณาเข้าร่วมโครงการ

จากการวิจัยของ สิริรัตน์ มะโนทัย (2541 : บทคัดย่อ) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสังกัดส่วนกลาง ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสังกัดส่วนกลาง ที่มีต่อโครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจของพนักงานกับการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านตัวโครงการ ด้านตัวพนักงาน และด้านสภาพแวดล้อมในงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด โดยการศึกษาพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสังกัดส่วนกลาง จำนวน 1,158 ราย ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งสิ้น 315 นาย ได้รับแบบสำรวจกลับคืนมา 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.28

ผลการศึกษา ปรากฏว่า ความคิดเห็นของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ที่มีต่อโครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีแผนงานหลักเกษียณอายุ ด้านความภูมิใจในงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงินเดือน วิธีการรองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในครอบครัว และจากการทดสอบความสัมพันธ์ ตามสมมติฐาน พบว่า มีเพียงปัจจัย 2 ประการ ที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด อย่างมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ตัวแปรด้านผลตอบแทน และตัวแปรด้านเงินเดือน วิธีการ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

ลักขณา สิวะอมรรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปรับลดสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีศึกษาโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการนำโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด มาใช้ในการปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยศึกษาวิเคราะห์ผลลัพธ์ ผลกระทบ และจัดทำข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงการดังกล่าว ในโอกาสต่อไป

เนื่องจากตลอดระยะเวลาในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมา รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการควบคุมโครงสร้างและอัตรากำลังในภาคราชการมาโดยตลอด แต่ข้อเท็จจริงในช่วงระยะเวลาดังกล่าว จำนวนราชการฝ่ายพลเรือนในราชการบริหารส่วนกลาง เพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยปีละ 2.5 % ในขณะที่ประชากรเพิ่มขึ้นเพียง 1.4 % เป็นผลให้งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรภาครัฐเพิ่มสูงขึ้น เฉลี่ยร้อยละ 11.3 ต่อปี และอัตราการเพิ่มของงบประมาณรายจ่าย โดยระบบเพิ่มขึ้นเฉลี่ย 10.9 ต่อปี ทำให้รัฐไม่สามารถเพิ่มรายจ่ายในด้านการลงทุนเพื่อพัฒนาประเทศได้ เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐสูงถึง ร้อยละ 42 ของงบประมาณรายจ่ายรวม ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.จึงได้เสนอโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด เพื่อรองรับกับแผนและมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับลดหรือควบคุมขนาดกำลังคน และค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐ

ผลของการศึกษาพบว่า โครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จในการลดขนาดกำลังคนภาครัฐได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด แต่ผลกระทบโดยตรงของโครงการต่อส่วนราชการที่เข้าร่วมโครงการคือ อัตรากำลังที่ลดลง ซึ่งกระทบต่อภาระกิจของส่วนราชการต่าง ๆ มากบ้างน้อยบ้างขึ้นอยู่กับลักษณะงาน ภารกิจ นโยบายของรัฐ มติคณะรัฐมนตรีต่อส่วนราชการนั้น แต่ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือ การปรับลดบทบาท ลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ให้มีขนาดเล็กกระทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง

ชุมพล เวสสุบุตร (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรสเป็นโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี ขณะลาออกมีตำแหน่งประจำแผนก, มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 6 – 10, และมีเงินเดือนระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท รายได้ที่ได้รับจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีลักษณะพอจุนเจือครอบครัว แต่ไม่พอสำหรับออมทรัพย์ ได้รับรายได้เพิ่มเติมจากสามี/ภรรยา ในกรณีที่มีรายได้ ไม่พอจุนเจือครอบครัว ภายหลังการลาออกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงาน มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท รายได้ที่ได้มีมีลักษณะพอออมทรัพย์บ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากไม่

เสียใจในการลาออกจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยให้เหตุผลว่า มีความพอใจกับภาระหน้าที่การงานใหม่ที่ปฏิบัติอยู่ และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากให้ความเห็นว่าจะไม่กลับไปทำงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอีก โดยให้เหตุผลว่า เงินเดือนต่ำเกินไป นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนขาดความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ ภายในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยเห็นว่ารายได้ที่ได้รับสูงเพียงพอที่จะจุนเจือครอบครัว เห็นว่าการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง และมีความเหมาะสม การปฏิบัติหน้าที่การงานไม่มีความเป็นธรรม การดำรงตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีความมั่นคง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติไม่มีความท้าทาย ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี ไม่มีผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่เหมาะสม ลักษณะงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และการปฏิบัติงานในหน้าที่การงานไม่ได้รับการยอมรับ ในผลงานและความสามารถ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีความคิดเห็นต่อองค์การในภาครัฐบาล หรือภาคเอกชน ภายนอกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยเห็นว่า รายได้ที่ได้รับสูงเพียงพอที่จะจุนเจือครอบครัว การพิจารณาความดีความชอบ มีหลักเกณฑ์ที่ถูกต้องและมีความเหมาะสม การปฏิบัติหน้าที่การงานมีความเป็นธรรม การดำรงตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบมีความมั่นคง หน้าที่การงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีความก้าวหน้าในการทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีความเหมาะสม ลักษณะงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา และการปฏิบัติงานในหน้าที่การงานได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถ

จากสมมุติฐานในการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันภายนอก องค์การมีผลต่อการตัดสินใจ ลาออกของวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มากกว่าปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจากภายในองค์การ จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

Carol S. Weisman (1982 : 24 – 31) ได้ศึกษาถึงเหตุผลในการลาออกจากงานของพยาบาล ในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ต่อการลาออกจากงานของพยาบาล กล่าวคือ พยาบาลที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะแสวงหางานใหม่มากขึ้นตามไปด้วย และนอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย จะมีแนวโน้มในการลาออกจากราชการมากกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากพยาบาลที่ทำงานมานาน ได้ผ่านพ้นระยะ

เนตรนภา ชุมทอง (2524 : 107 – 124) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ สู่วิทยาลัยเอกชน” พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐลาออกมาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่เป็นสาเหตุ คือ

1. ปัจจัยหลักคั่นทางโรงพยาบาลของรัฐ ทางด้านรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอกับฐานะทางสังคมของแพทย์ และระบบราชการไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยดึงดูดของโรงพยาบาลเอกชนทางด้านรายได้สูงกว่าการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และระบบการทำงานมีความอิสระ ไม่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ

สรุปได้ว่า รายได้และระบบการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้แพทย์ออกจากโรงพยาบาลของรัฐ มาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากแรงจูงใจทางด้านรายได้เป็นสาเหตุสำคัญ

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก – ข) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “การลาออกของข้าราชการ” ผลของการวิจัยพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คือ ระดับ 1 – 3 ซึ่งมีรายได้ต่ำและรับราชการมาในระยะสั้น คือ ไม่ถึง 4 ปี ผู้ที่ลาออกในปริมาณสูงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนั้นจากการวิจัยยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการมีทัศนคติไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานอันประกอบด้วย นโยบาย และการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาวะการทำงาน รวมทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ของระบบราชการ

ในด้านเหตุผลในการลาออกจากราชการ พบว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องรายได้ รองลงมาคือขั้นตอนหรือกระบวนการการทำงาน การบริหารงานในระบบราชการ และปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่พอใจกับงานใหม่ เพราะมีรายได้ดีและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ตามที่ต้องการ มีโอกาสใช้ความสามารถเต็มที่หรือได้งานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา จึงไม่ผิดหวังกับงานใหม่ และไม่เสียใจที่ลาออก

สินีนานู อจลสุด, ภัทรารณณ์ หาญเทพินทร์ และกาญจนา ปิยะชาติ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกก่อนครบเกษียณอายุ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจและปัจจัยทางด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความพอใจ และการตัดสินใจลาออกก่อนครบเกษียณอายุของพนักงาน โดยทำการศึกษาโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ของการสื่อสารแห่งประเทศไทย จึงได้ประกาศโครงการให้สิทธิแก่พนักงานและลูกจ้างลาออก โดยได้เงินตอบแทนพิเศษต่อเนื่องมาตั้งแต่ พ.ศ.2534 จนถึงปัจจุบันการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด โดยสุ่มตัวอย่างจากพนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิ

ตามโครงการ และจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับการลาออกเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพิจารณาตัดสินใจลาออก และปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงานและความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ ปัจจุบัน โอกาสความก้าวหน้าและความสำเร็จในอนาคต

สุชาติ วัชรโยธิน (2535 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษากรณี พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่เริ่มทำงานกับธนาคารมาไม่นาน คือ ทำงานมาไม่ถึง 3 ปี และเป็นผู้ที่อยู่ตั้งแต่ระดับ 5 – 6 และผู้ที่ลาออกจากงาน จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายบริหารมากที่สุด จำนวน 51 คน และเมื่อลาออกจากธนาคารกรุงไทยจำกัดไปแล้ว ปรากฏว่าได้ไปทำงานกับหน่วยงานเอกชนมากที่สุด และสรุปได้ว่าเมื่อย้ายไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่แล้ว จะมีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าเมื่อทำงานอยู่กับธนาคารกรุงไทยจำกัด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดของนักทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัย
จูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ได้สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย
สำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยจัดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ภูมิหลัง ประกอบด้วย ระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุ
2. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - 2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ เงินจากกองทุนบำเหน็จ
บำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบพร้อมดอกผลสำหรับผู้เป็นสมาชิก
กบข.) เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญ เงินขวัญถุง เบี้ยหวัด (2495)
 - 2.2 ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ การเพิ่มขึ้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ
ความต้องการพักผ่อน ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ความ
ต้องการดูแลครอบครัว ความต้องการช่วยราชการ ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ
ความต้องการเป็นอิสระ ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน และความต้องการได้
รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาภูมิหลังของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต :
เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้าน ชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุ และเปรียบ
เทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้านชั้นยศ เงินเดือน ระดับการ
ศึกษา และอายุ แล้วจึงเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก
ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
จูงใจที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน จึงสามารถร่างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยได้ดัง
ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ภูมิภาค	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
<ul style="list-style-type: none"> • ระดับชั้นยศ • ระดับเงินเดือน • ระดับการศึกษา • ระดับอายุ 	<p>ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> • บำเหน็จ • บำนาญ • เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (เงินประเดิม เงินชดเชย เงินสะสม เงินสมทบพร้อมดอกเบี้ยสำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข.) • เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญ • เงินขวัญถุง • เบี้ยหวัด (2495) <p>ปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน</p> <p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ • ความต้องการพักผ่อน • ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว • ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้ • ความต้องการดูแลครอบครัว • ความต้องการช่วยราชการ • ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นๆ • ความต้องการเป็นอิสระ • ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน • ความต้องการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของกองบัญชาการกองทัพบก ซึ่งมีจำนวน 365 คน แบ่งออกเป็น

1. ข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 191 คน
2. ข้าราชการชั้นประทวน จำนวน 174 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดของกองบัญชาการกองทัพบกในปี 2544 ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ บุนยูซุรุทสึ (Yamanashi, 1954: 112) กำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตรดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = จำนวนประชากรเป้าหมาย

e = ความคลาดเคลื่อนที่กำหนด

จากสูตรข้างต้น เมื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่า 50 % จากจำนวนประชากร 365 คน มีความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้ขนาดของตัวอย่างประชากร จำนวน 365 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบ่งตามชั้นภูมิแบบตามสัดส่วน (Proporttionatd Stratified Sampling) ของจำนวนประชากรทั้งหมดได้จากการคำนวณ จำนวนประชากร 365 คน จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{365}{1 + 365 (0.05)^2} \\
 &= 190.85 \\
 &= 191 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้าราชการทหาร

ข้าราชการทหาร	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
นายทหารสัญญาบัตร	191	100
นายทหารประทวน	174	91
รวม	365	191

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยทำการรวบรวมรายละเอียดและนำมาสร้างข้อคำถามขึ้น โดย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุและปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด

2. สร้างข้อคำถาม โดยการสร้างขึ้นเองและปรับปรุงแบบสอบถามของ ศิริวรรณ ม่วงศิริ (2540 : 124 – 135) มาใช้ประกอบในเนื้อหาของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

3. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือต่อไป ดังรายละเอียดต่อไปนี้
ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ แล้วปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของข้าราชการทหาร เป็นข้อคำถามแบบปลายปิดจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ โดยถามเกี่ยวกับ ระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale)

ข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินจำนวน 10 ข้อ คือ ข้อ 1 - 10
2. ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน จำนวน 10 ข้อ คือ 11 - 20

เกณฑ์การให้คะแนน สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

การแปลผลคะแนน

ผู้วิจัยแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างอันตรภาค ดังนี้ (วัฒนา ศิริพานิช, 2533 : 19)

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} + \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ตามลำดับคะแนน ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง เป็นปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระดับสูง

2. คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง เป็นปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการ
เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระดับปานกลาง

3. คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง เป็นปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระดับต่ำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ได้ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ถึง
ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอข้อมูลประกอบการศึกษา
2. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ตามบ้านพักอาศัย จำนวน 191 ฉบับ
พร้อมชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถาม
3. เมื่อครบกำหนดแล้ว ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามคืน และนำไปวิเคราะห์ข้อมูล
ทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแล้ว วิเคราะห์
ข้อมูลโครงการ คำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for The Social Science)
คำนวณค่าทางสถิติต่อไปนี้

1. ข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการ หาคความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (SD.)
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต จำแนกตามภูมิหลัง โดยใช้ one – way Analysis of
Variance (ANOVA)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย
จูงใจที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยใช้ t - test (Independent Samples Test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) ในบทนี้ต้องการที่จะอธิบายผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน และนำเสนอข้อค้นพบตามผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภูมิหลังของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้านชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา และอายุ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้านชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา และอายุ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ด้านชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา และอายุ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 2 ถึงตารางที่ 5

ตารางที่ 2 ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ

ข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับชั้นยศ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ)	93	48.7
ร.ต. – ร.อ.	32	16.8
พ.ต. – พ.อ.	38	19.9
พล.ต. – พล.อ.	28	14.7
รวม	191	100

จากตารางที่ 2 คำนวณหาค่าร้อยละของข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่า จากจำนวน 191 คน มีชั้นยศส่วนใหญ่อยู่
ในช่วงจ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 รองลงมา มีชั้นยศอยู่ในช่วง
พันตรีถึงพันเอก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.9 รองลงมา มีชั้นยศอยู่ในช่วงร้อยตรีถึงร้อยเอก
จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และมีชั้นยศอยู่ในช่วงพลตรีถึงพลเอกน้อยที่สุด จำนวน 28 คน
คิดเป็นร้อยละ 14.7

ตารางที่ 3 ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน

ข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับเงินเดือน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	9.4
10,001 – 15,000 บาท	77	40.3
15,001 – 20,000 บาท	56	29.3
สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	40	20.9
รวม	191	100

จากตารางที่ 3 คำนวณหาค่าร้อยละของข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน จากจำนวน 191 คน มีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่
ในช่วง 10,001 ถึง 15,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมามีเงินเดือนอยู่ในช่วง
15,001 ถึง 20,000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมามีเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท
ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และมีเงินเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 10,000 บาทน้อยที่สุด
จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.4

ตารางที่ 4 ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา มัธยม/ปวช.	50	26.2
อนุปริญญา/ปวส.	39	20.4
ปริญญาตรี	83	43.5
สูงกว่าปริญญาตรี	19	9.9
รวม	191	100

จากตารางที่ 4 คำนวณหาค่าร้อยละของข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา พบว่าจากจำนวน 191 คน มีการศึกษาส่วน
ใหญ่อยู่ในช่วง ปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในช่วง มัธยม
/ปวช. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในช่วงอนุปริญญา/ปวส. จำนวน
39 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และมีการศึกษาอยู่ในช่วงสูงกว่า ปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 19 คน คิด
เป็นร้อยละ 9.9

ตารางที่ 5 ร้อยละของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับอายุ)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
45 – 48 ปี	71	37.2
49 – 52 ปี	27	14.1
53 – 56 ปี	43	22.5
57 – 60 ปี	50	26.2
รวม	191	100

จากตารางที่ 5 คำนวณหาค่าร้อยละของข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยน
เส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่าจากจำนวน 191 คน มีอายุส่วนใหญ่อยู่ใน
ช่วง 45 ถึง 48 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 57 ถึง 60 ปี จำนวน 50
คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 53 ถึง 56 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5
และมีอายุอยู่ในช่วง 49 ถึง 52 ปี น้อยที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนาชั้นยศ เงินเดือน การศึกษา และอายุ โดยใช้สถิติเชิงบรรยายค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 6 ถึงตารางที่ 15

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ

ภูมิลำเนา	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ชั้นยศ	จำสิบเอกถึงจำสิบเอก (พิเศษ)	93	3.68	.77	สูง
	ร.ต. – ร.อ.	32	3.72	.64	สูง
	พ.ต. – พ.อ.	38	3.47	.72	ปานกลาง
	พล.ต. – พล.อ.	28	4.01	.78	สูง
	รวม	191	3.70	.75	สูง

จากตารางที่ 6 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พันตรีถึงพันเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	3.60	.56	ปานกลาง
	10,001 – 15,000 บาท	77	3.61	.79	ปานกลาง
	15,001 – 20,000 บาท	56	3.66	.72	ปานกลาง
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	40	3.94	.78	สูง
	รวม	191	3.70	.75	สูง

จากตารางที่ 7 คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,001 บาท 10,001 ถึง 15,000 บาท และ 15,001 ถึง 20,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามระดับการศึกษา

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ระดับการศึกษา	มัธยม/ปวช.	50	3.68	.83	สูง
	อนุปริญญา/ปวส.	39	3.69	.65	สูง
	ปริญญาตรี	83	3.66	.77	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.92	.69	สูง
	รวม	191	3.70	.75	สูง

จากตารางที่ 8 คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อายุ	45 – 48 ปี	71	3.44	.65	ปานกลาง
	49 – 52 ปี	27	4.09	.75	สูง
	53 – 56 ปี	43	3.76	.65	สูง
	57 – 60 ปี	50	3.79	.86	สูง
	รวม	191	3.70	.75	สูง

จากตารางที่ 9 คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีอายุ 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บำเหน็จหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำเหน็จ โดยจ่ายให้เพียงครั้งเดียว	3.66	1.23	ปานกลาง
2. บำนาญหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน	3.96	1.04	สูง
3. เงินประเดิมหรือเงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 โดยเงินประเดิมจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น	3.59	1.11	ปานกลาง
4. เงินชดเชยหรือเงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน โดยเงินชดเชยจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น	3.61	1.12	ปานกลาง
5. เงินสะสมหรือเงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุน ขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน	3.53	1.17	ปานกลาง
6. เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญหรือเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วย อายุราชการที่เหลือหารด้วย 50 และเงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย	3.56	1.15	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. เงินขวัญถุงหรือเป็นเงินจำนวน 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวด เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน	3.82	1.10	สูง
8. เบี้ยหวัดหรือเงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการทหารเมื่อลาออกและมีอายุในเกณฑ์เกษียณ จะได้รับเบี้ยหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กท.ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495	3.71	1.08	สูง
9. เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือเงินได้จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับผู้เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดที่เป็นสมาชิก (กบข.)	3.74	1.12	สูง
10. เงินสมทบหรือเงินที่รัฐบาลจ่ายสะสมเข้ากองทุนให้สำหรับสมาชิกที่สะสมเงินขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน	3.77	1.04	สูง
รวม	3.70	0.75	สูง

จากตารางที่ 10 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ บำนาญหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำเหน็จโดยจ่ายเป็นรายเดือน ($\bar{X} = 3.96$) อันดับ 2 คือเงินขวัญถุงหรือเป็นเงินจำนวน 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวด เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน ($\bar{X} = 3.82$) อันดับ 3 คือ เงินสมทบหรือเงินที่รัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้สำหรับสมาชิกที่สะสมเงินขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X} = 3.77$) อันดับ 4 คือ เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือเงินได้จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) ($\bar{X} = 3.53$) และอันดับ 5 คือ เบี้ยหวัดหรือเงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการทหารเมื่อลาออกและมี

อายุในเกณฑ์กองทุน จะได้รับเบี้ยหวัด ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กท.ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495 ($\bar{X} = 3.71$)

นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง คือ บำเหน็จหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำเหน็จ โดยจ่ายให้เพียงครั้งเดียว ($\bar{X} = 3.66$) อันดับ 2 คือ เงินชดเชยหรือเงินที่จ่ายให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน โดยเงินชดเชยจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น ($\bar{X} = 3.61$) อันดับ 3 คือ เงินประเดิมหรือเงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 โดยเงินประเดิมจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น ($\bar{X} = 3.59$) อันดับ 4 คือ เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญหรือเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยอายุราชการที่เหลือหารด้วย 50 และเงินเพิ่มรายเดือน จะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนสุดท้าย ($\bar{X} = 3.56$) และอันดับ 5 คือ เงินสะสมหรือเงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุน ขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ชั้นยศ	จ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ)	93	3.91	.70	สูง
	ร.ต. - ร.อ.	32	3.76	.61	สูง
	พ.ต. - พ.อ.	38	3.32	.64	ปานกลาง
	พล.ต. - พล.อ.	28	3.51	.66	ปานกลาง
	รวม	191	3.70	.70	สูง

จากตารางที่ 11 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามชั้นยศ พบว่า ส่วน

ใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พันตรี ถึง พันเอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารใน กองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	3.61	.63	ปานกลาง
	10,001 – 15,000 บาท	77	3.74	.78	สูง
	15,001 – 20,000 บาท	56	3.89	.64	สูง
	สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	40	3.45	.62	ปานกลาง
	รวม	191	3.71	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามเงินเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีเงินเดือน 10,001 ถึง 15,000 บาท และ 15001 ถึง 20,000 บาท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ระดับการศึกษา	มัธยม/ปวช.	50	3.80	.76	สูง
	อนุปริญญา/ปวส.	39	4.03	.62	สูง
	ปริญญาตรี	83	3.51	.70	ปานกลาง
	สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.64	.46	ปานกลาง
	รวม	191	3.70	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษา มัธยม/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ

ภูมิหลัง	รายละเอียด	N	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อายุ	45 – 48 ปี	71	3.57	.70	ปานกลาง
	49 – 52 ปี	27	4.10	.63	สูง
	53 – 56 ปี	43	3.83	.54	สูง
	57 – 60 ปี	50	3.60	.80	ปานกลาง
	รวม	191	3.71	.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี และ 53 ถึง 56 ปี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ	4.10	1.10	สูง
2. ความต้องการพักผ่อน	4.19	1.01	สูง
3. ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว	3.63	1.61	ปานกลาง
4. ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้	3.43	1.31	ปานกลาง
5. ความต้องการดูแลครอบครัว	4.16	0.99	สูง
6. ความต้องการช่วยราชการ	3.31	1.28	ปานกลาง
7. ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ	3.26	1.31	ปานกลาง
8. ความต้องการเป็นอิสระ	4.10	1.05	สูง
9. ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน	3.73	1.21	สูง
10. ความต้องการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.15	1.40	ปานกลาง
รวม	3.71	0.71	สูง

จากตารางที่ 15 คำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบก พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับสูง ข้อ 5 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความต้องการพักผ่อน ($\bar{X} = 4.19$) อันดับ 2 คือความต้องการดูแลครอบครัว ($X = 4.16$) อันดับ 3 คือ การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ ($\bar{X} = 4.10$) และความต้องการเป็นอิสระ ($\bar{X} = 4.10$) และอันดับ 4 ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.73$)

นอกจากนั้น ยังพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว ($\bar{X} = 3.63$) อันดับ 2 คือ ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ($\bar{X} = 3.43$) อันดับ 3 คือ ความต้องการช่วยราชการ ($\bar{X} = 3.31$) อันดับ 4 คือ ความ

ต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.26$) และอันดับ 5 คือ ความต้องการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ($\bar{X} = 3.15$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ด้วยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way Analysis of Variance (ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' โดยนำเสนอตั้งแต่ตารางที่ 16 ถึง ตารางที่ 29

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})			
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	3.60			
10,001 – 15,000 บาท	77	3.61			
15,001 – 20,000 บาท	56	3.66			
สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	40	3.94			
แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	3.099	3	1.033	1.843	.141
ภายในกลุ่ม	104.808	187	.560		
รวม	107.907	190			

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีช่วงเงินเดือนระหว่าง 15,001 ถึง

20,000 บาท ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีช่วงเงินเดือนระหว่าง 10,001 ถึง 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.61$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีช่วงเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.60$)

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})			
45 - 48 ปี	71	3.44			
49 - 52 ปี	27	4.09			
53 - 56 ปี	43	3.76			
57 - 60 ปี	50	3.79			
แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	9.360	3	3.120	5.920*	0.01
ภายในกลุ่ม	98.548	187	.527		0.01
รวม	107.907	190			

* P < .05

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน สูงที่สุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีอายุ 57 ถึง 60 ปี ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีอายุ 53 ถึง 56 ปี ($\bar{X} = 3.76$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีช่วงอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 18 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เภษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ โดยวิธีการ Scheffe' test

อายุ	\bar{X}	45 – 48 ปี	49 – 52 ปี	53 – 56 ปี	57 – 60 ปี
		3.44	4.09	3.76	3.79
45 – 48 ปี	3.44	-	P < 0.05	NS	NS
49 – 52 ปี	4.09		-	NS	NS
53 – 56 ปี	3.76			-	NS
57 – 60 ปี	3.79				-

* P < 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เภษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามระดับการศึกษา

การศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
มัธยม/ปวช.	50	3.68
อนุปริญญา/ปวส.	39	3.69
ปริญญาตรี	83	3.66
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.92

แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	1.108	3	.369	.647	.586
ภายในกลุ่ม	106.800	187	.571		
รวม	107.907	190			

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา พบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ปวส. ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับมัธยม/ปวช. ($\bar{X} = 3.68$) และสุดท้ายคือ ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.66$)

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
จ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ)	93	3.68
ร.ต. – ร.อ.	32	3.72
พ.ต. – พ.อ.	38	3.47
พล.ต. – พล.อ.	28	4.01

แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4.738	3	1.579	2.863*	.038
ภายในกลุ่ม	103.169	187	.552		
รวม	107.907	190			

* $P < .05$

จากตารางที่ 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น
 ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ
 ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
 .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพลตรีถึงพลเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีชั้นยศร้อยตรีถึง
 ร้อยเอก ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีชั้นยศจ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) ($\bar{X} =$
 3.68) และสุดท้ายคือ ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ พันตรีถึงพันเอก ($\bar{X} = 3.47$)

ตารางที่ 21 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ โดยวิธีการ Scheffe' test

ชั้นยศ	\bar{X}	จ.ส.อ. -	ร.ต. - ร.อ.	พ.ต. - พ.อ.	พล.ต. - พล.อ.
		จ.ส.อ.(พิเศษ)			
		3.68	3.72	3.47	4.01
จำสิบเอกถึงจำสิบเอก (พิเศษ)	3.68	-	NS	NS	NS
ร.ต. - ร.อ.	3.72		-	NS	NS
พ.ต. - พ.อ.	3.47			-	$P < 0.05$
พล.ต. - พล.อ.	4.01				-

* $P < 0.05$

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศระหว่างพันตรีถึงพันเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพลตรีถึงพลเอก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	3.61
10,001 – 15,000 บาท	77	3.74
15,001 – 20,000 บาท	56	3.89
สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	40	3.45

แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	4.595	3	1.532	3.170*	.026
ภายในกลุ่ม	90.363	187	.483		
รวม	91.958	190			

* $P < .05$

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น
 ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน พบว่าข้าราชการทหารที่มี
 เงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่
 ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท มี
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่
 มีช่วงเงินเดือนระหว่าง 10,001 ถึง 15,000 บาท ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีช่วง
 เงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\bar{X} = 3.61$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีเงินเดือนสูงกว่า
 20,000 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 23 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน โดยวิธีการ Scheffe' test

เงินเดือน	— X	ต่ำกว่า	10,001 –	15,001 –	สูงกว่า
		10,000 บาท	15,000 บาท	20,000 บาท	20,000 บาท ขึ้นไป
		3.61	3.74	3.89	3.45
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.61	-	NS	NS	NS
10,001 – 15,000 บาท	3.74		-	NS	NS
15,001 – 20,000 บาท	3.89			-	P < 0.05
สูงกว่า 20,000 บาท ขึ้นไป	3.45				-

* P < 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามเงินเดือน พบว่าข้าราชการทหารที่มีเงินเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ

อายุ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
45 – 48 ปี	71	3.57
49 – 52 ปี	27	4.10
53 – 56 ปี	43	3.83
57 – 60 ปี	50	3.60

แหล่งของความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	6.687	3	2.229	4.722*	.003
ภายในกลุ่ม	88.272	187	.472		
รวม	94.958	190			

* $P < .05$

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาเป็น ข้าราชการทหารที่มีอายุ 53 ถึง 56 ปี ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาเป็น ข้าราชการทหารที่มีอายุ 57 ถึง 60 ปี ($\bar{X} = 3.60$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 25 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับ
 ปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อน
 กำหนด จำแนกตามอายุ โดยวิธีการ Scheffe' test

อายุ	\bar{X}	45 – 48 ปี	49 – 52 ปี	53 – 56 ปี	57 – 60 ปี
		3.57	4.10	3.83	3.60
45 – 48 ปี	3.57	-	P < 0.05	NS	NS
49 – 52 ปี	4.10		-	NS	P < 0.05
53 – 56 ปี	3.83			-	NS
57 – 60 ปี	3.60				-

* P < 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามอายุ พบว่าข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี และข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 49 ถึง 52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีอายุ ระหว่าง 57 ถึง 60 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการ
 ทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
มัธยม/ปวช.	50	3.80
อนุปริญญา/ปวส.	39	4.03
ปริญญาตรี	83	3.51
สูงกว่าปริญญาตรี	19	3.64

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F
				Ratio	Prob.
ระหว่างกลุ่ม	7.833	3	2.611	5.604*	.001
ภายในกลุ่ม	87.125	187	.466		
รวม	94.958	190			

* $P < .05$

จากตารางที่ 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็น
 ของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม
 โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา พบว่าข้าราชการทหารที่มี
 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่าง
 มีนัย .05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความ
 คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีการ
 ศึกษาในระดับมัธยม/ปวช. ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญา
 ตรี ($\bar{X} = 3.64$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 27 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา โดยวิธีการ Scheffe' test

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยม/ปวช.	อนุปริญญา /ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.80	4.03	3.51	3.64
มัธยม/ปวช.	3.80	-	NS	NS	NS
อนุปริญญา/ปวส.	4.03		-	P < 0.05	NS
ปริญญาตรี	3.51			-	NS
สูงกว่าปริญญาตรี	3.64				-

* P < 0.05

จากตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามการศึกษา พบว่าข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	N	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
จ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ)	93	3.91
ร.ต. – ร.อ.	32	3.76
พ.ต. – พ.อ.	38	3.32
พล.ต. – พล.อ.	28	3.51

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	F Ratio	F Prob.
ระหว่างกลุ่ม	10.773	3	3.591	7.976*		.001
ภายในกลุ่ม	84.185	187	.450			
รวม	94.958	190				

* P < .05

จากตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) สำหรับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศจ่าสิบเอกถึง จ่าสิบเอก(พิเศษ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาเป็น ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศร้อยตรีถึงร้อยเอก ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาเป็นข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพลตรี ถึงพลเอก ($\bar{X} = 3.51$) และสุดท้าย คือ ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพันตรีถึงพันเอก ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 29 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ Scheffe' เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ โดยวิธีการ Scheffe' test

ชั้นยศ	\bar{X}	จ.ส.อ. -	ร.ต. - ร.อ.	พ.ต. - พ.อ.	พล.ต. - พล.อ.
		จ.ส.อ.(พิเศษ)			
		3.91	3.76	3.32	3.51
จำสิบเอกถึงจำสิบเอก (พิเศษ)	3.91	-	NS	P < 0.05	NS
ร.ต. - ร.อ.	3.76		-	NS	NS
พ.ต. - พ.อ.	3.32			-	NS
พล.ต. - พล.อ.	3.51				-

* P < 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ Scheffe' test เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามชั้นยศ พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศ ระหว่าง จำสิบเอกถึงจำสิบเอก (พิเศษ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน แตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพันตรีถึงพันเอก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน โดยวิธีการ t – test โดยนำเสนอตารางที่ 30

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยวิธีการ t – test

รายการ	ปัจจัยจูงใจ				t	Two – Tailed Prob
	เป็นตัวเงิน		ไม่เป็นตัวเงิน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ระดับความคิดเห็น	3.70	0.75	3.71	0.71	-.154	.88

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภูมิหลังของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลัง ด้านระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลัง ด้านระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุ

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน

2. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดแตกต่างกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก ในโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำนวน 191 คน จากประชากร 365 คน โดยการกำหนดสัดส่วนตามจำนวนข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการ และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังด้าน ระดับชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา และ อายุ

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเข้าร่วมโครงการ เปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด โดยแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน และปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทำการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยการใช้การทดสอบค่าสถิติ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe' ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด มีภูมิหลังด้านชั้นยศส่วนใหญ่อยู่ในช่วงจ่าสิบเอก ถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7 เปอร์เซนต์ ด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 ถึง 15,000 บาทจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 เปอร์เซนต์ ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 83 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 เปอร์เซนต์ และด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 45 ถึง 48 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 เปอร์เซนต์

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านตัวเงินเป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$) และเมื่อแยกพิจารณาตามภูมิหลัง ก็ยังพบว่าภูมิหลังด้านชั้นยศ การศึกษา และอายุ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นภูมิหลังด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านไม่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) และเมื่อแยกพิจารณาตามภูมิลำเนา ก็ยังพบว่าภูมิลำเนาชั้นยศอยู่ในระดับสูง ส่วนภูมิลำเนาชั้นการศึกษา อายุ และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนา อายุและชั้นยศแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนภูมิลำเนาชั้นเงินเดือนและการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ในกองบัญชาการกองทัพบกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนาในทุกด้าน คือ ด้านเงินเดือน อายุ การศึกษา และด้านชั้นยศแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน กับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินของข้าราชการทหารในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1. ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนาชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา และอายุ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า

1.1 ชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศจ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วัชร โยธิน (2535 : บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษาวิจัยพบว่า สาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก คือ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น ตำแหน่งของบุคคลในองค์กร จึงเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่ผู้วิจัยเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อการลาออก เนื่องจากงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงสถานะทางสังคมของบุคคล ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งงานในองค์กรต่ำกว่าจะมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมาก

1.2 เงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือน 10,001 ถึง 15,000 บาท เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล เวสสุบุตร (2535 : บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาการลาออกจากงานของบุคคลในองค์กร เนื่องจากเงินเดือนต่ำเกินไป รายได้ที่ได้รับจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิต มีพอแค่จุนเจือ

ครอบครัว แต่ไม่พอสำหรับออมทรัพย์ แต่ภายหลังการลาออกจากการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 ถึง 20,000 บาท จากเดิมเงินเดือนระหว่าง 5,000 ถึง 10,000 บาท ซึ่งทำให้มีรายได้ที่พอออมทรัพย์ได้บ้าง

1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล เวสสุบุตร (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ลาออกจากราชการมากที่สุด และลาออกไปทำงานที่ใหม่ พบว่าลักษณะงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา และการปฏิบัติงานในหน้าที่การงานได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถ

1.4 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 45 ถึง 48 ปี เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (Dubrin, Andrew J. 1984 : 147) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น จะมีการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ความคาดหวังในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้น ในขณะที่วัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิลำเนา ด้านชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านตัวเงินเป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาตาม

ภูมิลำเนา ยังพบว่าภูมิลำเนาชั้นยศ การศึกษา และอายุ อยู่ในระดับสูง ยกเว้นภูมิลำเนา ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง ชงชัย สันติวงษ์ (2535 : 340 – 341) ได้กล่าวว่า รายได้ที่จะให้ในกรณีของเกษียณอายุนั้น จะเป็นในรูปของบำนาญและบำเหน็จหรือจ่ายเงินก้อนให้เมื่อปลดเกษียณอายุ เบี้ยบำนาญหรือเงินเลี้ยงชีพที่ให้อย่างต่อเนื่อง และจ่ายเงินจำนวนแน่นอน สำหรับเงินสะสมเพื่อบำเหน็จบำนาญมักจะยึดถือว่าเป็นการให้รางวัล เพื่อที่จะจูงใจให้กับพนักงานอยู่กับองค์การจนเกษียณอายุ หรือถึงกำหนดวาระ หรือเพื่อจ่ายกับพนักงานในระยะเวลาย่างหน้า หรือจะออกไปก่อนจะครบเกษียณอายุก็ตาม นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 321) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีประสิทธิภาพโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สิ่งจูงใจทางตรง ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และสิ่งจูงใจทางอ้อม ได้แก่ บำเหน็จ บำนาญ และผลประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรนภา ชุมทอง (2524 : 107 – 124) สรุปได้ว่า รายได้และระบบการทำงานเป็นสาเหตุที่ทำให้แพทย์ออกจากโรงพยาบาลของรัฐ มาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากแรงจูงใจทางด้านรายได้เป็นสาเหตุสำคัญ

3. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการในกองบัญชาการกองทัพก เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด จำแนกตามภูมิหลังด้านชั้นยศ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยจูงใจด้านไม่เป็นตัวเงินเป็นปัจจัยจูงใจให้เข้าร่วมโครงการในระดับสูง และเมื่อแยกพิจารณาตามภูมิหลัง ยังพบว่าภูมิหลังด้านชั้นยศอยู่ในระดับสูง ส่วนภูมิหลังด้านการศึกษา อายุ และเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320-321) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินเป็นสิ่งจูงใจที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่ากันและความมั่นคงในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ มะโนทัย (2541 : บทคัดย่อ) ได้มีการศึกษาวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ที่มีต่อโครงการเกษียณอายุพนักงานก่อนกำหนด มีค่าเฉลี่ยเลขคณิตสูง ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านการมีแผนงานหลังเกษียณอายุ ด้านความภูมิใจในงาน ด้านการมีโอกาสนก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านเงื่อนไข วิธีการรองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงในครอบครัว

4. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพก มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

4.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับอายุระหว่าง 49 ถึง 52 ปี เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่อายุ 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดสูงกว่าอายุ 49 ถึง 52 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานของ (Dubrin, Andrew J. 1984 : 147) กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น จะมีการปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ความคาดหวังในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะเขามีประสบการณ์มากขึ้นนั่นเอง ในขณะที่วัยกลางคนอาจจะหวั่นไหว มีความไม่แน่ใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนครองอยู่ ทั้งนี้เพราะสถานภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจำกัด ลาออกจากงานมีอายุระหว่าง 26 ถึง 35 ปี มากที่สุด เพราะพวกเขาสามารถหางานใหม่ได้ง่าย เพราะอายุน้อย และสรุปได้ว่า เมื่อย้ายไปทำงาน ณ ที่ใหม่แล้ว มีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าเมื่อทำงานอยู่กับธนาคารกรุงไทยจำกัด

4.2 ระดับชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ที่มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศ ระหว่าง พันตรี ถึง พันเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับ ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศระหว่าง พลตรี ถึง พลเอก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศระหว่างพันตรีถึงพันเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดสูงกว่าระดับชั้นยศพลตรีถึงพลเอก ซึ่งสอดคล้องกับการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกองทัพบก (อ้างใน หนังสือบันทึกข้อความ กองตุลาการ กรมสารบรรณทหารบก 2544 : 1) รวม.กห.ให้ความเห็นชอบแนวทางการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการทหาร โดยได้รับการขอพระราชทานยศหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพันตรีถึงพันเอก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีชั้นยศพลตรีถึงพลเอก อาจจะเนื่องมาจาก ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศพันตรีถึงพันเอกเป็นช่วงที่กำลังสร้างฐานะทางการเงินหรือเมื่อลาออกจากราชการแล้วจะนำปัจจัยที่เป็นตัวเงินมาใช้ประโยชน์ต่าง ๆ เช่น ซื้อบ้านหรือลงทุนทำธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น ในขณะที่ระดับชั้นยศพลตรีถึงพลเอก อาจจะเห็นว่าปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินที่จะได้รับนี้สามารถเพียงพอในการจุนเจือครอบครัว หรือสามารถนำมาใช้จ่ายในครอบครัวได้อย่างสบาย โดยไม่ต้องออกไปทำงานหรือต้องไปเสียดำใช้จ่ายทางด้านสังคม เป็นต้น

5. ข้าราชการทหารในกองบัญชาการกองทัพบก มีภูมิหลังแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

5.1 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับอายุระหว่าง 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับอายุระหว่าง 49 ถึง 52 ปี และข้าราชการทหารที่มีอายุระหว่าง 49 ถึง 52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับอายุระหว่าง 57 ถึง 60 ปี เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุ 45 ถึง 48 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดสูงกว่าอายุ 49 ถึง 52 ปี

และข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี และข้าราชการทหารที่มีอายุ 49 ถึง 52 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดสูงกว่าอายุ 57 ถึง 60 ปี เบอร์ไซด์ (Burnside, 1981 อ้างถึงใน สุรกุล เจนอบรม 2541 : 60) ได้กล่าวว่า การเกษียณอายุเป็นวงจรชีวิตในการประกอบอาชีพที่มีอยู่ในช่วงต่ำสุดของการจ้างงาน ความรับผิดชอบต่ออาชีพและโอกาสในการทำงานต่าง ๆ จะลดลงอย่างสุดขีด และอายุน้อยอาจจะมีผลต่อการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นได้ ส่วนอายุมากอาจจะต้องการพักผ่อน หรือมีความต้องการที่จะดูแลสุขภาพเป็นต้น และสอดคล้องกับงานของกลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.(2543 : 13 -17) การเกษียณอายุก่อนกำหนด เป็นการดำเนินการอาจเกิดจากความคิดริเริ่มของสหภาพแรงงาน ที่ต้องการให้สมาชิกที่มีอายุมากที่มีปัญหาด้านสุขภาพหรือสมาชิกที่ถึงจุดอิ่มตัวในหน้าที่การงาน หรือการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดและไม่คล่องตัวหรือพนักงานมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพใหม่เป็นต้น

5.2 ระดับเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่มีช่วงระดับเงินเดือนแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือน 15,001 ถึง 20,000 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดสูงกว่าระดับเงินเดือนสูงกว่า 20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพล เวสสบุตร (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ภายหลังจากการลาออกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน มีตำแหน่งรองหัวหน้าหน่วยงาน มีเงินเดือนระหว่าง 10,0001 ถึง 20,000 บาท รายได้ที่ได้มีลักษณะพอออมทรัพย์ให้กับครอบครัวบ้าง

5.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่มีช่วงระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินสูงกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ 2526 : ก - ข) พบว่า ผู้ที่ลาออกในปริมาณสูงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และ (ชุมพล เวสสบุตร

2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ลักษณะงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา และการปฏิบัติงานในหน้าที่การทำงานไม่ได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถ

5.4 ระดับชั้นยศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารที่เข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่มีช่วงระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกัน ซึ่งผลจากการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศระหว่าง จ่าสิบเอกถึงจ่าสิบเอก (พิเศษ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินแตกต่างกับข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศพันตรีถึงพันเอก เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่าข้าราชการทหารที่มีชั้นยศจ่าสิบเอก (พิเศษ) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด สูงกว่าชั้นยศ พันตรีถึงพันเอก ซึ่งสอดคล้องกับการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของกองทัพบก (อ้างในหนังสือบันทึก ข้อความ กองตุรกรมสารบรรณทหารบก 2544 : 1) การลาออกของข้าราชการทหารเป็น 2 ลักษณะ โดยให้ผู้ที่ประสงค์จะลาออกมีหนทางให้เลือกเข้าร่วมโครงการอย่างใดอย่างหนึ่ง ประการหนึ่งคือ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการ โดยกำหนดสิ่งจูงใจ คือ ได้รับเฉพาะการขอพระราชทานยศหรือเลื่อนยศสูงขึ้น 1 ชั้นยศ เป็นกรณีพิเศษ หรืออาจสรุปได้ว่าชั้นยศต่ำต้องการลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพใหม่ และต้องการเป็นอิสระในการทำงาน ส่วนชั้นยศสูงอาจต้องการที่จะลาออกไปเพื่อเปลี่ยนงานและเป็นระดับผู้บริหารอีกต่อไป ชลิดา ศรสมณี (2526 : 213 – 217) กล่าวว่า การลาออกก่อนครบเกษียณอายุของข้าราชการที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากในปีหนึ่ง และสาเหตุของการลาออกมีอยู่ต่าง ๆ กัน เช่นออกเพราะต้องโทษทางวินัย ลาออกเพราะหมดหวังที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ลาออกเพราะสุขภาพไม่สมบูรณ์ หรือทุพพลภาพ เป็นต้น

6. ไม่พบความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นตัวเงินกับปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงินของข้าราชการทหารในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยจูงใจทั้งปัจจัยที่เป็นตัวเงินและปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญในการจูงใจได้ใกล้เคียงกัน หรือเป็นปัจจัยที่เสริมซึ่งกัน คือ ข้าราชการทหารที่มีรายได้น้อย ชั้นยศต่ำอาจจะให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงิน แต่ข้าราชการทหารที่มีรายได้สูงและชั้นยศสูงอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ข้าราชการทหารที่มีรายได้น้อยชั้นยศต่ำ อาจจะทำให้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวเงินหรืออาจจะนำเงินไปทำธุรกิจส่วนตัวหรืออื่น ๆ เพราะพวกเขาไม่มีรายได้ และโอกาสที่จะเป็นผู้บริหารอาจจะน้อย ดังนั้นเมื่อมีโอกาสที่จะมีรายได้เงินเชื่อครอบครัว จึงเข้าร่วมโครงการเป็นต้น และข้าราชการทหารที่มีรายได้สูงชั้นยศสูง

อาจจะเพียงพอ ในเรื่องของรายได้และคิดว่ารายได้พอจุนเจือครอบครัว หรือสามารถนำมาใช้จ่ายในครอบครัวได้อย่างสบาย โดยไม่ต้องออกไปทำงานหรือต้องไปเสียค่าใช้จ่ายทางสังคม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการทหารทั้ง 3 เหล่าทัพ หรือของกระทรวงกลาโหม เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้การทราบถึงระดับความคิดเห็นแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ และทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การลดขนาดกำลังคน ลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ตลอดจนวิเคราะห์ วินิจฉัยถึงที่มาของปัญหาต่าง ๆ ของข้าราชการในเหล่าทัพต่าง ๆ หรือของกระทรวงกลาโหม หรือค้นพบสาเหตุโดยทางอ้อมของผลการปฏิบัติงาน อาทิ การขาดงาน การทำงานที่ด้อยคุณภาพ อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ
2. ควรมีการเสนอสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตให้สูงขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ข้าราชการได้มีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วม โครงการและตัดสินใจเข้าร่วมโครงการในครั้งต่อไป

D
P
U

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

ก.พ., สำนักงาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการ .

กรุงเทพ ฯ : สำนักงาน ก.พ., 2543.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

บัญชีรายชื่อผู้ซึ่งส่วนราชการเห็นควรให้ออกจากราชการ ตามโครงการเปลี่ยนเส้นทาง

ชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด. ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2544 ส่วนราชการกองทัพบก

บุญแสง ชีวะภากร. การปฏิรูประบบราชการ : ทางออกของการแก้ปัญหาและฟันฝ่าวิกฤติ .

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ . กรุงเทพ ฯ : สำนักงาน ก.พ. 2542

ปรัชญา เวสารัชช์ และคณะ. “การปรับปรุงระบบการเกษียณอายุราชการ” รายงานการวิจัย.

กรุงเทพ ฯ : ฝ่ายระบบและมาตรฐานงานบุคคล กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการ

ข้าราชการพลเรือน, 2533.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. การบริหารงานบุคคล กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัย

ธรรมมาราช, 2532.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพ ฯ : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบัน

ราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

ชลิดา ศรมณี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพ ฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

รัตนา ศิริพาณิชย์. หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา กรุงเทพ ฯ :

ศึกษาศึกษา, 2527.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพ ฯ : บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนา

พานิชจำกัด, 2526.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์.

กรุงเทพ ฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุพัตรา สุภาพ. เทคนิคการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่ (เน้นพฤติกรรมมนุษย์).

กรุงเทพ ฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ, 2536.

สุรกุล เจมอปรม. วิทยาการผู้สูงอายุ. กรุงเทพ ฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์, 2534.

เสถียร วิชัยลักษณ์ ร้อยตำรวจโท, สิบวงศ์ วิชัยลักษณ์ พันตำรวจเอก. พระราชบัญญัติบำเหน็จ

บำนาญข้าราชการ พ.ศ.2494. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์นิติเวช, 2494.

เสถียร เหลืองอร่าม. หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์การ. กรุงเทพฯ ฯ :

แพร์พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล, 2519.

หนังสือบันทึกข้อความ กรมกำลังพลทหารบก ที่ กท 0401/1309 ลงวันที่ 22 ก.ค.42

เรื่อง การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด.พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน

พ.ศ.2525 พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ ฯ : บริษัทอักษิณีเจริญทัศน์ อจท.จำกัด, 2539.

หนังสือบันทึกข้อความ กองตุรกร กรมสารบรรณทหารบก ลงวันที่ 26 ก.ย.44

เรื่อง การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด, 2544.

เอกสารและวารสาร

กุลยา ตันติผลาชีวะ : การพยาบาลผู้สูงอายุ กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์เจริญกิจ, 2524.

กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ คู่มือสมาชิก กบข., 2544.

ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเบี้ยหวัด, 2494.

เนตรนภา สุมทอง “ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ สูโรงพยาบาลเอกชน”

บรรลุ ศิริพาณิชย์ “การเกษียณอายุ : ผลกระทบต่อสุขภาพและแนวทางในการแก้ไข.”

เอกสารประกอบการสัมมนา, 2531.

บัญชีหน่วยทหารของกองทัพบก : กรมยุทธการทหารบก, 2540.

วารสารสังคมศาสตร์การแพทย์ 3, 5 ตุลาคม – ธันวาคม 2524.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และสารนิพนธ์

ชุมพล เวสบุตร “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคคลากร ในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี

วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

ฐติศ รัตนทัศนีย์ นาวาตรี “การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลา

ออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร,” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.

- มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัย เรื่อง การลาออกของข้าราชการ.
รายงานการวิจัยเอกสารอัดสำเนา กรุงเทพฯ ฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2526.
- รัตต์ญูญ เทียนปฐม. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมมาราช วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2538.
- ลักขณา สีวะอมรรัตน์ “การปรับลดส่วนและลดขนาดกำลังภาครัฐ (กรณีศึกษา โครงการ
เปลี่ยนเส้นทางชีวิตเกษียณก่อนกำหนด)” เอกสารการวิจัย คณะรัฐประศาสนศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- วิภาวรรณ รุ่งเรืองอนันต์ “พัฒนาการการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์
คาโนบิคอล ระหว่าง พ.ศ.2538 – 2540 : ศึกษากรณีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค”
สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2541.
- สิริรัตน์ มะโนทัย “ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุ
พนักงานก่อนกำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคสังกัด
ส่วนกลาง” ภาคนิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก, 2541.
- สินีนานฎ อจลสุด, ภัทราภรณ์ หาญเทพินนท์ และกาญจนา ปิยะชาติ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ
ตัดสินใจลาออกตามโครงการลาออกก่อนครบเกษียณอายุ : ศึกษาเฉพาะกรณีการสื่อสาร
แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.
- สุชาติ วัชรโยธิน “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กร : ศึกษากรณี พนักงาน
ระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจำกัด” สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์มหา
วิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535.

ภาษาอังกฤษ

BOOKS

- Beach, Dale S. **Personnel : The Management of People at work.** New York : The Mc.Millan Co., 1965.
- Dubrin, Andrew J. **Found ations of Organizational Behavior.**
Dictionary of Human Resources and Personnel Managemant, 1997
- Dubrin, Andrew J. **Foundations of Organizational Behavior.** Englewood Cliffs, N.J. Prentice – Hall, 1984.
- Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1984.
- S. Weisman Carol, S. Alexander Cheryl and A Chase Gary “**Evaluating Reasons for Nursing Turnover in carol S. Weisman, “Recruit for within : Hospital Nurse Retention in the 1980 The Jourol of Nursing Adminintration 12 (May 1982).**
- Terry, George S. **Principle of Management.** Homewood Illinois : Richard D. Irwin, Inc., 1964.
- Robert C. Atchley. **The social forces in later life,** Wadworth Publishing Company Calif, 1980.
- Robert L. Clark. **Retirement Policy in an Aging Society.** Durham, N.C. : Duke University Press, 1980.

ภาพผนวก

รูป

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการทหาร เกี่ยวกับปัจจัย
จูงใจในการเข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด (ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ
ทหารในกองบัญชาการกองทัพก) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ ตามข้อบังคับว่าด้วยการ
ศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาลัยการศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามส่วนตัว เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วม
โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต

ดังนั้น ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบ
สอบถามทุกข้อ ซึ่งผู้วิจัยรับรองว่าการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลเสียต่อตัวท่านและผู้เกี่ยวข้อง โดย
ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลส่วนตัวและความคิดเห็นของท่านเป็นความลับ และนำไปพิจารณาในภาพรวมทำ
นั้น ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาว จุฑามาศ เข้มทรัพย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการและบริหารองค์การ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ตอนที่ 1 คำถามส่วนตัว เกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านและเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ระดับเงินเดือน

1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001 – 15,000 บาท
 3. 15,001 – 20,000 บาท 4. สูงกว่า 20,001 บาทขึ้นไป

2. อายุ

1. 45-48 ปี 2. 49-52 ปี
 3. 53-56 ปี 4. 57-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ระดับมัธยม/ปวช. 2. ระดับอนุปริญญา/ปวส.
 3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับชั้นยศ

1. จ.ส.อ. – จ.ส.อ.(พิเศษ) 2. ร.ต. – ร.อ.
 3. พ.ต. – พ.อ. 4. พล.ต. – พล.อ.

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนด

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาปัจจัยที่ท่านจะได้รับต่อไป นี้ ปัจจัยใดเป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดและมาน้อยเพียงใด โดยมีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ท่านใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ท่านใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการมาก

3 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ท่านใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการปานกลาง

2 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ท่านใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการน้อย

1 หมายถึง เป็นปัจจัยที่ท่านใช้ประกอบการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1.	บำเหน็จหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำเหน็จ โดยจ่ายให้เพียงครั้งเดียว						
2.	บำนาญหรือเงินตอบแทนความชอบที่รัฐจ่ายให้แก่ผู้เข้าร่วม โครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณก่อนกำหนดที่เลือกรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน						
3.	เงินประเดิมหรือเงินที่รัฐจ่ายให้สมาชิกที่รับราชการอยู่ก่อนวันที่ 27 มีนาคม 2540 โดยเงินประเดิมจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิและเลือกรับบำนาญเท่านั้น						
4.	เงินชดเชยหรือเงินที่รัฐบาลจ่ายให้สมาชิกในอัตราร้อยละ 2 ของเงินเดือน เป็นประจำทุกเดือน โดยเงินชดเชยจะจ่ายให้แก่สมาชิกที่ออกจากราชการ ซึ่งมีสิทธิรับและเลือกรับบำนาญเท่านั้น						
5.	เงินสะสมหรือเงินที่สมาชิกจ่ายสะสมเข้ากองทุน ขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน						
6.	เงินเพิ่มรายเดือนจากบำนาญ หรือเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการที่เหลือหารด้วย 50 และเงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย						
7.	เงินขวัญถุงหรือเป็นเงินจำนวน 7 เท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยแบ่งจ่าย 2 งวด ปีละงวด เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน						

ข้อ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
8.	เบี้ยหวัดหรือเงินพิเศษที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการทหาร เมื่อลาออกและมีอายุในเกณฑ์กองหนุน จะได้รับเบี้ยหวัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กท. ว่าด้วยเงินเบี้ยหวัด พ.ศ.2495						
9.	เงินจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) หรือเงินได้จากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับผู้เข้าโครงการเกษียณก่อนกำหนดที่เป็นสมาชิก (กบข.)						
10.	เงินสมทบหรือเงินที่รัฐบาลจ่ายสมทบเข้ากองทุนให้สำหรับสมาชิกที่สะสมเงินขณะนี้อยู่ในอัตราร้อยละ 3 ของเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน						
11.	การเพิ่มชั้นยศสูงขึ้นจากเดิมอีก 1 ชั้นยศ						
12.	ความต้องการพักผ่อน						
13.	ความต้องการดำเนินกิจการส่วนตัว						
14.	ความต้องการนำเงินไปชำระหนี้						
15.	ความต้องการดูแลครอบครัว						
16.	ความต้องการช่วยราชการ						
17.	ความต้องการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ						
18.	ความต้องการเป็นอิสระ						
19.	ความต้องการหลีกเลี่ยงความกดดันจากการปฏิบัติงาน						
20.	ความต้องการได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาว จุฑามาศ แยมทรัพย์

วัน เดือน ปี เกิด 13 เมษายน 2515

ประวัติการศึกษา บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ปีการศึกษา 2539

ประวัติการรับราชการ 2534 – 2540 กรมพลธิการทหารบก
2540 – ปัจจุบัน สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพก