



บทที่ 9

การออก จากงาน

การออกจากงาน

การออกจากงานหมายถึงการที่พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือข้าราชการ พ้นจากหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนจากหน่วยงานตลอดไป

การที่บุคคลทำงานแล้วต้องการเปลี่ยนอาชีพ สาเหตุที่บุคคลเปลี่ยนงาน หากพิจารณาจากทฤษฎีความพึงพอใจในงานของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้แก่

1. นโยบายของสถานที่ทำงานและการบริหารงาน
2. ผู้บังคับบัญชา
3. เงินเดือน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน
5. สภาพของงาน

สาเหตุของการออกจากงาน

การที่พนักงานเจ้าหน้าที่พ้นจากงานนั้น อาจเกิดได้จากเหตุหลายประการ เช่น การลาออก การลดจำนวนพนักงานเจ้าหน้าที่ที่สำนักงาน การพ้นจากงานเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุ หรือ ทุพพลภาพ และการตาย เป็นต้นซึ่งอาจแยกพิจารณาได้ดังนี้

การลาออก

พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนมีสิทธิที่จะลาออกจากองค์การหรือ หน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทุกโอกาสโดยใจสมัคร เว้นแต่ในกรณีที่บุคคลนั้นยังมีพันธะผูกพันอยู่กับองค์การ เช่น การได้รับทุนไปศึกษาต่างประเทศ เมื่อกลับมาแล้วต้องชดใช้ตามระยะเวลาแห่งข้อตกลง

การพ้นจากงาน

หมายถึง การสิ้นสุดความเป็นสมาชิกในองค์การของพนักงาน พนักงานอาจออกจากงานด้วยความไม่พอใจลักษณะของการปลดออกจากงานหรือการไล่ออก และพนักงานอาจออกจากงานด้วยความไม่พอใจลักษณะของการลาออก หรือ การเกษียณอายุ ถึงแม้ว่าเหตุผลของการให้พ้นจากตำแหน่งในแต่ละกรณีจะเกิดขึ้นจากเหตุผลที่แตกต่างกันไปแต่ฝ่ายบริหารก็ควรวิเคราะห์และ ทำความเข้าใจถึงผลกระทบของการออกจากงาน



การปลดออกจากงาน

หมายถึง การให้พนักงานออกจากงานโดยไม่มีกำหนด และงดจ่ายเงินเดือน ซึ่งสาเหตุไม่ได้อยู่ที่ตัวของพนักงาน ส่วนมากนายจ้างจะไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าการปลดพนักงานออกจะใช้ระยะเวลานานเท่าใด จึงจะสามารถเรียกให้พนักงานกลับมาทำงานได้อีก บางครั้งอาจจะเป็นการเลิกจ้างชั่วคราว หรืออาจจะเป็นการเลิกจ้างถาวรก็ได้ การปลดพนักงานออกนั้นจะทำให้พนักงานที่อยู่ในองค์การเสียขวัญและกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรดำเนินการอย่างรอบคอบ



การออกเพราะมีสาเหตุเสียหาย การให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกจากงานเพราะขาดความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือประพฤติไม่เหมาะสม นับว่าเป็นกรณีที่ทำให้ความยุ่งยากให้แก่การบริหารงานบุคคลอยู่ไม่น้อย เพราะไม่ใช่ของง่ายที่จะชี้แจงลงไปได้ว่า ความเหมาะสมนั้นคืออะไร และเพียงใด โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้กำหนด เหตุบางประการที่ข้าราชการต้องออกจากราชการไว้ดังนี้

- ต้องโทษจำคุกในคดีอาญา
- ศาลสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลาย
- ไม่รักษาความลับของทางราชการ
- ประพฤติตนไม่เหมาะสม
- ทุจริตต่อหน้าที่
- ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา
- ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง



หลักเกณฑ์การปลดพนักงานออกจากงาน หรือการเลิกจ้างชั่วคราว

หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการงดจ้างชั่วคราว หรือ การปลดออกจากงานที่สำคัญมี 2 ประการ คือ

1. การแบ่งงาน

องค์การอาจนำวิธีการจัดสรรงานระหว่างบุคลากรมาใช้แทนการปลดพนักงานออก เนื่องจากปริมาณงานที่ลดน้อยลง บุคลากรจึงต้องจัดสรรงานใหม่โดยที่การแบ่งงานมีอยู่ 2 วิธีคือ การลดชั่วโมงการทำงาน โดยการลดชั่วโมงปฏิบัติงานของบุคลากรลงให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ในขณะนั้น และการแบ่งงานให้เท่า ๆ กัน เป็นการลดปริมาณงานและจัดสรรให้แก่บุคลากรตามปริมาณงานจริงในปัจจุบัน



2. การใช้หลักอาวุโส

การเลิกจ้างชั่วคราวอาจ ดำเนินการโดยพิจารณาจากหลักอาวุโส โดยให้โอกาสบุคลากรอาวุโสที่ปฏิบัติงานมานาน สามารถที่จะออกจากงานได้โดยได้รับค่าชดเชยบางส่วน ซึ่งมีเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 การพิจารณาอาวุโสเพียงอย่างเดียว องค์การพิจารณาอาวุโสของบุคลากร เป็นสำคัญ

2.2 การพิจารณาอาวุโสประกอบกับคุณสมบัติอื่น ๆ องค์การนำอาวุโสและปัจจัยอื่นที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณา

การไล่ออกหรือการเลิกจ้าง

การไล่ออก หมายถึง การออกจากงานโดยพนักงานไม่สมัครใจ พนักงานออกจะต้องให้ความเป็นธรรมแก่พนักงาน และต้องมีเหตุผลเพียงพอที่จะทำได้หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาต่าง ๆ แล้ว

1. สาเหตุของการไล่ออก

สาเหตุของการไล่ออก มีดังนี้

- 1.1 การมีผลงานซึ่งไม่ได้รับความพึงพอใจ
- 1.2 การประพฤติผิด
- 1.3 การขาดคุณสมบัติ
- 1.4 การเปลี่ยนแปลงความต้องการของงาน



การลาออกก่อนกำหนด เกษียณอายุก่อนเวลา

การลาออกก่อนกำหนด, เกษียณอายุก่อนเวลา นั้นองค์การต้องมีระบบจัดการอย่างดี เพราะปัจจุบันธุรกิจต้องการการปรับตัวอย่างเร่งด่วน และผู้ที่เกษียณนั้น ส่วนมากบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้บริหารระดับสูง จึงต้องสร้างแรงจูงใจเป็นพิเศษจึงจะได้ผลดี แต่ในบางครั้งก็อาจเป็นผลเสีย เพราะผู้บริหารนั้นอาจไปร่วมงานกับบริษัทใกล้เคียงซึ่งได้รับทั้ง เงินเดือนใหม่ และเงินบำเหน็จก้อนโต



ลักษณะโดยทั่วไปของการลาออกจากงานของพนักงาน มีดังนี้

1. การลาออกโดยสมัครใจ การต้องการศึกษาต่อ, มีครอบครัว, ดูแลบุตร
2. การลาออกด้วยความเจ็บป่วยส่วนตัว เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ จึงขอลาออกเพื่อไม่เป็นการถ่วงถึงองค์การ เช่น พิกการ อัมพฤกษ์ ตาบอด เป็นต้น



3. การลาออกโดยการกระทำความผิด ไม่ว่าจะจะเป็นความผิดในการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แต่เกี่ยวข้องกับชื่อเสียงขององค์กร ทำให้องค์กรเสียหาย หรือเสียชื่อเสียงไปด้วย

4. การลาออกโดยไม่ตั้งใจ เช่น การตาย, การบาดเจ็บสาหัส, ทุพพลภาพจากหน้าที่การทำงานที่รับผิดชอบ สามารถได้รับสิทธิประโยชน์ทุกอย่าง

5. การลาออกเพราะเงื่อนไขขององค์กร เช่น หมดสัญญาจ้าง, จบการทำงาน (ว่าจ้างชั่วคราว) เป็นต้น



การเสียชีวิต

การตายหรือการเสียชีวิตของพนักงานด้วยสาเหตุต่าง ๆ ย่อมทำให้พ้นสภาพของการเป็นพนักงานขององค์กรโดยปริยาย เพียงแต่ว่าสาเหตุของการเสียชีวิตนั้น ในแต่ละสภาพการณ์มีผลต่อการได้รับการชดเชยแตกต่างกัน เช่น การเสียชีวิตเพราะเหตุจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการชดเชยที่มากกว่าการเสียชีวิตเพราะเหตุเจ็บป่วยทั่วไป



การเกษียณอายุ การปลดเกษียณ

หมายถึง การหมดหน้าที่ในการทำงานให้กับองค์กร ด้วยการกำหนดอายุบุคคล หรืออายุการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์กรนั้น ๆ จะกำหนดไว้เป็นแบบใด และถือเป็นการพักผ่อนของผู้ทำงานมาอย่างยาวนาน ซึ่งบุคลากรจะทราบดีถึงข้อกำหนดกฎระเบียบการเกษียณอายุ ตั้งแต่การทำงานในช่วงแรก รวมทั้งกำหนดแผนการเกษียณอายุด้วยรวมทั้งบอกให้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะได้รับจากการเกษียณอายุ ทั้งบำเหน็จ - บำนาญและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้เกษียณอายุจะได้รับ



จบการนำเสนอค่ะ

