

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด : กรณีศึกษาคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)
2. ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ
5. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อับราฮัม มาสโลว์ (www.science.com.ac.th/admin/blog/file/11107001616.doc) เป็นนักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดิส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ซึ่งให้ความสำคัญกับแหล่งที่มาของแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านชีววิทยา หรือสัญชาตญาณ อะไรคือสาเหตุให้คนประพฤติตัวตามความพึงพอใจของตนเอง ซึ่งความต้องการอย่างหนึ่งไม่ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในระยะยาว และความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ คนเรามักจะเสาะหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการ เพราะความต้องการที่จะสมหวังย่อมไม่มีที่สิ้นสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมุติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อ

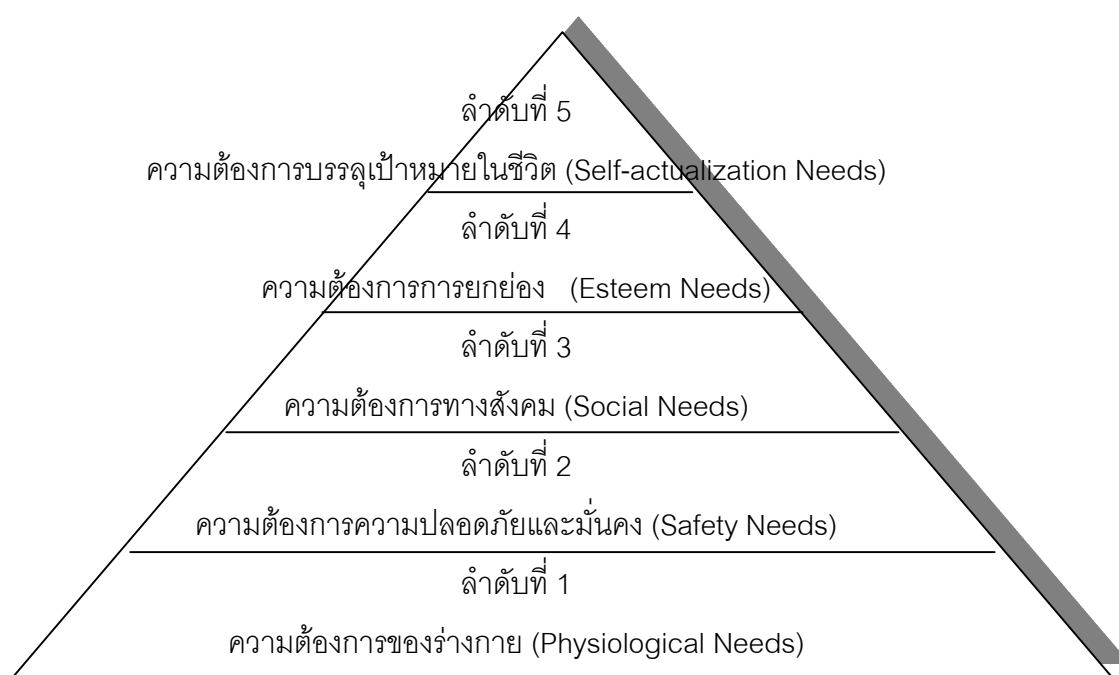
ได้รับการตอบสนองจากความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปไม่มีวันสิ้นสุด

2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ) ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป

3. บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ความต้องการของคนจะเป็นลำดับชั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นไปสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับชั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้น จากลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 ดังแสดงในรูปที่ 2.1 ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ภาพที่ 2.1

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ 5 ชั้น



1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้วความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานมั่นคง การทำงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอจะมีผลต่อการตัดสินใจในการทำงานต่อไปอันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ตราบดีที่ความต้องการด้านร่างกายยังไม่ได้การตอบสนองความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือ

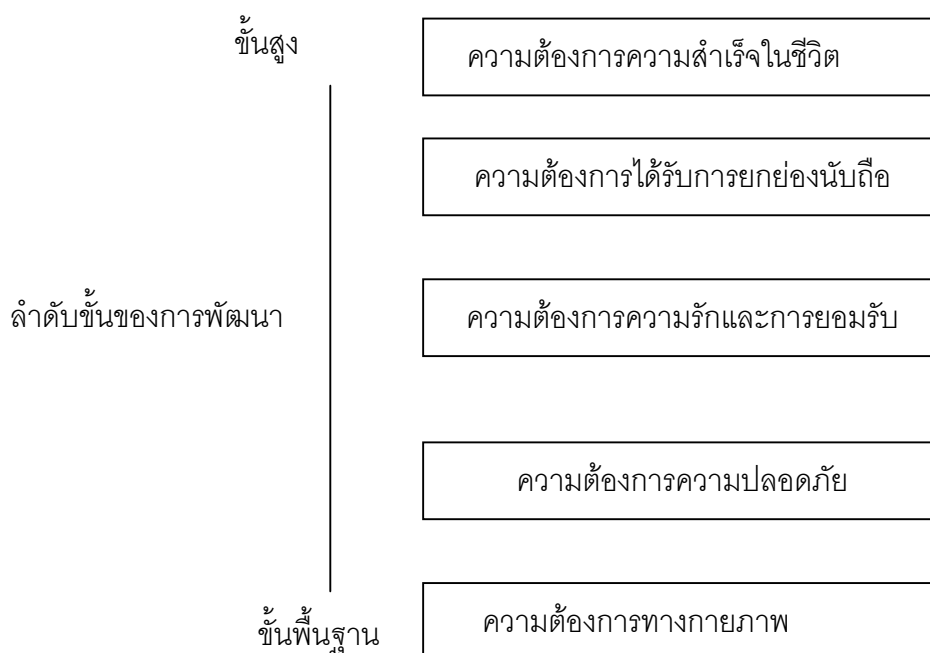
บอวลิ่งของบริษัทจะทำให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านั้นเราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น ที่-เช็ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา

ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าอะไรคืออะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่าต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของรณและต้องการเป็นเอกลักษณ์ส่วนตนขั้นสูง

ภาพที่ 2.2
ลำดับขั้นของการพัฒนา



ทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความสำเร็จ มาสโลว์ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความต้องการตามลำดับขั้นไว้ ดังนี้

- การกระทำเป็นสิ่งสำคัญที่เกิดจากความต้องการที่ยังไม่บรรลุความสำเร็จทุกคนต้องการความสำเร็จไม่ว่าจะมีแรงจูงใจหรือไม่ก็ตาม

- คนจะจัดระบบเพื่อตอบสนองความต้องการโดยเริ่มจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานที่สุดและพัฒนาเป็นลำดับขั้นขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป โดยไม่มีวันสิ้นสุด

- ความต้องการพื้นฐานต้องมาก่อนความต้องการอื่น

ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิดโอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำกว่าก่อน ที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งที่จูงใจพฤติกรรม

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องคำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียงบางส่วน และในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น ในหน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้เป็นอย่างดีแล้ว

ประโยชน์ของทฤษฎี

การศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้นจำเป็นสำหรับการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะขนาดเล็กขนาดใหญ่ ความเข้าใจมนุษย์อย่างลึกซึ้งเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็คือ คน หรือพนักงานขององค์การ ผู้บริหารและผู้นำองค์การ ต้องมีความเข้าใจในจิตใจคน เพื่อที่จะบริหารพนักงานและองค์กรขึ้นไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากความเข้าใจนี้จะทำให้เราสามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะทำให้เกิดการสร้างผลกระทบทางบวกให้กับองค์การ

สรุปทฤษฎี

จะเห็นได้ว่าลำดับขั้นความต้องการทั้ง 5 ระดับของมนุษย์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์นั้นสามารถตอบคำถามเรื่องความมุ่งหมายของชีวิตได้ครบถ้วนในระดับหนึ่ง เพราะตามปกติแล้วมนุษย์เราจะมีความต้องการหลายระดับ และเมื่อความต้องการระดับต้นได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความต้องการในระดับสูงเพิ่มขึ้นเรื่อยไปตามลำดับจนถึงระดับสูงสุด

แต่ความต้องการของคนเราแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นการใช้ลำดับความต้องการพื้นฐานนี้เป็นเครื่องจูงใจคน ย่อมใช้ไม่ได้กับทุกคน เขาจึงควรศึกษาทำความเข้าใจแต่ละคนในแต่ละด้าน จึงสามารถจูงใจและพัฒนาคนได้ถูกต้องเหมาะสม

ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เดิมเรียกว่า การบริหารบุคคล (Personnel Management) โดยการค้นคว้าของไมล์ (Koontz and Wehrich, 1989 อ้างถึงใน ชนิษฐา นูรณพัตต์, 2548, น. 19) ได้เสนอทฤษฎีสองรูปแบบ (A Dual-Model Theory) โดยกล่าวถึงภารกิจของการบริหารว่า เป็นการผสมผสานระหว่างตัวแปรด้านองค์กร (เป้าหมาย เทคนิค วิทยาการ และโครงสร้าง) และตัวแปรด้านมนุษย์ (ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม ความต้องการ และเชื้อชาติ) ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ไมล์ ได้กำหนดทฤษฎีการจัดการกับปัจจัยมนุษย์เป็น 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีแบบดั้งเดิม (Traditional model) มีฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์ส่วนน้อยสามารถควบคุมตนเอง งานที่มนุษย์ทำมีความสำคัญน้อยกว่าเงินที่ได้รับ สำหรับมนุษย์ทั่วไปงานเปรียบเหมือนยาขม มีลักษณะของบุคคลมุ่งผลประโยชน์เป็นสำคัญที่สุด
2. ทฤษฎีเน้นมนุษย์สัมพันธ์ (Human relational model) มีฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์โดยทั่วไปอยากให้ตนเป็นคนมีประโยชน์ มีความสำคัญปรารถนาให้เป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่าเงินที่ใช้ในการจูงใจให้เขาทำงาน มีลักษณะของบุคคลมุ่งสัมพันธ์
3. ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์ (Human resources model) มีฐานความเชื่อที่ว่ามนุษย์มีการรับผิดชอบที่จะชี้นำตนเองและควบคุมตนเองได้มากกว่างานที่ปัจจุบันต้องการ มนุษย์ส่วนมากสามารถที่ปฏิบัติงานในลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น ต้องการจะอุทิศตนให้แก่งานที่เขาได้มีส่วนสร้างขึ้นมา และเห็นว่า งานไม่ใช่ยาขม มีลักษณะเป็นบุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ดังสาระสำคัญในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1
ทฤษฎีการจัดการกับปัจจัยมนุษย์

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีเน้นมนุษย์สัมพันธ์	ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์
1. สำหรับมนุษย์ทั่วไปงานเปรียบเหมือนยาขม 2. งานที่เขาทำมีความสำคัญน้อยกว่าเงินที่ได้รับ 3. มนุษย์ส่วนน้อยมีความต้องการหรือสามารถที่จะปฏิบัติงานที่มีลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งนำตนเองหรือควบคุมตนเอง	<u>คติฐาน</u> (Assumptions) 1. มนุษย์โดยทั่วไปอยากให้ตนเป็นคนมีประโยชน์มีความสำคัญ 2. มนุษย์มีความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3. ความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวมีความสำคัญมากกว่าเงินที่ใช้ในการจูงใจให้เขาทำงาน	1. งานไม่ใช่ยาขม มนุษย์ต้องการจะอุทิศตนให้แก่งานที่เขามีส่วนสร้างขึ้นมา 2. มนุษย์ส่วนมากสามารถที่จะปฏิบัติงานในลักษณะสร้างสรรค์มากขึ้น มีการรับผิดชอบที่จะชี้นำตนเองและควบคุมตนเองได้มากกว่าที่งานปัจจุบันต้องการ 1. หน้าที่หลักของผู้บริหารคือการนำเอาทรัพยากรมาใช้อย่างกว้างขวาง 2. สร้างบรรยากาศองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตนแก่องค์กรอย่างเต็มที่ตามความสามารถของเขา
	<u>นโยบาย</u> (Policies) 1. งานหลักของผู้บริหาร ก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนรู้สึกว่ามีประโยชน์ 2. ผู้บริหารยอมรับฟังข้อโต้แย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาในแผนงานที่กำหนด	
1. งานหลักของผู้บริหารคือการให้คำแนะนำ และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด 2. ยึดหลักการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ที่ไม่ซับซ้อน เพื่อการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้รวดเร็ว		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎีแบบดั้งเดิม	ทฤษฎีเน้นมนุษยสัมพันธ์	ทฤษฎีเน้นทรัพยากรมนุษย์
3. กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนของงานประจำให้ปฏิบัติอย่างจริงจัง และยุติธรรม	<u>นโยบาย (Policies)</u> 3. ผู้บริหารควรอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวคิดของเขาและควบคุมตัวเขาเอง	3. ให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานในการเข้ามามีส่วนร่วมที่สำคัญและพยายามส่งเสริมการควบคุมตนเองให้มากขึ้นเรื่อย ๆ
1. ถ้าค่าแรงสูงและนายจ้างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะทนทำงานต่อไป	<u>การคาดหวัง (Expectations)</u> 1. เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา และร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความสำคัญต่อองค์กร	1. ขยายบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากยิ่งขึ้น การขึ้นและการควบคุมตนเอง จะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
2. ถ้างานง่ายและมีการควบคุมผู้ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผลิตผลงานจะได้มาตรฐาน	2. การสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจะนำไปสู่การร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้ใต้บังคับบัญชา	2. ความพึงพอใจในงานอาจช่วยปรับปรุงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ที่มา: Koontz and Weihrich, 1989 อ้างถึงใน ชนิษฐา นูรณพันศักดิ์, 2548, น. 20-21

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริทเบิร์ก

(Herzberg's Two-Factors Theory)

Herzberg (1959, p. 132 อ้างถึงใน ศิริรัตน์ แดงเครื่อง, 2549, น. 13) เสนอทฤษฎีปัจจัยที่สร้างความพอใจ พัฒนาขึ้นมาโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน ในเขตเมืองพิตสเบิร์ก รัฐเพนซิลเวเนีย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้คนงานชอบ หรือไม่ชอบนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยคำจูนหรือเรียกว่าปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะแวดล้อมรอบด้าน ปัจจัยคำจูนมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบ คือ

1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้ประจำ หรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคล ในหน่วยงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าใน ทักษะ วิชาชีพ

1.3 ความสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relational Subordinate) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์ อันดีกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 สถานะอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี

1.5 ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relational Superior) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relational Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.7 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

1.8 นโยบายการบริหารงาน (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์กร

1.9 สภาพการทำงาน (Work condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

1.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

1.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร

2. ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (Self Actualization) สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน หรือจากบุคคล ในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

2.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำหาย หรือ เป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

2.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ปัจจัยคำจูงไม่ใช่สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่นั่นเอง แต่ปัจจัยที่สร้างความพอใจหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำ ดังเช่นผู้ประกอบการอาชีพทุกคนต่างต้องการที่จะมีความพอใจในงานที่ตนเองทำได้ และยอมที่จะต้องการได้รับทั้งปัจจัยคำจูงและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจควบคู่กันไป เพื่อให้ตนเองเกิดความพึงพอใจต่องาน แล้วจึงเกิดความมั่นคงต่ออาชีพของตนในท้ายที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

เกษียณอายุ หมายถึง การยุติ การถดถอย การออกจากสังคม กลุ่มผู้ร่วมงานและชีวิตที่เดินตามเวลาของงาน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, น. 144) ได้ให้ความหมายว่า ครบกำหนดอายุรับราชการ สิ้นกำหนดเวลารับราชการหรือการทำงาน หรือพูดสั้น ๆ ว่า เกษียณก็ได้

ดวงใจ เจริญสะอาด (<http://iotr.org/upload/duangchai1.htm>, 2548 อ้างถึงใน ธนิต ตั้งพิบูลย์วัฒนะ, 2548, น. 11) ให้ความหมายว่า เกษียณมาจากภาษาสันสกฤตว่า กษิณ แปลว่า สิ้นไป ในภาษาไทยแผลงเป็น เกษียณ มักใช้เกี่ยวกับการกำหนดอายุ เช่น เกษียณอายุราชการ หมายความว่า สิ้นกำหนดหรือครบกำหนดเวลาราชการ ในประเทศไทยกำหนดให้ข้าราชการทำงานปกติได้จนถึงอายุ 60 ปี การทำราชการจนอายุ 60 ปีแล้วออกจากราชการ เรียกว่า เกษียณอายุราชการ

โรเบิร์ต ซี แอชลีย์ (Atchley, 1980, p. 9 อ้างถึงใน ธนิต ตั้งพิบูลย์วัฒนะ, 2548, น. 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า เกษียณอายุก่อนกำหนดคือ

1. การให้เกษียณอายุก่อนกำหนดแบบบังคับ (Early Forced Retirement)
2. การให้เกษียณก่อนกำหนดแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement)

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536, น. 12 อ้างถึงใน สดศรี ทับสุทธิ, 2549, น. 22) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานระหว่างชีวิตโดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

บรรลุ ศิริพานิช (253, น. 29 อ้างถึงใน ธนิตชัย โกไศยกานนท์, 2543, น. 9-10) อธิบายว่าการเกษียณอายุ หมายถึง การที่ต้องหยุดทำงานที่เคยทำอยู่เป็นประจำ เพราะอายุครบกำหนดที่หน่วยงานนั้นกำหนดไว้ เช่น ราชการไทยกำหนดให้ข้าราชการครบกำหนดเกษียณเมื่ออายุครบ 60 ปี

พจนานุกรมภาษาอังกฤษ ให้นิยามความหมายของคำว่า “To retire” ที่นำมาแปลเป็นไทยว่า “เกษียณอายุ” นี้ว่า “การถอนตัวออก, การถอยออก, การปลีกออกจากสังคม จากชีวิตที่เคยคุ้นเคยในสังคม จากธุรกิจ หรือจากอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง”

โดยสรุป การเกษียณอายุหมายถึง การสิ้นสุดระยะเวลาอันยาวนานจากการทำงานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เพื่อจะไปประกอบอาชีพใหม่ หรือพักผ่อนชีวิต โดยจะได้รับเงินจำนวนหนึ่ง

เป็นค่าตอบแทน โดยทั่วไปให้อายุตัวบุคคลและระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอายุเกษียณ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ และจากเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด รวมทั้งผลงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ผู้ศึกษาจึงขอรวบรวมและนำเสนอ ดังนี้

ธนิต ตั้งพิบูลย์วัฒนะ (2548, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่” พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 40-44 ปี สมรสแล้ว จบระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทำงานอยู่ในตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไป โดยมีระดับรายได้ 20,001-30,000 บาท และทำงานอยู่ในธนาคารมาแล้ว 16-20 ปี ระดับการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานที่มีต่อธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เรียงระดับความสำคัญมากไปหาน้อยคือปัจจัยภายนอก พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยต่อปัจจัยภายนอกมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับความสัมพันธระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ปัจจัยภายในเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุดกับเงินทดแทนตามกฎหมาย ปัจจัยส่วนตัวเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุดกับด้านครอบครัว

มณีนัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526, น. ก-ข อ้างถึงใน ธนิตชัย โกโศยกานนท์, 2543, น. 43) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการพบว่า ผู้ที่ลาออกมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ไม่พอใจในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ระเบียบกฎเกณฑ์ของราชการ และให้เหตุผลในการลาออกที่สำคัญที่สุดคือเรื่องรายได้ รองลงมาคือขั้นตอนการทำงาน การบริหารงานในระบบราชการ ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ โดยผู้ลาออกส่วนใหญ่ไม่รู้สึกละอายหรือผิดหวังที่ลาออก เพราะมีความพอใจในงานใหม่ เนื่องจากมีรายได้ดี ได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ตามที่ต้องการ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่หรือได้งานใหม่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

ศุภสุตา ตั้งอดุลย์รัตน์ (2542, น. 35) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 10 จำนวน 75 ราย พบว่าพนักงานเพศชายมากกว่าเพศหญิง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งมีระดับการตัดสินใจเข้า

ร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยมีปัจจัยต่าง ๆ คือปัจจัยจิตใจให้ลาออก ปัจจัยทางด้านครอบครัว ปัจจัยด้านสถานภาพ มีระดับการตัดสินใจสูงกว่า ส่วนปัจจัยความสัมพันธ์และการยอมรับในงาน ปัจจัยผลึกต้น ปัจจัยด้านตำแหน่ง ปัจจัยด้านอายุและสุขภาพ อยู่ในระดับการตัดสินใจปานกลาง ส่วนปัจจัยการขอความร่วมมืออยู่ระดับการตัดสินใจต่ำ หรือไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเลย

ภคินี สุวรรณจินดา (2539, น. บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการให้เกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานธนาคารออมสิน จากการศึกษาปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ 8 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ปัจจัยภาระหน้าที่ทางบ้าน ปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับการยอมรับ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับเพื่อนหรือผู้ได้บังคับบัญชา ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยตำแหน่งมีอิทธิพลในลำดับต่อมา ประกอบด้วย โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือน ปัจจัยผลึกต้นที่มีตัวแปรการประชาสัมพันธ์ในมน้ำจากผู้บริหารธนาคาร ระยะเวลาการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ความสามารถในการทำงาน และความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอันดับที่ห้า ขณะที่ปัจจัยจิตใจที่ประกอบไปด้วยตัวแปรที่ธนาคารให้สิทธิด้านสวัสดิการต่อไปภายหลังจากลาออกตามโครงการฯ จนถึงเกษียณอายุก่อนกำหนด และค่าตอบแทนพิเศษมีอิทธิพลในอันดับแรก และปัจจัยการขอร้อง ปัจจัยอายุ และสุขภาพ มีอิทธิพลน้อยที่สุดในอันดับเจ็ดและแปดตามลำดับ

สังวาล วรณกุล (2544, น. 19) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างข้าราชการสาย ก สาย ข และสาย ค และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลดีและผลเสียของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิธีการศึกษา ส่งแบบสอบถามจำนวน 286 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 157 ชุด จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด โดยมีน้ำหนักมากน้อยแตกต่างกันไป ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสุขภาพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ แต่สำหรับเพศ สถานภาพทางครอบครัว และหนี้สิน ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ สายการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ สำหรับตำแหน่งหน้าที่ครั้งสุดท้ายก่อนเข้าร่วมโครงการ ระยะเวลาในการรับราชการ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม และการปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

ปัจจัยด้านผลตอบแทน ได้แก่ เงินขวัญถุง และเงินเพิ่มพิเศษจากบำนาญจากโครงการ เกษียณก่อนกำหนด มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการ

สำหรับผลดีและผลเสียของการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีผลดีคือ ส่วนมากมีความเห็นว่า เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการลดจำนวนข้าราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและสวัสดิการลงมาเพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น และเป็นการเปิดโอกาสให้กับข้าราชการรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่วนผลเสียไม่ค่อยมีผู้ตอบแบบสอบถามให้เหตุผลของผลเสียจากการเข้าร่วมโครงการดังกล่าว

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด มีความแตกต่างกันไป แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำปัจจัยต่าง ๆ มาวิเคราะห์ ก็จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการเข้าโครงการที่สำคัญก็คือปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งจะนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนตัว ซึ่งประกอบไปด้วยปัญหาด้านสุขภาพและด้านครอบครัว การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ปัญหาสุขภาพนับว่าเป็นปัญหาที่ผู้ประสบต้องกังวลและบั่นทอนจิตใจ เมื่อร่างกายไม่สมบูรณ์ มีความวิตกกังวล ก็อาจทำให้ไม่มีสมาธิหรือมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ถ้าร่างกายสมบูรณ์ คนเราก็คงพร้อมที่จะรับงานหนัก เพราะการทำงานหนักนั้นหมายถึงถึงร่างกายและจิตใจเราต้องรับได้กับภาระงาน ปัญหาด้านครอบครัว ก็เป็นอีกปัญหาหนึ่งที่ทำให้คนเราท้อ หรือสู้ได้เช่นกัน อีกทั้งปัญหาในเรื่องการเงินสำหรับการดำรงชีวิต การเลี้ยงดูบุตร เหล่านี้อาจเป็นสาเหตุของการปฏิเสธหรือตอบรับข้อเสนอได้ ดังนั้นจึงเป็นที่มาของกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ในส่วนของปัจจัยส่วนตัวที่จะเป็นคำตอบของการศึกษาในครั้งนี้

ปัจจัยภายใน ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ทั้งในเรื่องการยกเว้นภาษีเงินก้อนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ การได้รับสิทธิการขอเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น ปัจจัยภายในของโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับการตัดสินใจอีกปัจจัยหนึ่ง ถ้ามีค่าตอบแทนที่ดีและจูงใจเหมาะสม ตามหลักทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายถูกสนองตอบไม่

เต็มที แต่มีทางเลือกที่จะได้รับการตอบสนอง อาจทำให้ตอบรับข้อเสนอแนะนั้น ๆ ซึ่งเป็นที่มาของกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษานำมาวางเป็นปัจจัยภายในสำหรับการศึกษา

ปัจจัยภายนอก การศึกษาครั้งนี้ได้นำปัจจัยภายนอก มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการทำวิจัย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของนโยบายขององค์กร และการบริหาร หรือจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งความมั่นคงในงาน เป็นต้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory) ในเรื่องของปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เกิดจากภาวะแวดล้อมรอบด้าน ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจสำหรับการเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุหรือไม่ ผู้วิจัยจะได้นำไปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาต่อไป

ปัจจัยทั้งสามปัจจัยที่กล่าวถึง สามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ศึกษากรณีข้าราชการสาย ข และ ค ในกลุ่มสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ตามกรอบแนวคิด ดังนี้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

