

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ (Multivariate Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว ซึ่งมีประโยชน์ต่องานวิจัยด้านต่างๆ ได้แก่ งานวิจัยทางด้านจิตวิทยา การศึกษา การแพทย์ เป็นต้น

การวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลเป็นเทคนิคหนึ่งของการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงพหุ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ปัจจัย คือ แสวงหาปัจจัยร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ โดยที่จำนวนปัจจัยร่วมที่หาได้จะมีจำนวนน้อยกว่าจำนวนตัวแปร สำหรับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล คือการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม โดยทำการจัดรูปตัวแปรแต่ละกลุ่มให้เป็นผลรวมเชิงเส้น และใช้ตัวแปรใหม่แทนผลรวมเชิงเส้นของตัวแปรดั้งเดิมในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไป

หลังจากที่ได้มีผู้คิดค้นวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 และวิธีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลในปี ค.ศ. 1936 เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วก็ได้มีผู้ศึกษาและพัฒนาวิธีการดังกล่าวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน จึงเป็นเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงพัฒนาการของวิธีวิเคราะห์ข้อมูลทั้ง 2 วิธีดังกล่าวในช่วงพ.ศ. 2538-2540 และนำวิธีวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคัลไปประยุกต์ใช้กับข้อมูลจริง โดยศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการประปานครหลวง

เนื่องจากสภาวะความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันนี้ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชน ราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ ผลกระทบที่องค์กรต่าง ๆ ได้รับอย่างเห็นได้ชัดได้แก่ ภาวะการเป็นหนี้มากขึ้น ค่าใช้จ่ายขององค์กรเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ค่าใช้จ่ายด้านวัสดุอุปกรณ์ วัตถุดิบ รวมถึง ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ขององค์กร ดังนั้น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ องค์กรต่างๆ จึงต้องปรับปรุง และพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นขององค์กรและลดต้นทุนการผลิต ซึ่งการลดต้นทุนการผลิตที่ง่ายและรวดเร็ว คือ การลดต้นทุนด้านค่าจ้างแรงงาน

ในการพัฒนาองค์กรใดองค์กรหนึ่งให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือ องค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดี นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงานและการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารงานที่กล่าวมานี้ เพื่อจะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

ปัจจุบันนี้ได้มีหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน เร่งรัดปรับปรุงและพัฒนา ระบบการทำงานให้เหมาะสม กับสภาวะการณ์และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพของ การทำงาน ซึ่งวิธีการหนึ่งที่หลายหน่วยงานได้นำมาใช้ในการบริหารบุคคลขององค์กร คือ โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) โดยมีจุดประสงค์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาใน การลดอัตรากำลังส่วนเกิน และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่กำลังเพิ่มสูงในอัตราเร็ว มากให้แก่องค์กร โดยแต่ละหน่วยงาน ได้มีการจัดด้านผลตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้แก่ผู้เข้า ร่วมโครงการ แตกต่างกันไปตามความจำเป็นและฐานะการเงินขององค์กรนั้น ๆ ได้แก่

- การสื่อสารแห่งประเทศไทย
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารแห่งประเทศไทย
- การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย
- ธนาคารออมสิน เป็นต้น ดังรายละเอียดตาม ภาคผนวก ก.

การประปานครหลวง (กปน.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีนโยบายหลักคือ จะต้องผลิตน้ำประปาจ่ายให้กับประชาชนในเขตความรับผิดชอบของการ ประปานครหลวง คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ อย่างเพียงพอและให้บริการ อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันนั้นจะต้องหารายได้เพิ่มและลดรายจ่ายเพื่อให้สามารถปรับปรุง ขยายงานต่อไปได้ โดยมีต้องเป็นภาระแก่รัฐบาล ในปัจจุบัน การประปานครหลวงได้มีการ ปรับปรุงพัฒนาองค์กร เพื่อให้การทำงานบรรลุตามนโยบายหลักที่ได้วางไว้และเพื่อให้สอดคล้อง กับรูปแบบการดำเนินงานเชิงธุรกิจ ดังนั้น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และปัญหาทรัพยากร บุคคล จึงเป็นปัญหาสำคัญที่กปน.ต้องพิจารณาแก้ไข ในขณะที่พนักงานของกปน.มีเป็นจำนวน มาก แต่ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมยังไม่อยู่ในระดับหรือเกณฑ์ที่น่าพอใจ ทั้งนี้สืบเนื่องมา จากการสรรหาพนักงานในสมัยก่อน ไม่ได้ต้องการพนักงานที่มีความรู้สูง และส่วนหนึ่งยังเป็นการ สรรหาโดยระบบอุปถัมภ์อีกด้วย ทำให้สภาพปัจจุบัน มีพนักงานจำนวนหนึ่งที่มี ปัญหาเกี่ยวกับ การทำงานในลักษณะต่าง ๆ เช่น พนักงานไม่สามารถพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทาง ด้านเทคโนโลยีของกปน. ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หย่อนสมรรถภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ สุขภาพ เป็นต้น และประกอบกับการที่พนักงาน เหล่านี้ เป็นผู้ที่ทำงานมานาน มีอายุค่อนข้างมาก ค่าจ้างเงินเดือนอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สามารถ ปฏิบัติได้คุ้มค่าจ้างทำให้กปน.ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเป็นจำนวนมาก โดยผล ตอบแทนที่ กปน.ได้รับจากการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ไม่คุ้มค่า

จากเหตุผลดังกล่าว กปน. จึงได้จัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้เช่นเดียวกับ องค์กรอื่น ซึ่งเป็นโครงการที่กระทำขึ้นโดย ความสมัครใจทั้ง 2 ฝ่าย ระหว่าง กปน.และ พนักงาน เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีปัญหาด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ลาออกก่อนอายุ เกษียณ และโครงการดังกล่าวยังเป็น โครงการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ทั้งตัวพนักงานและองค์กร โดยที่พนักงานจะได้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม และสมัครใจจากองค์กร และในขณะเดียวกัน องค์กร

ก็สามารถที่จะลดจำนวนอัตรากำลังพนักงานและค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรจำนวนมากให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ได้ ในกรณีที่ต้องหาอัตราทดแทน กปน.สามารถสรรหาพนักงานที่มีความพร้อมในการทำงาน มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน และพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และในขณะเดียวกัน ค่าจ้างของพนักงานในกลุ่มนี้ก็ต่ำกว่าพนักงานในกลุ่มแรกด้วย

“โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของการประปานครหลวง” ได้รับอนุมัติจากกระทรวงการคลัง เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2539¹ และในขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการขออนุมัติประกาศใช้โครงการดังกล่าว โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

- 1.1 เป็นความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายระหว่างการประปานครหลวงและพนักงาน
- 1.2 เป็นมาตรการระยะสั้นที่มุ่งใจให้พนักงานของการประปานครหลวงลาออกก่อนถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุปกติ

2. คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการ

- 2.1 เป็นพนักงานระดับตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมา
- 2.2 เป็นผู้มีอายุระหว่าง 50 - 59 ปี และมีอายุการทำงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี
- 2.3 กรณีที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี จะต้องเป็นพนักงานที่เจ็บป่วยทางกายหรือทางจิตหรือเป็นโรคเรื้อรังบางอย่าง โดยอาการเจ็บป่วยหรือโรคดังกล่าวมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งพนักงานดังกล่าวต้องมีอายุงาน 15 ปีติดต่อกัน ทั้งนี้ โดยความเห็นของแพทย์แผนปัจจุบันเป็นผู้ทำการตรวจ และแพทย์ของการประปานครหลวงมีความเห็นประกอบ

3. วิธีดำเนินการ

3.1 ให้การประปานครหลวงตั้งคณะทำงานขึ้นมาชุดหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและรายชื่อพนักงานของทุกหน่วยงานที่จะพิจารณาให้เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยพิจารณาจากผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะทำการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน ปีละ 2 ครั้ง

3.2 พนักงานที่มีคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานตามแบบประเมินผลของการประปานครหลวง จะได้รับการพิจารณาผ่อนผันให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ภายในกำหนดเวลาไม่เกิน 6 เดือน แล้วให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลอีกครั้ง กรณีนี้ ถ้าการประเมินผลครั้งที่ 2 ปรากฏว่า ไม่ถึงเกณฑ์มาตรฐานอีก ให้การประปานครหลวงดำเนินการพิจารณาให้เป็นไปตามข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 28 ข้อ 22 (4) (รายละเอียด ดังภาคผนวก ข.)

¹ คำนาหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค.0529.2/39342, โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของการประปานครหลวง, ลงวันที่ 16 กันยายน 2539.

3.3 คณะทำงานฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งจะทำการพิจารณาคุณสมบัติ และรายชื่อพนักงานที่เข้าข่ายทั้งหมด เพื่อพิจารณาว่า จะให้เข้าร่วมโครงการฯ หรือให้ออกจากงานโดยได้รับเงินชดเชย

3.4 ผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ ต้องแสดงความจำนงเป็นลายลักษณ์อักษรภายในระยะเวลาที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บริหารสูงสุด

3.5 ระยะเวลาดำเนินการแต่ละโครงการ ควรเว้นระยะห่างกันพอสมควรโดยให้การประสานครหลวงขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลังเป็นคราวๆ ไป ยกเว้น ในกรณีที่มีการประสานครหลวงใช้หลักเกณฑ์เดิมทุกประการให้แจ้งให้กระทรวงการคลังทราบ

4. ผลประโยชน์ตอบแทน

4.1 เงินตอบแทนพิเศษตามจำนวนปีที่เหลือก่อนเกษียณอายุ ให้ได้ปีละ 2 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้าย ทั้งนี้ ผลตอบแทนที่ได้รับสูงสุดไม่เกิน 20 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้าย

4.2 เงินชดเชย 6 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้าย ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานของสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534

4.3 เงินโบนัสประจำปี ในปีที่พนักงานผู้นั้นออกจากงาน ตามระเบียบของการประสานครหลวง

4.4 บำเหน็จผู้ปฏิบัติงาน ให้ได้รับตามระเบียบของการประสานครหลวง โดยให้นับถึงวันที่พนักงานผู้นั้นลาออกจากงาน

จากปัญหาทรัพยากรบุคคลที่เกิดขึ้นกับกปน. และการที่กปน. จะประกาศใช้โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดมาใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่พนักงานใช้พิจารณาในการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงโครงการฯ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อองค์กรที่จะไม่สูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าไปและทางด้านพนักงานที่เข้าร่วมโครงการฯ ก็จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาพัฒนาการของการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ตอนที่ 2 นำวิธีการวิเคราะห์ปัจจัยและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ไปประยุกต์ใช้กับข้อมูลจริง

โดยทำการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ของพนักงานการประปานครหลวง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพโดยทั่วไป ของพนักงานการประปานครหลวงและเหตุผลของการไม่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
2. เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะผลงานที่นำเสนอในระหว่างปี พ.ศ. 2538 - 2540 และศึกษาจากวารสารต่างประเทศที่สามารถค้นคว้าได้ในประเทศไทย

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานการประปานครหลวง" ได้แก่ พนักงานการประปานครหลวงระดับ 1-8 และเป็นผู้ที่มีอายุ 50-59 ปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ตอนที่ 1 เพื่อที่จะได้ทราบถึงพัฒนาการของการวิเคราะห์ปัจจัยและวิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล

ตอนที่ 2 - เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการ ฯ

- เพื่อนำผลที่ได้ไปพิจารณาวางแผนอัตรากำลัง โดยอาจพิจารณาขยับเล็กลงตำแหน่ง หรือสรรหาพนักงานทดแทน เพื่อให้ได้พนักงานที่มีศักยภาพในการทำงานต่อไป

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

$N_p(\mu, \Sigma)$ หมายถึง การแจกแจงปกติกรณีตัวแปร p ตัว ที่มีเวกเตอร์ค่าเฉลี่ยเท่ากับ μ และเมตริกซ์ความแปรปรวนเท่ากับ Σ

นิยามศัพท์

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงเฉพาะศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัยตอนที่ 2 ดังนี้

พนักงาน	หมายถึง	พนักงานการประปานครหลวง
กปน.	หมายถึง	การประปานครหลวง
โครงการฯ	หมายถึง	โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ของการประปานครหลวง
อายุการทำงาน	หมายถึง	ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่แรกเข้าจนถึงปัจจุบัน
สวัสดิการ	หมายถึง	ผลตอบแทนที่การประปานครหลวงจัดให้แก่พนักงานทุกคน ในฐานะที่เป็นสมาชิกของการประปานครหลวง

เงินชดเชย 6 เท่าของเงินเดือนที่ได้รับเดือนสุดท้าย หมายถึง เงินที่ กปน. จ่ายให้แก่พนักงานโดยการให้ออกโดยที่พนักงานไม่ได้กระทำความผิด และพนักงานทำงานครบ 3 ปี ขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่ กปน. สั่งให้หยุดงานเพื่อเป็นประโยชน์แก่ กปน.

ชำนาญกหอสมุด