

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความคิดเห็นและการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร มีแนวคิด ทฤษฎีและผล การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าทั้งในประเทศและต่างประเทศที่จะนำเสนอ ดังนี้

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ บำเหน็จบำนาญ การกำหนดอายุการรับบำนาญ และการเกษียณอายุราชการของประเทศต่าง ๆ

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ บำเหน็จบำนาญ การกำหนดอายุการรับบำนาญ และการเกษียณอายุราชการของประเทศต่าง ๆ

2.1.1 ความหมายของการเกษียณอายุ

การพ้นจากการเป็นข้าราชการโดยทั่วไปมีสาเหตุสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ
2. การออกจากราชการเพราะกระทำความผิด
3. การออกจากราชการเพราะการลดจำนวนข้าราชการ
4. การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ
5. การออกโดยเหตุจำเป็นเพราะทุพพลภาพหรือตาย
6. การออกเพราะหย่อนสมรรถภาพ

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้สนใจเฉพาะการออกจากราชการ เพราะการเกษียณอายุเท่านั้น “การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุ” (Retirement) เป็นการพ้นจากความเป็นข้าราชการตามกาลเวลาที่ทางราชการของแต่ละประเทศกำหนดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง 60 - 65 ปี สำหรับประเทศได้กำหนดไว้ที่อายุ 60 ปีบริบูรณ์ เว้นแต่ในกรณีพิเศษที่คณะรัฐมนตรีเห็นความ

จำเป็นและข้าราชการผู้นั้นถ้าได้รับราชการต่อไปจะเป็นประโยชน์ต่อราชการอย่างยิ่ง ก็พิจารณาต่ออายุราชการให้อีกคราวละ 1 ปีจนถึงอายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ก็ได้

การออกจากราชการเพราะเกษียณอายุนี้ บางที่เรียกว่าการออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เพราะเมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่จนถึงวัยสูงอายุแล้ว ก็ควรจะได้รับผลตอบแทนผลการปฏิบัติงานนั้น ด้วยการพิจารณาให้บำเหน็จบำนาญเพื่อเป็นปัจจัยยังชีพในบั้นปลายของชีวิตต่อไป แต่ความหมายของการออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญครอบคลุมถึงการออกจากราชการก่อนครบอายุเกษียณราชการด้วย กล่าวคือ ข้าราชการที่รับราชการมานานจนมีอายุครบกำหนดที่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญตามที่กฎหมายระบุไว้ และสมัครใจลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญก็ได้ เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดไว้ว่า “ข้าราชการลาออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ เมื่ออายุครบ 50 ปีแล้ว หรือลาออกด้วยเหตุรับราชการนาน เมื่อมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่น้อยกว่า 25 ปี ” เป็นต้น ดังนั้นการลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญจึงมี 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นการลาออกโดยสมัครใจ
2. เป็นการลาออกโดยไม่สมัครใจแต่กฎหมายบังคับให้ต้องเกษียณอายุไป

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การเกษียณอายุราชการเป็นการพ้นจากความเป็นข้าราชการตามกาลเวลาที่ทางราชการของแต่ละประเทศกำหนดไว้ ซึ่งประเทศไทยกำหนดไว้ที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

2.1.2 ความหมายของการบำเหน็จบำนาญ

พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2496 มาตรา 4 ได้บัญญัติไว้ว่า

“บำเหน็จ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้ครั้งเดียว

“บำนาญ” หมายความว่า เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือน ผู้ที่ได้รับบำนาญจึงนิยมเรียกว่า “ข้าราชการบำนาญ” เพราะยังต้องเกี่ยวข้องกับราชการอยู่ถึงแม้จะไม่ได้ปฏิบัติราชการแล้วก็ตาม บำเหน็จบำนาญจึงแตกต่างไปจากประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เพราะประโยชน์เกื้อกูลเป็นรายได้หรือค่าตอบแทนนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนในขณะที่ยังปฏิบัติราชการประจำอยู่เท่านั้น (อมร รักษาสัตย์ และโสรัจ สุจริตกุล. 2514:460)

การให้บำเหน็จบำนาญแก่ข้าราชการ ถือว่าเป็นการตอบแทนคุณความดีแก่ข้าราชการ ซึ่งออกจากราชการภายหลังที่ได้ตั้งใจรับราชการมาด้วยดี และมีความซื่อสัตย์มาเป็นเวลานานพอสมควร ฉะนั้น บำเหน็จบำนาญจึงเป็นเงินที่ทางราชการจ่ายให้จากงบประมาณแผ่นดินทั้งสิ้น ต่างกับเงินสะสมของข้าราชการซึ่งหักเงินเดือนของข้าราชการเอง และจ่ายคืนให้เมื่อพ้นจากความเป็นข้าราชการ

2.1.3 วัตถุประสงค์ที่ต้องจัดให้มีระบบบำเหน็จบำนาญ (Pension or Retirement System)

ในการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคการบริหารรัฐกิจ อาจสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการให้อุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต โดยไม่ต้องพะวงถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจของครอบครัว ภายหลังจากที่ตนพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำไปแล้ว เพราะโดยทั่วไปแล้วอาชีพรับราชการไม่สามารถสร้างฐานะของครอบครัวให้ร่ำรวยได้ดังเช่นอาชีพอื่น

2. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามายึดอาชีพรับราชการโดยไม่ได้ออกจากราชการไปง่าย ๆ เพราะถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าที่องค์การเอกชนเสนอให้ แต่ก็มี ความมั่นคงในบั้นปลายของชีวิตมากกว่า

3. เพื่อเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างคุณยุดิธรรมและคุณธรรม ในการบริหารงานบุคคลเพราะรัฐควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีของนายจ้างที่ไม่ทิ้งลูกจ้างของตน (ข้าราชการ) ผู้ซึ่งใช้ชีวิตในวัยฉกรรจ์ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละเพื่อสังคม เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้รัฐ ก็ควรจะได้เลี้ยงดูเป็นการตอบแทนความดีในอดีต

4. การกำหนดหลักเกณฑ์การรับบำเหน็จบำนาญจะระบุถึงผู้ที่ไม่มียศหรือรับบำเหน็จบำนาญด้วย ซึ่งจะเป็นการควบคุมการปฏิบัติราชการได้อย่างหนึ่ง อาทิ ผู้ที่ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากราชการ เพราะทำความผิดไม่มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญ ทำให้ข้าราชการระวังตัวอยู่เสมอ ไม่กล้าทำความผิด ต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบของระเบียบวินัย แต่ความเกรงกลัวที่จะไม่ได้รับบำเหน็จบำนาญนี้บางครั้งก็เป็นผลเสีย กล่าวคือ ทำให้ข้าราชการใกล้ชิดเกษียณอายุไม่กล้าริเริ่มดำเนินการในสิ่งใหม่ ๆ

2.1.4 ประเภทของบำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญ แยกได้ 3 ประเภท คือ

1. บำเหน็จบำนาญปกติ
2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ
3. บำเหน็จตกทอด

1. บำเหน็จบำนาญปกติ ให้แก่ข้าราชการที่พ้นจากราชการด้วยสาเหตุ 4 ประการ คือ

1.1 เหตุทดแทน อันเนื่องจากทางราชการเลิกตำแหน่งหน้าที่ราชการนั้น โดยไม่มีงานในหน้าที่จะให้ปฏิบัติอีกต่อไป หรือยุบตำแหน่งโดยเจตนาในหน้าที่นั้นไปรวมกับงานในหน้าที่ตำแหน่งอื่น อันเป็นเหตุให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องพ้นจากราชการไป หรือในกรณีที่ทางราชการมีคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด เช่น เจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างสม่ำเสมอ หรือกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงถึงกับปลดออกหรือไล่ออก

1.2 เหตุทุพพลภาพ คือบำเหน็จบำนาญที่ให้แก่ข้าราชการที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการต่อไปได้

1.3 เหตุสูงอายุ การรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุนั้น ข้าราชการต้องมีอายุอย่างน้อยครบ 50 ปีบริบูรณ์ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุสูงอายุได้ หรือออกจากราชการเมื่ออายุครบเกษียณ 60 ปีบริบูรณ์โดยทางราชการสั่งให้ออกตามความใน มาตรา 13 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย มาตรา 5 แห่ง พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2502 บัญญัติว่า “บำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุนั้นให้แก่ข้าราชการผู้มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว” และสาเหตุที่ทำให้คนงานสูงอายุ (Old Worker) ตัดสินใจเกษียณอายุ (Decision to retire) (McConnell, Stephen R. 1983:335) ได้แก่

1.3.1. สุขภาพ (Health) กล่าวคือ การมีสุขภาพไม่ดี และรู้สึกว่าตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานได้อีกต่อไป

1.3.2. รายได้ที่ได้จากการออกจากงาน (Retirement income) ได้แก่ จำนวนเงินบำนาญที่ได้ (Pension benefit)

1.3.3. ความพึงพอใจต่องานที่ทำ (Job Satisfaction) กล่าวคือ การเกิดความเบื่อหน่าย หรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำอยู่

1.3.4. การเกษียณอายุแบบมีกฎระเบียบบังคับ (Mandatory retirement)

1.3.5. ทศนคติที่มีต่อการออกจากราชการ (Attitudes about retirement)

เช่น ความต้องการใช้เวลารว่างในการพักผ่อนหย่อนใจ หลังจากที่ทำงานมานาน

1.3.6 อาชีพ (Occupation) หมายถึง ลักษณะอาชีพที่ทำอยู่

1.4 เหตุรับราชการนาน ข้าราชการที่รับราชการมานานจนมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 25 ปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อรักษาบำเหน็จบำนาญก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ แต่ถ้าทางราชการสั่งให้ออกด้วยเหตุรับราชการนาน ข้าราชการผู้นั้นต้องมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญครบ 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งการลาออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุรับราชการนานนี้ ไม่คำนึงถึงอายุของผู้เป็นข้าราชการ แต่คำนึงถึงระยะเวลาที่รับราชการมาว่าเป็นระยะเวลาอันนานเท่าใด

นอกจากเหตุที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญตามที่กล่าวมาแล้ว ข้าราชการที่มีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์สิทธิได้รับบำเหน็จ ส่วนข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญหรือจะยื่นขอรับบำเหน็จแทนบำนาญก็ได้

2. บำเหน็จบำนาญพิเศษ ให้แก่ข้าราชการพลเรือน หรือทหารตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับอันตรายถึงพิการ ทุพพลภาพหรือตาย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่และในกรณีที่ข้าราชการถึงแก่ความตายเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ ทายาทย่อมมีสิทธิได้รับทั้งบำเหน็จตกทอดและบำเหน็จพิเศษด้วย

3. บำเหน็จตกทอด หมายถึง เงินก้อนที่ทายาทของข้าราชการผู้เสียชีวิตมีสิทธิที่จะได้รับ คำว่า "ทายาท" ได้แก่ บุตร สามีหรือภรรยา บิดาหรือมารดา หรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะของข้าราชการผู้เสียชีวิต โดยกำหนดว่าบุตรจะได้สองส่วนของบำเหน็จทั้งหมด แต่ถ้าข้าราชการผู้เสียชีวิตมีบุตรเกินกว่า 3 คนขึ้นไปให้ได้รับสามส่วน สามีหรือภรรยาได้รับหนึ่งส่วน บิดาหรือมารดาที่มีชีวิตอยู่ให้ได้รับหนึ่งส่วน และในกรณีที่ผู้ตายไม่มีทายาทผู้มีสิทธิจะได้รับบำเหน็จบำนาญตกทอดก็ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาให้ผู้อุปการะหรือผู้อยู่ในความอุปการะเป็นผู้รับไป (พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ มาตรา 14)

2.1.5 การกำหนดอายุการรับบำนาญและการเกษียณอายุ (Personable Age and Retirement)

อายุการรับบำนาญ (Personable age) หมายถึง อายุต่ำกว่าที่สามารถรับเงินบำนาญเหตุสูงอายุได้ (Old-age pension) และการรับเงินบำนาญเหตุสูงอายุได้ก็ต่อเมื่อเกษียณอายุแล้ว ดังนั้นในที่นี้อายุการรับบำนาญก็คือ อายุเกษียณราชการนั่นเอง (McGillivragy, W.R. 1985:3-4)

ในการกำหนดอายุการรับบำนาญนั้น จากการประชุมเรื่องความมั่นคงของ ILO เมื่อปี ค.ศ. 1952 ได้กำหนดอายุมาตรฐานไว้เท่ากับ 65 ปี ส่วนในประเทศที่กำลังพัฒนานั้นอายุการรับบำนาญเท่ากับ 55 หรือ 60 ปี

สำหรับการกำหนดอายุการรับบำนาญว่าสมควรเป็นเท่าใด จำเป็นจะต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

ประการแรก การพิจารณานโยบายและสถานการณ์การจ้างงานในแต่ละประเทศ (The Employment Situation and Policy) กล่าวคือ มีความคิดที่ว่าสมควรที่จะลดอายุการรับบำนาญลงมาให้น้อยลง เพื่อเปิดโอกาสให้แก่คนหนุ่มสาวที่ว่างงานอยู่ให้เข้ามาทำงานได้เร็วขึ้น อย่างไรก็ตาม การลดอายุการรับบำนาญให้น้อยลง จะทำให้อายุการทำงานที่ต้องนำมาใช้เป็นฐานในการคำนวณเงินบำนาญน้อยลงตามไปด้วย และนอกจากนี้ พบว่าการจ่ายเงินบำนาญเหตุสูงอายุ (Old-Age Pension) อันเนื่องมาจากการลดอายุการรับบำนาญให้น้อยลง (The Lower Personable Age) จะเป็นวิธีการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานที่ต้องใช้งบประมาณสูง กล่าวคือ พบว่าค่าใช้จ่ายในการจ่ายเงินบำนาญเมื่ออายุเกษียณ 60 ปี จะเพิ่มงบประมาณสูงขึ้นถึง 40%-50% จากจำนวนเงินบำนาญที่จ่ายเมื่ออายุเกษียณเดิมคือ 65 ปี และถ้าวัดอายุการรับเงินบำนาญให้เหลือเพียง 55 ปี ก็จะต้องเพิ่มงบประมาณมากขึ้น

ประการสอง ความยืนยาวของชีวิต (Life Expectancies) ของประชากรในประเทศกำลังพัฒนาจะต่ำกว่าในประเทศอุตสาหกรรม ดังนั้นการกำหนดอายุเกษียณหรืออายุการรับบำนาญเท่ากับ 65 ปี หรือแม้แต่ 60 ปี ก็อาจไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ต้องพิจารณาต่อไปก็คือ ความยืนยาวของชีวิต (Life Expectancies) ในอนาคตของประชากรในประเทศกำลังพัฒนาที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ก็สมควรที่จะนำมาพิจารณากำหนดอายุเกษียณหรืออายุรับบำนาญแบบเกษียณแบบสมัครใจกับระบบการเกษียณแบบมีเกณฑ์บังคับ และจุดเด่นจุดด้อยของทั้งสองแบบดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 2.1

การเปรียบเทียบจุดเด่นระหว่างระบบการเกษียณอายุแบบสมัครใจหรือยืดหยุ่น
(Flexible Retirement) กับระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์บังคับ

จุดเด่นของระบบการเกษียณแบบสมัครใจหรือยืดหยุ่น (Flexible Retirement)	จุดเด่นของระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์บังคับ (Mandatory Retirement)
1. สามารถรักษาข้าราชการที่ดีมีความสามารถไว้ได้	1. เป็นวิธีการเกษียณอายุที่เป็นระบบระเบียบ
2. เปิดโอกาสให้ปฏิบัติกับข้าราชการเป็นรายบุคคลได้	2. ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง
2. เป็นระบบที่ข้าราชการสูงอายุต้องการ	3. ง่ายต่อการบริหาร
3. ข้าราชการไม่ต้องเกษียณอายุในเกณฑ์เดียวกัน	4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้ามากกว่า (สำหรับข้าราชการหนุ่มสาว)
5. ส่งผลดีในแง่การประหยัดให้แก่ประเทศชาติ	5. ช่วยในการวางแผนหาอัตรากำลังมาแทนที่ได้
6. ส่งผลดีในแง่การประหยัดให้แก่ประเทศชาติ	6. ช่วยในการคาดการณ์ และวางแผนการเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการ
7. บรรเทาความลำบากสำหรับข้าราชการที่อาจได้ผลประโยชน์ไม่พอเพียงจากการเกษียณอายุ	7. เป็นระบบที่คนหนุ่มสาวต้องการ

ที่มา : Poorman. 1968:36

ตารางที่ 2.2

การเปรียบเทียบจุดต่อระหว่างระบบการเกษียณอายุแบบสมัครใจหรือยืดหยุ่น
(Flexible Retirement) กับระบบการเกษียณอายุแบบมีเกณฑ์บังคับ

จุดต่อของระบบการเกษียณแบบสมัครใจ หรือ ยืดหยุ่น (Flexible Retirement)	จุดต่อของระบบการเกษียณอายุแบบมี เกณฑ์บังคับ (Mandatory Retirement)
1. เกิดความยุ่งยากในการเกษียณอายุ จึงก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ข้าราชการ	1. ต้องสูญเสียข้าราชการที่ดีไป
2. ขาดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับตัดสินว่าข้าราชการคนใดมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือไม่	2. นโยบายเกษียณอายุขาดความยืดหยุ่น
4. เกิดความไม่พอใจในกลุ่มข้าราชการ เพราะบางคนถูกเกษียณไป ขณะที่บางคนยังได้รับการว่าจ้างทำงาน	3. การอธิบายนโยบายเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการมีความลำบากยุ่งยาก
4. ขาดแนวทางในการบริหาร	4. เกิดความไม่พอใจในกลุ่มข้าราชการที่สูงอายุ
5. ข้าราชการเกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับการเกษียณอายุ	5. ข้าราชการจำนวนมากมักต้องการเลือกที่จะทำงานต่อไป
6. สหภาพแรงงานต่อต้านการเลือกเกษียณอายุ	6. ผลกระทบของการเกษียณอายุต่อสุขภาพของข้าราชการบางคน
	7. ข้าราชการบางคนเกิดความยุ่งยากในการปรับตัวต่อการเกษียณ
	8. สร้างความลำบากแก่ข้าราชการที่ได้รับผลประโยชน์นี้ไม่พอเพียง
	9. สหภาพแรงงานต่อต้านนโยบายเกษียณอายุ

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับการรับบำเหน็จ บำนาญ สรุปได้ว่าการได้รับบำเหน็จ บำนาญเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นเครื่องจูงใจให้ยึดอาชีพรับราชการ อีกทั้งเป็นเป็นแบบอย่างในการสร้างคุณธรรมในวงราชการและยังเป็นแบบการกำหนดไม่ให้ข้าราชการทำผิด การแบ่งเงินทดแทนหรือเงินบำเหน็จบำนาญ แยกได้โดยที่ข้าราชการจะรับเงินเป็นก้อนเดียวแล้ว จบเมื่อครบอายุเกษียณอายุเรียกบำเหน็จ แต่ต้องการรับเงินเป็นรายเดือนหลังเกษียณอายุราชการ เรียกบำนาญจะได้รับไปเรื่อยๆ และการจะรับบำเหน็จได้นั้นจะต้องมาอายุราชการอย่างต่ำ 10 ปี และการจะขอรับเงินบำนาญจะต้องมีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปจึงจะสามารถรับได้

จากแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแปรที่ทำให้การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิตที่มีเหตุจูงใจเรื่องการได้รับผลตอบแทนของเงินบำเหน็จ บำนาญเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

2.1.6 การเกษียณอายุราชการของประเทศต่าง ๆ

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2522 เป็นต้นมา สหรัฐอเมริกาได้แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยยกเลิกกำหนดอายุสูงสุดสำหรับการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดรัฐบาลกลาง (Federal Government) กล่าวคือ ไม่มีการจำกัดว่าข้าราชการจะต้องพ้นจากราชการเมื่อใด ข้าราชการจะปฏิบัติราชการไปได้เรื่อย ๆ ตราบเท่าที่ยังมีกำลังและความสามารถอยู่ ซึ่งแต่เดิมนั้น ข้าราชการจะเกษียณอายุเมื่อสิ้นเดือนที่อายุครบ 70 ปี อย่างไรก็ตามรัฐบาลได้วางโครงสร้างชนิดที่ให้มีการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (Optional Retirement) ขึ้นด้วย สำหรับกรณีที่ข้าราชการลาออกโดยความสมัครใจนั้น จะได้รับบำเหน็จบำนาญอย่างเต็มที่หากมีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์หนึ่งดังนี้

- อายุ 62 ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี
- อายุ 60 ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี
- อายุ 55 ปี และมีอายุราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 30 ปี

สำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมายการดับเพลิง และการควบคุมจราจรทางอากาศ สามารถออกจากงานได้เร็วขึ้น โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่ คือ เมื่ออายุครบ 50 ปี และได้ปฏิบัติงานแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ จำนวนเงินที่จะได้รับขึ้นอยู่กับอายุราชการ และเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด โดยคิดคำนวณดังนี้

1. หาค่า $1\frac{1}{2}$ % ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุด และคูณด้วย 5
2. นำค่าที่ได้จากข้อ 1. บวกเข้ากับ $1\frac{3}{4}$ % ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนที่สูงสุด แล้วคูณด้วย 5
3. นำค่าที่ได้จากข้อ 2. บวกเข้ากับ 2% ของเงินเดือนเฉลี่ยของ 3 ปีที่ได้รับเงินเดือนที่สูงสุด แล้วคูณด้วยจำนวนปีที่เกิน 10 ปีขึ้นไป

เงินซึ่งรัฐบาลนำมาจ่ายในเรื่องบำเหน็จบำนาญนั้นมาจากหลายแหล่งด้วยกัน เช่น ส่วนหนึ่งจะได้มาจากหน่วยงานแต่ละแห่ง และจากเงินที่หักเงินเดือนของข้าราชการแต่ละคน ทุก ๆ เดือน ซึ่งเท่ากับ 7% ของเงินเดือน

2. ประเทศอังกฤษ

รัฐบาลอังกฤษกำหนดให้ข้าราชการลาออกได้ โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มที่หลังจากอายุ 60 ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปี แต่อย่างไรก็ตาม ไม่มีข้อบังคับตายตัวว่าจะต้องเกษียณอายุเมื่อใด ดังนั้นข้าราชการจะสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องไปหลังอายุ 60 ปี หากว่าร่างกายยังแข็งแรงและยังมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง แต่ทั้งนี้ตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานหลังอายุ 60 ปี นั้นส่วนใหญ่จะเป็นระดับที่ต่ำลงมา

การคิดบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่ออกจากราชการหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 5 ปีนั้นจะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญดังนี้

1. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก $\frac{1}{80}$ ของเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับภายใน 3 ปีสุดท้ายคูณด้วยอายุราชการ (ทั้งนี้ ได้กำหนดอายุราชการขั้นสูงสุดไว้ไม่เกิน 40 ปี สำหรับอายุ 60 ปี และไม่เกิน 45 ปี สำหรับอายุ 65 ปี)

2. เงินก้อน ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 3 เท่าของเงินรายปีตามข้อ 1. อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่ข้าราชการออกจากราชการเมื่ออายุยังไม่ครบ 60 ปีนั้น ก็อาจโอนเงินบำเหน็จบำนาญนั้นไปสมทบในโครงการนำเงินบำนาญที่ได้รับความเห็นชอบแล้ว หรืออาจสงวนสิทธิการรับบำเหน็จบำนาญไว้แล้วมารับเอาเมื่ออายุครบ 60 ปีก็ได้ โดยรัฐบาลจะต้องปรับเงินตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นให้ด้วย

ระบบการให้บำเหน็จบำนาญของอังกฤษนี้ เป็นชนิดที่ไม่เรียกเก็บ กล่าวคือ ไม่มีการหักเงินเดือนของข้าราชการเพื่อมาสมทบทุนของรัฐบาลที่จะใช้ในการจ่ายบำเหน็จบำนาญ นอกจากข้าราชการชายที่มีครอบครัวจะถูกหัก $1\frac{1}{2}$ % ของเงินเดือนแต่ละเดือน เพื่อเป็นบำนาญตกทอดให้แก่ภรรยาหลังที่ตนเสียชีวิตแล้ว

ในกรณีที่ค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลจะปรับเงินบำเหน็จบำนาญให้สอดคล้องกับค่าครองชีพด้วย

3. ประเทศฟิลิปปินส์

รัฐบาลฟิลิปปินส์กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่อครบ 65 ปี ทั้งนี้อาจมีการต่ออายุได้ปีต่อปี โดยกระทรวงเจ้าสังกัดต้องเสนอความเห็นต่อประธานาธิบดี ผู้ที่จะได้รับการต่ออายุซึ่งมีจำนวนน้อยมากขึ้น ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งในระดับบริหาร ตำแหน่งเอกอัครราชทูตหรือตำแหน่งซึ่งต้องใช้ความเชี่ยวชาญ หรือความรู้พิเศษเฉพาะทาง

อย่างไรก็ตาม ข้าราชการสามารถลาออกจากราชการโดยความสมัครใจ โดยได้เงินบำเหน็จบำนาญเต็มทีหลังจากอายุครบ 57 ปี และได้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 20 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ สำหรับเงินบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุแล้ว มีลักษณะดังนี้

1. เงินก้อน โดยคิดจากเงินเดือนสูงสุดที่ได้รับ คูณด้วย 60 หรือเทียบได้เท่ากับการจ่ายเงินเดือนรวม 5 ปีและ

2. เงินรายเดือน ซึ่งจะได้รับหลังที่เกษียณอายุไปแล้วครบ 5 ปี

สำหรับกรณีข้าราชการออกจากราชการโดยความสมัครใจหลังอายุ 57 ปีนั้นเงินที่ได้รับจะเป็นเงินรายเดือน

ส่วนเงินที่รัฐบาลนำมาจ่ายเป็นเงินบำเหน็จบำนาญนั้น ส่วนหนึ่งจะมาจากเงินที่หักจากเงินเดือนของข้าราชการ สำหรับจำนวนเงินที่หักนั้นขึ้นอยู่กับระดับเงินเดือนและระดับตำแหน่งของข้าราชการ

4. ประเทศสิงคโปร์

รัฐบาลสิงคโปร์กำหนดให้ข้าราชการเกษียณอายุเมื่ออายุครบ 60 ปี สำหรับทั้งชายและหญิง แต่สำหรับการออกจากราชการด้วยความสมัครใจ (Optional Retirement) โดยได้รับบำเหน็จบำนาญเต็มทีนั้นได้กำหนดให้อยู่ในระหว่างช่วงอายุตั้งแต่ 55-60 ปี สำหรับชายและ

50-60 ปี สำหรับหญิง อย่างไรก็ตามการเกษียณอายุของข้าราชการบางประเภทนั้น ได้ถูกกำหนดไว้ต่ำกว่า 60 ปี คือ

1. ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้ช่วยผู้บังคับการ
2. ข้าราชการราชทัณฑ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าระดับผู้บัญชาการเรือนจำ
3. บุรุษพยาบาล ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมื่อครบ 45 ปี

การคิดบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการที่พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุหรือเพราะถึงเกณฑ์ที่จะสมัครใจออกจากราชการนั้น มีสิทธิที่จะเลือกรับเงินอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1. เงินรายปี โดยคิดคำนวณจาก $\frac{1}{600}$ คูณด้วยจำนวนเดือนที่ทำงานทั้งหมด และคูณด้วยเงินเดือนที่ได้รับในหนึ่งปี
2. เงินรายปี ตามจำนวนที่คิดได้มาจากข้อ 1. โดยแยกเป็น
3. เงินก้อน ซึ่งเท่ากับ $\frac{1}{4}$ ของเงินรายปีตามข้อ 1. แล้วคูณด้วย $12\frac{1}{2}\%$
4. เงินรายปีแบบลด ซึ่งเท่ากับ $\frac{3}{4}$ ของเงินรายปีตามข้อ 1.

สำหรับเงินบำเหน็จบำนาญซึ่งรัฐบาลจ่ายให้แก่ผู้ที่พ้นจากราชการแล้วนั้น ส่วนหนึ่งจะเป็นเงินซึ่งหักมาจากเงินเดือนของข้าราชการ ส่วนจำนวนเงินที่รัฐบาลหักไปแต่ละเดือนนั้นจะขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่ง ตลอดจนระดับเงินเดือนของข้าราชการ

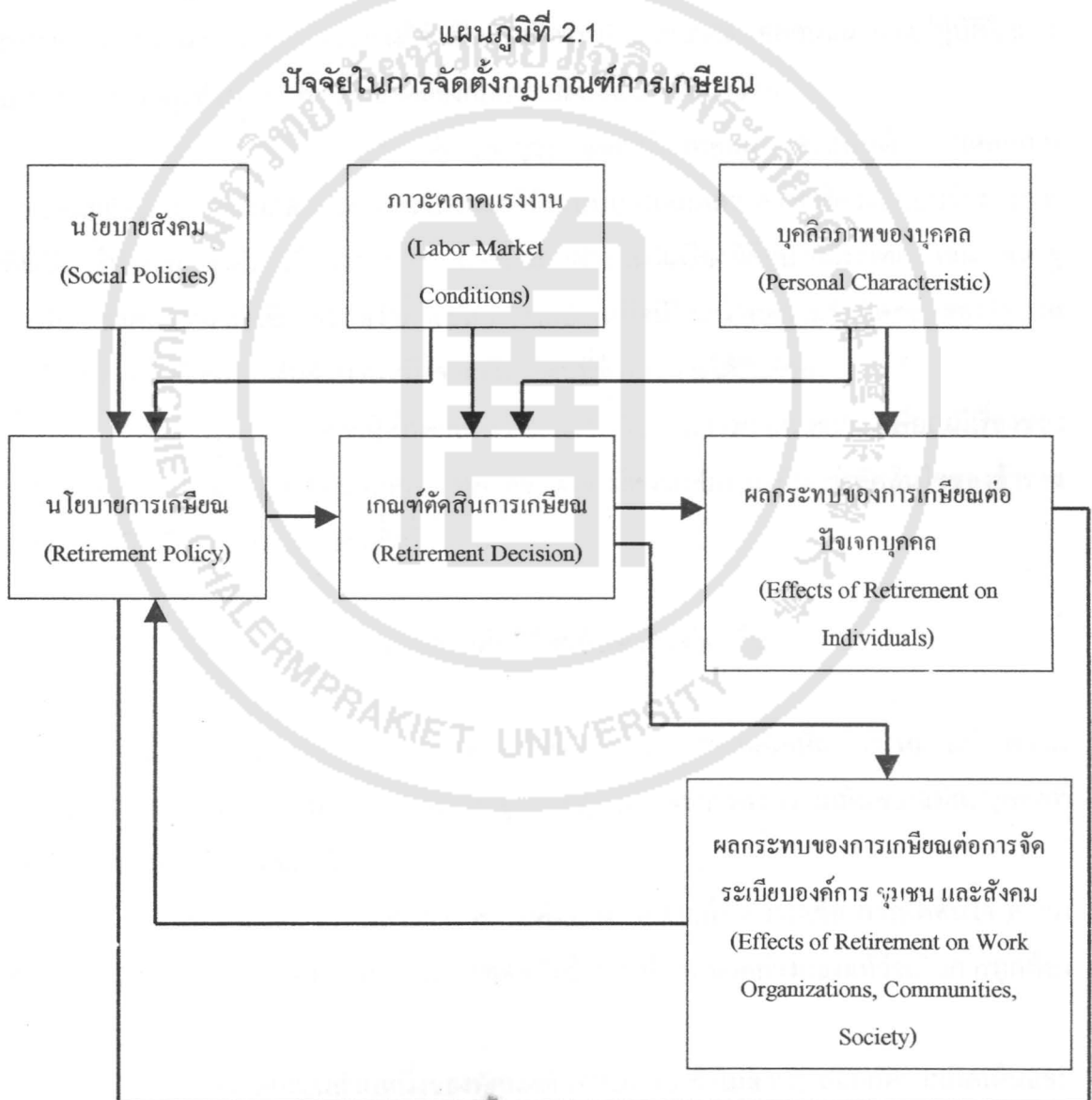
การเกษียณอายุราชการของข้าราชการสังกัดไปรษณีย์ มีข้อที่น่าสังเกตข้อหนึ่งคือ รัฐบาลสังกัดไปรษณีย์ได้กำหนดไว้ว่า ภายใน 5 ปี หลังจากเกษียณอายุ ข้าราชการจะไม่สามารถรับตำแหน่งในบริษัทหรือหน่วยงาน เอกชนทั้งของสังกัดไปรษณีย์และมาเลเซีย ซึ่งมีงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับรัฐบาล หรือไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งเป็นอาชีพที่หลังกำไรจากการประกอบธุรกิจกับรัฐบาล นอกจากนี้จะได้รับอนุญาตจากประธานาธิบดีก่อน ในกรณีที่ฝ่าฝืน ประธานาธิบดีมีอำนาจสั่งดจ่ายบำเหน็จบำนาญในช่วง 5 ปี นั้นได้

การห้ามไม่ให้ข้าราชการที่เกษียณอายุแล้วไม่ครบ 5 ปี ทำงานดังกล่าวข้างต้นมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันไม่ให้ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งในระดับสูง ให้ผลประโยชน์อันมิควรต่อบริษัทหรือหน่วยงานเอกชน โดยเฉพาะในช่วง 2-3 ปีก่อนเกษียณอายุ เพื่อหวังที่จะเข้าร่วมงานในบริษัทนั้นภายหลังเกษียณอายุแล้ว

5. ประเทศมาเลเซีย

สำหรับมาเลเซีย นั้น มีระบบการให้พ้นจากราชการตลอดจนระบบการให้บำเหน็จ บำนาญเหมือนกับสิงคโปร์ แต่มีกฎหมายที่ใช้บังคับในเรื่องนี้รวม 3 ฉบับ สำหรับมาเลเซียตะวันตก ซาบาห์และซาราวัก ซึ่งมีสาระสำคัญเหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกันเป็นรายละเอียดปลีกย่อย เช่น ในมาเลเซียตะวันตก ข้าราชการหญิงสามารถออกจากราชการด้วยความสมัครใจ โดยได้รับ บำเหน็จบำนาญเต็มที่ เมื่ออายุครบ 45 ปี แทนที่จะเป็น 50 ปี เป็นต้น

การเกษียณอายุราชการสามารถนำมาสร้างแผนภูมิ ปัจจัยในการจัดตั้งกฎเกณฑ์การเกษียณได้ดังแผนภูมิที่ 2.1 ดังนี้



จากแผนภูมิข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของกฎเกณฑ์การเกษียณ ซึ่งจะต้องพิจารณาในหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น ภาวะตลาดแรงงาน ในช่วงเวลานั้นเป็นอย่างไร มีแรงงานหนุ่มสาวว่างงานมาก หรือไม่ นโยบายของสังคมนั้น ๆ ต้องการให้แรงงานหนุ่มสาวหรือต้องการให้ผู้สูงอายุ หากสังคมนั้น ๆ มีผู้สูงอายุที่มีจำนวนมากกว่าคนรุ่นหลัง ความจำเป็นอาจจะต้องให้ผู้สูงอายุให้ทำงานต่อไป อายุที่จะเป็นเกณฑ์ในการกำหนดการเกษียณก็จะสูงกว่าปกติ สำหรับเกณฑ์การเกษียณอายุนั้น แตกต่างกันไปตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป หรือไม่มีการกำหนดเกณฑ์เลย ซึ่งแต่ละแบบต่างก็มีข้อดีข้อเสียด้วยกันทั้งคู่ อย่างไรก็ตาม หากประเทศใดซึ่งมีเกณฑ์เกษียณอายุแล้ว จะเปลี่ยนไปไม่กำหนดเกณฑ์นั้น ผลของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะกระทบโดยตรงต่อปรัชญาทางการบริหารของทางราชการ หน่วยงานก็จำเป็นต้องมีการปรับนโยบายตลอดจนแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลอย่างมาก เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ด้วย

จากการพิจารณาระบบเกษียณอายุของแต่ละประเทศแล้ว จะเห็นได้ว่าโดยหลักการใหญ่แล้วก็คล้ายคลึงกันกล่าวคือแต่ละประเทศก็มีระบบการตอบแทนความดีความชอบข้าราชการที่ได้รับใช้ประเทศชาติมาเป็นเวลานาน ส่วนที่แตกต่างกันในเรื่องนี้คือบางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ มาเลเซีย จะถือว่าภาระในการให้บำเหน็จมิใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาลแต่ฝ่ายเดียว จึงมีการหักเงินจำนวนหนึ่งจากเงินเดือนที่ข้าราชการได้รับด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับการกำหนดการเกษียณมีเรื่องของอายุ อายุราชการ และปัจจัยส่วนบุคคล ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของข้าราชการครู ซึ่งเป็นปัจจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

2.2 แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

Webster (1964:1254) ได้ให้คำจำกัดความของ "ความคิดเห็น" ว่า หมายถึง ความเชื่อที่มีได้ตั้งอยู่บนความรู้อันแท้จริง แต่ตั้งอยู่บนความคิดและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่ามันน่าจะเป็นจริงตามที่คิดไว้

Good (1968:325) กล่าวว่า "ความคิดเห็น" หมายถึง ความเชื่อ การตัดสินใจ ความคิด ความรู้สึกประทับใจที่มีได้มาจากการพิสูจน์หรือการพิจารณาอย่างถ่องแท้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ (Attitude) ซึ่งไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นและทัศนคติต่างก็มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีส่วนที่แตกต่างกันตรงที่ ทัศนคตินั้นเป็นความพร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่อาจจะแสดงออกมาได้

ทั้งคำพูดและการกระทำ ที่คนคิดไม่เหมือนกับความคิดเห็นตรงที่ไมใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองโดยตรง และลักษณะของความคิดเห็นนั้นไม่ลึกซึ้งเท่ากับทัศนคติ (สุชา จันทรเอม, 2540:104)

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2530:3) กล่าวว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะประกอบด้วยอารมณ์เป็นส่วนใหญ่และพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาต่อสถานการณ์ภายนอก

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคน ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่ละคนจะแสดงความเชื่อ และความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน ฯลฯ การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน (Feldman, 1971:53)

ในการศึกษาถึงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบการวิจัยตลาด อันได้แก่ การซักถาม สอบถาม การบันทึกจากการสังเกต แล้วทำการรวบรวมไว้เป็นข้อมูล Best (1977:171) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็นก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นใด และจะสามารถปฏิบัติตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้หรือไม่,

2.2.1 องค์ประกอบของความคิดเห็น

องค์ประกอบของความคิดเห็นแบ่งได้ 3 ประการดังต่อไปนี้ (L.W.Ferguson 1952 : 81)

1. องค์ประกอบทางด้านความคิดความเข้าใจ (The Cognitive Component) การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าเป็นส่วนประกอบทางด้านความรู้ซึ่งจะช่วยในการประเมินค่าและสรุปผลต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ความคิดเห็นจะแสดงออกมาในลักษณะของความเชื่อว่าจะไรถูก อะไรผิด

2. องค์ประกอบทางด้านท่าทีความรู้สึก (The Affective Component) เป็นส่วนประกอบทางด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ที่สืบเนื่องมาจากที่บุคคลได้รับประเมิน ความรู้สึกต่อสิ่งเร้านั้นทำให้ทราบทิศทางของอารมณ์ หรือความรู้สึกว่าเป็นไปในทางบวกหรือลบได้ ความคิดเห็นจะแสดงออกมาในลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมหรือด้านปฏิบัติ (The Behavioral component) เป็นส่วนประกอบที่แสดงแนวโน้มของบุคคลที่จะประพฤติกกรรม หรือการแสดงออก ความคิดเห็นจึงแสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับหรือปฏิเสธ

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้านนี้ ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันได้ เช่น บางคนจะมีความรู้สึกน้อยมากเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่กลับมีความรุนแรงมากกับเรื่องนั้น ๆ และพยายามกระทำการปกป้องหรือต่อต้านสิ่งนั้น ๆ แต่ในทางกลับกันบุคคลนั้นอาจมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดีแต่ไม่มีความรู้สึกรุนแรงต่อเรื่องนั้น ๆ เช่น รู้ว่าการสูบบุหรี่เป็นโทษและเป็นอันตรายต่อสุขภาพแต่ก็ยังปฏิบัติอยู่ คือ สูบบุหรี่อยู่ทุกวัน เป็นต้น

2.2.2 หน้าที่ของความคิดเห็น

โดยทั่วไปหน้าที่ของความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้ คือ (กาญจนา คำสุวรรณและนิตยา เสาวรมณี 2521 : 231)

1. ทำหน้าที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปรับตัว เมื่อมีความคิดเห็นที่ติดต่อกับสิ่งใด ย่อมเข้าหาสิ่งนั้นและ ย่อมหลีกเลี่ยงสิ่งที่มีความคิดเห็นที่ไม่ดี
2. ทำหน้าที่ให้ค่านิยมหรือให้ความชื่นชอบต่อเนื่องไปถึงสิ่งอื่น ๆ เช่น มีความคิดเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมยังต้องใช้วิธีการสันติ ถ้าพบบุคคลที่มีแนวความคิดนี้จะนิยมชมชอบไปด้วย
3. ทำหน้าที่ช่วยให้ตีความหมายของสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เช่น ถ้ามีความคิดเห็นที่ดีต่อพ่อแม่ บางครั้งพ่อแม่อาจจะขัดแย้งกับตนก็จะตีความหมายไปว่าพ่อแม่ทำไปเพราะความหวังดี

2.2.3 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าเป็นสิ่งกำเนิดเอง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ซึ่งได้แก่ ศาสนา ความเชื่อในสังคม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมสื่อมวลชนต่าง ๆ (ประดินันท์ อูปรมัย, 2516 : 117) ดังนั้นปัจจัยที่กำหนดความคิดเห็นของบุคคลจึง ได้แก่

1. การเรียนรู้ ซึ่งได้แก่การอบรมสั่งสอน อันจะเป็นการสะสมและรวบรวมประสบการณ์เอาไว้เป็นจำนวนมาก เช่น เด็กที่เกิดในครอบครัวที่นับถือศาสนาพุทธก็จะมีคุณเลื่อมใสในพุทธศาสนา เพราะได้รับอิทธิพลจากการอบรมสั่งสอนประสบการณ์ต่าง ๆ ไว้
2. ประสบการณ์ส่วนตัวของบุคคลโดยตรง เช่น บุคคลที่เคยรับประทานอาหารทะเลแล้วแพ้ ก็จะย่อมมีความคิดเห็นที่ไม่ดีต่ออาหารทะเล

3. เหตุการณ์ประทับใจใน 2 ข้อแรกนั้นจะเป็นการสะสมประสบการณ์หลาย ๆ ครั้ง และเกิดความคิดเห็น แต่ความคิดเห็นก็สามารถเกิดขึ้นได้หากได้รับเหตุการณ์เพียงครั้งเดียว และรู้สึกประทับใจซึ่งอาจจะประทับใจในทางบวกและลบได้

4. การรับเอาแบบของความคิดเห็นของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยจะยอมรับเอาความคิดเห็นของผู้อื่นที่เหนือกว่ามาปฏิบัติต่อ เช่น รุ่นน้องรับความคิดเห็นบางเรื่องมาจากรุ่นพี่

5. เกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละคน เช่น การมองคนในแง่ร้ายก็จะมีแนวโน้มในทางที่มีความคิดเห็นที่ไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

6. เกิดจากอิทธิพลจากสื่อมวลชน สื่อมวลชนเป็นแหล่งให้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดทั้งความเข้าใจและอารมณ์ ชักจูงไปสู่การปฏิบัติได้

2.2.4 การวัดความคิดเห็น

อุทัย นิรัญโต (2519 : 81) กล่าวว่า การหยั่งวัดความคิดเห็นของบุคคลหรือกลุ่มชนได้มี 3 ประการดังนี้

1. ทิศทาง (Direction) หมายถึงความคิดเห็นที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ชอบหรือไม่ชอบที่แน่นอนต่อสิ่งแวดล้อม หรือเป้าหมายทางความคิดเห็นในแต่ละอย่าง

2. องศา (Degree) การแสดงออกมากน้อยหรือพอใจไม่พอใจ ในระดับมากน้อยเพียงใดซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้

3. ความแน่นอน (Intensity) คือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ดังกล่าวนี้อาจมีลักษณะแน่นอนไม่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว กล่าวคืออาจเปลี่ยนแปลงเร็ว กล่าวคืออาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม

ซึ่งการวัดความคิดเห็นมีหลักการวัดดังต่อไปนี้ (อุทัย นิรัญโต, 2519 : 82)

1. สังเกตจากพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นวิธีการที่ทำได้ยากผลลัพธ์ที่ได้ยังไม่อาจสรุปได้แน่นอนว่าเป็นความคิดเห็น

2. วิธีรายงานด้วยคำพูด โดยใช้แบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งจะมีลักษณะแบบปรนัย (Objective) เป็นที่นิยมกันมากกว่าศึกษาเปรียบเทียบได้กับบุคคลจำนวนมาก

3. วิธีแปลความ เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นแบบอัตนัยเหมาะสมสำหรับใช้วัดกับบุคคลจำนวนมากในจำนวนน้อยซึ่งอาจต้องอาศัยเวลาในการวัด โดยผู้ถูกวัดจะแสดงความรู้สึกนึกคิดจะต้องตอบคำถามได้อย่างไม่ถูกจำกัดในด้านเวลาและขอบเขตของเนื้อหา

2.2.5 ประโยชน์ของความคิดเห็น

ประโยชน์ของความคิดเห็นมีดังต่อไปนี้ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2530 : 5)

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปหรือการจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว
2. ช่วยให้มี Self-esteem โดยจะช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดีหรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัว
3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อนซึ่งมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้นส่วนมากจะนำความพึงพอใจมาให้
4. ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถแสดงออกในด้านค่านิยม ความรู้สึกของตนเอง อันจะนำความพอใจมาสู่บุคคลนั้น ๆ

จากการศึกษาข้างต้นผู้วิจัยพอสรุปแนวความคิดที่เกี่ยวกับการเกิดความคิดเห็นประการแรกคือเกิดจากประสบการณ์ที่บุคคลมีกับสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ และประการที่สองเกิดจากค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยม ซึ่งแต่ละบุคคลมีค่านิยมและการตัดสินใจค่านิยมที่แตกต่างกันได้ย่อมทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.3 ทฤษฎีความต้องการและการจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีประเภทนี้มีจุดมุ่งอยู่ที่แรงผลักดันหรือความต้องการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้บุคคล ในฐานะที่เป็นแรงจูงใจของการกระทำของบุคคล เน้นถึงความเข้าใจ ปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคล ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดการปฏิบัติในแนวทางบางอย่าง โดยจะพิจารณาถึงทฤษฎีความต้องการที่สำคัญ 4 ทฤษฎี คือ

- 2.3.1 ทฤษฎี ลำดับความต้องการ
- 2.3.2 ทฤษฎี ERG
- 2.3.3 ทฤษฎี สองปัจจัย
- 2.3.4 ทฤษฎี ความต้องการความสำเร็จ

2.3.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจของมนุษย์ ถึงลำดับความต้องการจากขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการขั้นสูงสุด โดยจัดลำดับความต้องการ 5 ขั้น (Hierarchy of Needs) ดังนี้ (แผนภูมิที่ 2.2)

แผนภูมิที่ 2.2
ทฤษฎีความต้องการของ Maslow



ที่มา : Charles W.L.Hill and Gareth R.Jones . 1998 : 126

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อมนุษย์ในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอากาศ น้ำดื่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความมั่นคง (Safety and Security) เมื่อความต้องการในขั้นที่หนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม โรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์มีความปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายหมายได้ (Predictable World) เช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยจากความกลัว และการคุกคามต่าง ๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belongingness and Love) ความต้องการในขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมซึ่งเป็นความต้องการที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยความต้องการทางสังคม ซึ่งได้แก่ ความต้องการความรัก รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และการติดต่อของมนุษย์

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem) เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นมาอีก ซึ่งเป็นเรื่องของความต้องการอยากเด่นในสังคมความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความต้องการเคารพนับถือตนเอง ความเคารพนับถือจากบุคคลอื่น การยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองบุคคลใดที่บรรลุถึงขั้นนี้ได้มักจะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ ได้แก่ ความต้องการความเจริญเติบโต และความต้องการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

2.3.2 ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer 1972) ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่า อีอาร์จี (ERG: Existence - Relatedness - Growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประเภท หรือย่อลำดับความต้องการของ Maslow เหลือเพียง 3 ชั้น และแสดงเป็นแผนภูมิที่ 2.3 ได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2.3

ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer



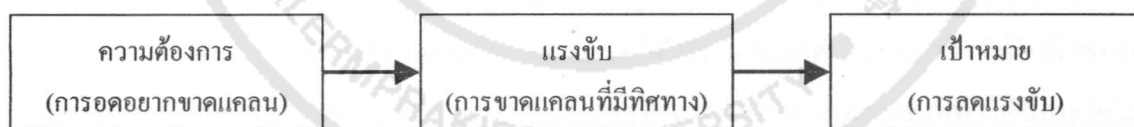
1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตดำรงอยู่ได้จะรวมเอาความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow เข้าไว้

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่อยู่รอบข้าง ความต้องการนี้จะรวมเอาความต้องการทางด้านสังคมและความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของ Maslow เข้าไว้

3. ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth) ความต้องการการเจริญเติบโตจะเป็นความต้องการระดับสูงสุดภายในลำดับความต้องการของ Alderfer ความต้องการเหล่านี้จะรวมเอาความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียงบางส่วนและความต้องการสมหวังของชีวิตเข้าไว้

จากทฤษฎีทั้งของ Maslow และของ Alderfer สามารถสรุปการปฏิบัติทฤษฎีดังกล่าวนี้ การจูงใจภายในของบุคคลมีอยู่หลายอย่าง ความต้องการด้านร่างกายต้องได้รับการตอบสนองด้วยผลตอบแทนอย่างเพียงพอ ในเรื่องของที่อยู่อาศัย การคุ้มครองให้พ้นจากอันตราย และสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ปลอดภัย ต้องเกิดขึ้นก่อนที่จะเสนอสิ่งจูงใจที่ตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศและชื่อเสียง และโอกาสที่จะเติบโตของบุคคลเหล่านั้น โดยมีกระบวนการจูงใจตามแผนภูมิที่ 2.4 ดังนี้

แผนภูมิที่ 2.4 กระบวนการจูงใจ



ที่มา : ธงชัย สันติวงศ์ .2539 : 28

จะเห็นได้ว่ากระบวนการจูงใจนั้นมีวัฏจักรของมัน คือเริ่มจากจุดหนึ่งไปสู่จุดหนึ่ง จุดเริ่มอันแรกคือ

1. ความต้องการ หรือถ้าจะเรียกเป็นภาษาธรรมชาติก็คือ ความอดอยากหรือความอยากได้ (Deprivation) คำซึ่งให้ความหมาย เกี่ยวกับเรื่องความต้องการนี้คือความขาด ซึ่งเป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่เกิดความต้องการขึ้นเมื่อใดก็ตาม ที่สภาพทางด้านสรีระและจิตใจไม่อยู่ในสภาพสมดุลย์ อย่างเช่น ร่างกายขาดอาหารหรือน้ำที่จะไปเลี้ยงเซลล์ต่าง ๆ ความหิวความ

กระหายก็เกิดขึ้น นั่นหมายความว่าแท้จริงแล้วร่างกายเกิดความอดอยาก การที่เกิดความต้องการขึ้นมานี้จะส่งผลสะท้อนให้เกิดสิ่งที่ตามมา คือ

2. แรงขับ (Drives) ต้องการจะเน้นความเข้าใจเกี่ยวกับ แรงขับ (Drives) และสิ่งชักจูง (Motives) อาจจะใช้แลกเปลี่ยนกันได้ แต่ในความหมายที่แท้จริงนั้น แรงขับอาจจะพิจารณาจากแรงขับภายใน คือในทางด้านสรีระมากกว่า แต่สิ่งชักจูงนั้นเป็นสิ่งชักจูงภายนอก และจะมีผลกระทบในเรื่องของสภาพจิตใจมากกว่าในเรื่องของสรีระอาจจะใช้คำ 2 คำนี้ในความหมายเดียวกันว่าเป็นสิ่งชักจูงหรือว่าเป็นแรงขับ แต่การที่ความต้องการได้ส่งผลกระทบให้เกิดแรงขับ หรือความอดอยากขาดแคลนอย่างมีทิศทาง หรือเป้าหมายเกิดขึ้นนั้น ก็หมายความว่าร่างกายหรือตัวมนุษย์ได้เกิดมีสิ่งผลักดันให้มีปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเกิดขึ้น

3. เป้าหมาย (Goals) ทำให้ทราบว่า จากแรงขับนี้เองทำให้ไปสู่เป้าหมาย หรือเรียกอีกนัยหนึ่งก็คือ การลดแรงขับนั้นลงมา (Reduction of Drives) เมื่อใดก็ตามที่สามารถลดแรงขับนั้นลงได้ แสดงถึงความพอใจในความต้องการอันนั้นแล้ว เพราะฉะนั้น วัฏจักรของการจูงใจประกอบด้วยขั้นตอน 3 ประการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, Two-Factor Theory)

เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก, เมาส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (Frederick Herzberg, Mausener and Snyderman, 1959 : 157)

ได้ทำการศึกษามลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg, Two-Factor Theory) หรือมีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Motivation - Herzberg Theory เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พอใจในงานไม่เหมือนกัน และในปี ค.ศ. 1950 Herzberg ได้ดำเนินการสำรวจทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 11 แห่ง เขาได้สรุปว่า ความพอใจงานที่ทำและความไม่พอใจงานที่ทำ เกิดขึ้นจากกลุ่มของปัจจัย ที่แยกจากกัน 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้ความพอใจ เรียกว่าปัจจัยจูงใจ และ " สิ่งที่ไม่ให้ความไม่พอใจ " เรียกว่าปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก เพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า สิ่งที่ทำให้ความพอใจเกี่ยวพันกับลักษณะของงาน (เนื้อหาของงาน) และเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพแวดล้อมขององค์กร (สภาพแวดล้อมของงาน) นโยบายของบริษัทเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด ที่ถูกพิจารณาโดยบุคคลหลายคนว่าเป็นสาเหตุสำคัญของความไม่มีประสิทธิภาพ การประเมินปัจจัยเหล่านี้ในทางที่ดีได้นำไปสู่ความพอใจงานที่ทำ แต่ทำให้ความไม่พอใจงานที่ทำไม่เกิดขึ้นเท่านั้น โดย แสดงเป็นตารางเปรียบเทียบ สองปัจจัยไว้ในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3
ทฤษฎีของ Herzberg

Hygiene Factors The Environment		Motivators The Job	
Job Dissatisfaction	No Job Dissatisfaction	No Job Satisfaction	Job Satisfaction
<ul style="list-style-type: none"> ● Pay ● Status ● Security ● Working Conditions ● Fringe benefits ● Policies and administrative practices ● Interpersonal relations 		<ul style="list-style-type: none"> ● Meaningful and challenging work ● Recognition for accomplishment ● Feeling of achievement ● Increased Responsibility ● Opportunities for growth and advancement ● The job itself 	

ที่มา : Frederick Herzberg, Mausener and Snyderman, 1959

2.3.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland' s Achievement Motivation Theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland 1965) ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภท (ล้ำเลิศ ทศวงศา 2539 : 16)

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achivement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์(Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

จากทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ข้างต้นไม่ว่าจะเป็นทฤษฎี Maslow Alderfer Herzberg และ McClelland สามารถนำมาเปรียบเทียบให้เห็นได้ชัดเจนตามตารางที่ 2.4 ดังนี้

ตารางที่ 2.4

การเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีต่าง ๆ

MASLOW	ALDERFER	MCCLELLAND	HERZBERG
Physiological Safety and security	Existence		Hygiene
Belongingness and Love	Relatedness	Need for affiliation	
Self-esteem	Growth	Need for achievement	Motivators
Self-actualization		Need for power	

ที่มา : Frederick Herzberg. 1959

2.3.5 ทฤษฎีการจูงใจและการพิจารณากระบวนการจูงใจ

ก่อนที่จะพูดถึงสิ่งชักจูงหรือแรงจูงใจของเอกบุคคลในรายละเอียดต่อไปนี้ ควรจะต้องรู้ว่าการจูงใจนั้นเช่นเดียวกับการรับรู้เป็นลักษณะหรือตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้อง (Intervening variable) ในการที่จะพิจารณาพฤติกรรมของมนุษย์ แท้ที่จริงแล้วไม่มีใครสามารถที่จะเห็นการจูงใจ หรือว่าแยกเอาการจูงใจออกมาเป็นชิ้นเป็นอันได้ สิ่งชักจูงอย่างเช่น ความหิว ความปรารถนาทางเพศ อำนาจ และความสำเรจีนั้นมองไม่เห็น แต่มีสิ่ง que แสดงออกมาทางด้านพฤติกรรมซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการจูงใจนั้น เช่น ลักษณะการไม่หยุดหย่อน การเดิน การวิ่ง หรือแม้แต่การพูดก็อาจสังเกตได้ ตลอดจนลักษณะของการรับประทานอาหาร การดื่มน้ำ หรือการที่จะได้เพื่อนใหม่สักคนหนึ่ง ด้วยเหตุนี้เอง Kimble และ Gernsey (1963:378-379) ได้อธิบายแบบต่าง ๆ 3 แบบของพฤติกรรมที่ถูกจูงใจแล้ว โดยสรุปดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมที่บริโภค (Consummately Behavior) ลักษณะอันนี้อาจจะเห็นได้ชัดที่สุดในเรื่องของพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ เพราะเหตุว่าเป็นสิ่งซึ่งสร้างความพอใจให้กับความต้องการในทันทีทันใดอย่างเช่น การรับประทานอาหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหิว การดื่มน้ำสะท้อนให้เห็นความกระหาย การเข้าร่วมในสโมสรเล็ก ๆ สักแห่งหนึ่ง สะท้อนให้เห็นการอยากที่จะเข้าเป็นพรรคพวก หรือการอยากที่จะพยายามวิ่งเต้นให้ได้รับการเลือกตั้งในตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งสะท้อนให้เห็นการชักจูงทางด้านอำนาจ

3. พฤติกรรมที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental Behavior) พฤติกรรมประเภทนี้เห็นได้จาก การซึ่งคนแสดงออกมา เพื่อที่จะนำไปสู่การสร้าง ความพอใจให้กับความต้องการ เช่น การที่เดินไปที่ร้านขายอาหาร หรือเข้าไปร่วมทีมโบว์ลิ่ง เป็นการร่วมแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของความหิวหรือสิ่งชักจูงทางด้าน การเข้าไปเป็นสมัครพรรคพวกด้วย พฤติกรรมเหล่านี้เป็นเพียงเครื่องมือในการที่จะได้รับอาหาร และมีเพื่อน เพราะฉะนั้นพฤติกรรมอันเป็นเครื่องมือนี้ไม่เรียกว่าเป็นพฤติกรรม ซึ่งทำความพึงพอใจให้กับความต้องการโดยตรง อย่างพฤติกรรมการบริโภคที่กล่าวแล้ว นั้น แต่เป็นตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้องในพฤติกรรมที่เป็นเป้าหมายจริง ๆ

3. พฤติกรรมทดแทน (Substitute Behavior) พฤติกรรมแบบนี้เป็นพฤติกรรมที่ถูกจูงใจ มีความสลับซับซ้อนอยากที่จะอธิบาย โดยธรรมชาติแล้วเป็นพฤติกรรมซึ่งแสดงออกมาทดแทนพฤติกรรมอื่น และเป็นพฤติกรรมในทางอ้อมซึ่งมองดูผิวเผินแล้วอาจจะเกี่ยวกับความต้องการเพียงเล็กน้อย เช่น บุคคลหนึ่งมีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมเป็นสมัครพรรคพวกเพื่อนฝูง หมายถึงอยากมีเพื่อนสักคนหนึ่ง แต่ว่าในขณะที่เดียวกัน ตนเองก็อยากที่จะทำงานให้เกิดผล ซึ่งสูงกว่าเป็นแนวปฏิบัติโดยทั่วไปนิดหน่อย เพื่อที่จะแสดงว่ามีเหนือกว่าคนอื่น ซึ่งไม่แน่ใจว่าแนวความคิดเรื่อง

พฤติกรรมทดแทนนี้จะเป็นพฤติกรรมที่ถูกจูงใจอย่างแท้จริงหรือไม่ เพราะเหตุว่าในขณะที่มีความต้องการอย่างหนึ่ง แต่กลับไปประพฤติปฏิบัติทางซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลในการปฏิบัติอย่างนั้น ก็เป็นไปได้

2.3.6 การจูงใจโดยทั่วไป

ในการพิจารณาถึงการจูงใจโดยทั่วไปนั้น สามารถแบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ระดับการจูงใจโดยทั่ว ๆ ไป และการจูงใจในขั้นสูงขึ้น

การจูงใจในระดับทั่ว ๆ ไป (Primary Motivation) มีหลักในการพิจารณาว่าการจูงใจนั้นอยู่ในระดับของจูงใจเบื้องต้น หรือการจูงใจโดยทั่วไป คือ การจูงใจนั้นจะต้องเป็นสิ่งซึ่งไม่ต้องเรียนรู้ และการจูงใจนั้นจะมีพื้นฐานทางด้านสรีระมากกว่า เพราะฉะนั้น การจูงใจเบื้องต้นจึงหมายถึง ความหิว ความกระหาย การนอนหลับ การเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ และความรู้สึกความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก Berelson และ Steiner (1964:242) ได้แบ่งลักษณะของการจูงใจเบื้องต้นออกมาเป็น 3 ประการ คือ

1. การจูงใจในแง่อุปาทานหรือในแง่บวก (Positive or Supply Motivation) การจูงใจแบบนี้ให้ผลโดยตรงต่อสิ่งซึ่งร่างกายมนุษย์ขาดไป ตัวอย่างเช่น ความหิว ความกระหาย และการนอนหลับ
2. การจูงใจในการหลีกเลี่ยงหรือในแง่ลบ (Negative or Avoid Motivation) การจูงใจแบบนี้เกิดจากการที่มีสิ่งซึ่งเป็นอันตรายทางด้านร่างกาย หรือว่าสิ่งซึ่งก่อให้เกิดอันตรายหรือไม่เป็นที่น่าพิสมัยเกิดขึ้น อย่างเช่นความเจ็บปวด
3. แรงจูงใจในการคงไว้ซึ่งมนุษยชาติ (Species Maintaining Motivation) การจูงใจแบบนี้เกิดจากระบบการสืบพันธุ์ ซึ่งจะเร่งเร้าให้มีการเลือกคู่ผลิตเด็กเล็ก ๆ ออกมาและการเลี้ยงดูลูก ตัวอย่างคือการปรารถนาทางเพศ และการเลี้ยงดูเด็ก

2.3.7 การจูงใจทางความสามารถ

Robert White (1959:241-246) มีความเชื่อว่าทฤษฎีทางด้านการจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากการต้องการแสดงความสามารถ (Competence) เขาเชื่อว่าคนเรานั้นพยายามหลีกเลี่ยงที่จะควบคุม และมีความสามารถเหนือสิ่งแวดล้อมของเขา เพราะฉะนั้นมนุษย์จึงมีความต้องการที่จะรู้ว่าเขาสามารถทำอะไรได้บ้าง หรือว่าเขาสามารถที่จะก่อให้เกิดสิ่งใดได้บ้าง White ได้แยกพิจารณาระดับอายุของการพัฒนาความสามารถตั้งแต่ 6 ถึง 9 ขวบนั้น เด็กอยากที่จะสำรวจตรวจ

ดูว่ามีอะไรบ้างในโลกของเขาเอง แล้วเขาก็พัฒนาความต้องการในการที่จะแสดงความสามารถ เช่น ข้ามถนนได้ด้วยตนเอง ซึ่งจักรยานได้ เล่นฟุตบอลหรือว่าเล่นสเก็ต ลูกล้อ หรือแม้แต่การอ่านหนังสือ ซึ่งความต้องการเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในการที่จะแสดงออก หรือสำรวจความสามารถของตัว ความพยายามที่จะมีอิทธิพลเหนือสิ่งแวดล้อม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในประสบการณ์เมื่อตอนยังเด็ก โดยเฉพาะเมื่อ 6-9 ขวบนั้น จะมีผลกระทบไปนานทีเดียวในการจูงใจทางด้านความสามารถของเขาจนตลอดชีวิต

2.3.8 การจูงใจทางความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity Manipulation and Activity Motivation)

ในช่วงแรก ๆ ที่นักจิตวิทยาทำการศึกษาศาสตร์ประเภทต่าง ๆ รวมทั้งกระต่าย นกพิราบ หรือแม้แต่ลิง ว่าการแสดงออกของพฤติกรรมนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรส่วนหนึ่งที่ค้นพบและพบที่จะสรุปได้ว่ามีแรงขับอยู่อย่างหนึ่ง ซึ่งแม้แต่ตัวมนุษย์ที่ยังเป็นเด็กเล็ก ๆ ก็ได้รับความเดือดร้อนมาแล้วก็คือแรงขับที่เกี่ยวกับความอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อะไรสักอย่างหรือแสดงออกมาสักอย่างหนึ่งในเชิงที่ตนเองสามารถบังคับควบคุมได้ และสิ่งเหล่านี้ก็ได้้นำติดตัวไปถึงตอนที่เป็นผู้ใหญ่ ซึ่งอาจจะพิสูจน์ได้ว่ามีผลประโยชน์ได้อย่างมาก แต่ถ้าหากการจูงใจประเภทนี้ไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้ในช่วงชีวิตของมนุษย์ที่อยู่ในสังคมนั้น อาจกล่าวได้ว่าสังคมทั้งสังคมอาจจะหยุดนิ่งอยู่กับที่ เพราะเหตุว่าไม่มีผู้ใดอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อะไรสักอย่างในการที่จะทำสิ่งใดก็ตาม เช่นเดียวกันในระดับขององค์กร ถ้าหากว่าประกอบด้วยบุคคลประเภทซึ่งไม่มีการจูงใจทางด้านความอยากรู้อยากเห็น ไม่อยากรู้อะไรสักอย่างในแง่ที่อยากรู้อะไรสักอย่างในแง่ที่อยากรู้อะไรสักอย่างได้แล้ว องค์กรนั้นก็คงจะหยุดอยู่กับที่

2.3.9 การจูงใจทางความชอบพอ (The Affection Motivation)

ความรักความชอบพอมีรูปแบบซึ่งสลับซับซ้อนอาจจะมาจากความจริงที่ว่า ความรักความชอบพอรวมเอาแรงขับเบื้องต้นทำเอาไว้หลายอย่าง และในบางครั้งก็อาจจะนำเอาแรงขับทางด้านสูงขึ้นมา เพราะเหตุว่าในบางกรณีนั้นความชอบพอหรือการจูงใจทางด้านความชอบพอหรือความรักอาจจะเป็นเบื้องต้นการจูงใจทางด้านเพศ แต่อีกแง่หนึ่ง การชอบพออาจจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ว่า อยากรู้อะไรสักอย่างจะมีเพื่อนอยากรู้อะไรสักอย่างจะเข้าหุ้มคณะก็เป็นได้ เพราะฉะนั้นความชอบพอจึงถูกกำหนดอยู่ในทั้ง 3 ประเภทของการจูงใจ หมายความว่าบางอย่างอาจจะเป็นการจูงใจเบื้องต้น บางอย่างอาจจะเป็นการจูงใจทางความชอบพอ และบางอย่างเป็นการจูงใจทางการเข้าเป็น

สมัครพรรคพวก การศึกษาวิจัยทางวิชาการของ Harry F. Harlo (1958:A-C) สะท้อนให้เห็นถึงสัตว์ชั้นต่ำอย่างหนึ่ง คือ ลูกสิงโตที่แสดงความรัก ความสบาย ความอบอุ่น หรือการสนับสนุนของแม่ถึงที่ สะท้อนให้เห็นถึงการจูงใจทางด้านความชอบพอหรือความรัก ซึ่งอาจจะเป็นพื้นฐานการศึกษาความเข้าใจของการจูงใจมนุษย์ในเรื่องของความรักการชอบพอต่อไป

2.3.10 การจูงใจขั้นสูง (Secondary Motives)

การที่แบ่งระดับความจูงใจในขั้นสูงหรือขั้นทุติยภูมิขึ้นมานี้อาจจะเป็นการแบ่งแยกประเภทอย่างไม่ได้ตั้งใจ แท้ที่จริงแล้วอาจจะแบ่งวิธีอื่นอีกก็ได้ แต่เนื่องจากสังเกตความจริงข้อหนึ่งว่า ยังมีแรงขับบางอย่างในการที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งเป็นแบบที่มีการเรียนรู้ เพื่อที่จะก่อให้เกิดความจูงใจขั้นนี้ขึ้นมา เรียกว่าเป็นการจูงใจในขั้นสูง ซึ่งตรงข้ามกับการจูงใจในเบื้องต้น (Primary Motivation) ซึ่งเป็นการจูงใจทางด้านสรีระ หรือเป็นการจูงใจที่เกิดจากแรงขับภายในเป็นเกณฑ์ และสำหรับการจูงใจทางความสามารถ การจูงใจความอยากรู้อยากเห็น และการจูงใจทางความชอบพอนั้น เรียกว่าเป็นการจูงใจโดยทั่ว ๆ ไป ซึ่งเป็นระดับกลาง ส่วนการจูงใจในขั้นสูงนั้น จะต้องมีการเรียนรู้แล้ว ก็มีความเชื่อว่าการจูงใจในระดับนี้ก็จะมีขึ้น เพราะฉะนั้นกระบวนการเรียนรู้ก็อาจจะเป็นข้อกำหนดหรือข้อแม้ที่สำคัญในการแยกประเภทว่า การจูงใจประเภทใดจะอยู่ในการจูงใจขั้นสูงหรือไม่ เพราะแท้ที่จริงแล้วการจูงใจมนุษย์ที่สำคัญ ๆ ก็อาจจะรวมอยู่ในการจูงใจในขั้นสูงนี้ อย่างเช่น อำนาจ ความสำเร็จ การเข้าเป็นสมัครพรรคพวก ความมั่นคง และฐานะ

2.3.11 การจูงใจทางอำนาจ (Power Motivation)

ความคิดเรื่องการจูงใจในทางอำนาจนี้ถูกพัฒนาขึ้นมาโดย Alfred Adler (1930) และประมาณต้นศตวรรษที่ 20 นี้ Adler ได้แยกแนวความคิดออกมาจาก Sigmund Freud แล้วก็เสนอแนวความคิดหรือทฤษฎี ตรงข้ามกับ Freud ขณะที่ Freud เน้นถึงผลกระทบของอดีตและการจูงใจทางเพศนั้น Adler ได้ทดแทนสิ่งเหล่านั้นด้วยอนาคตและแรงขับของมนุษย์ สำหรับการที่จะมีความเหนือกว่า (Superiority) หรืออำนาจ เพราะท้ายที่สุดแล้ว Adler เองคิดว่า มนุษย์เกิดมานั้นพยายามที่จะตะเกียกตะกาย แสวงหาอำนาจในการที่จะมีความเหนือกว่าผู้อื่นหรือใช้อำนาจกับผู้อื่นได้

ฉะนั้นขณะเดียวกัน Adler ก็ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องของปมด้อย (Inferiority Complex) และการทดแทนตอบสนอง (Compensation) เขามีความรู้สึกว่าในช่วงใดช่วงหนึ่งของเด็กเล็ก ๆ นั้น จะประสบกับความรู้สึกที่มีความด้อยกว่าผู้อื่นและในแรงขับนี้เอง หรือความต้องการที่จะสร้างแรงขับอันนี้ขึ้นมาว่าความรู้สึกที่ด้อยกว่าผู้อื่นนั้น ทำให้เขาสร้างหรือยกยาก็จะได้รับ

ความรู้สึกหรือความต้องการที่เหนือกว่าผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันในช่วงชีวิตคน ๆ หนึ่งที่ผ่านมา ถูกกำหนดโดยลักษณะของการที่มีความพยายามอย่างเหลือล้น ในการที่จะมีอิทธิพลหรือมีอำนาจ หรือมีความเหนือกว่าผู้อื่นในสังคม ปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ใด ก็เห็นตัวอย่างที่จะแสดงออก ถึงความเหนือกว่าผู้อื่นในหลาย ๆ กรณีทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา การสอน ทางด้านวิชาการ หรือการบริหารงานการจัดการทั่วไป ก็ได้มีตัวอย่างของบุคคลที่ตะเกียกตะกาย แสวงหาสิ่งซึ่งเรียกว่าอำนาจหรือความเหนือกว่าผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

2.3.12 การจูงใจทางความสำเร็จ (Achievement Motivation)

ในแนวความคิดที่ได้จากการปฏิบัติการวิจัยในระยะเวลาของ David C. McClelland (1953:61) McClelland ได้พบว่ามนุษย์เรามีระดับของความต้องการความสำเร็จต่างกัน เพราะฉะนั้น สิ่งที่ยกถึงความแตกต่างนี้คือความต้องการ หรือสิ่งจูงใจในทางด้านความสำเร็จ เริ่มตั้งแต่ปี 1947 McClelland ก็ได้สำรวจตรวจสอบลักษณะของ nAch (Achievement) ว่าแต่ละคนของมนุษย์ มี nAch สูงสัก nAch แต่ท้ายที่สุด McClelland ก็สรุปว่าลักษณะของผู้ที่จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จสูง (High Achiever) จะมีลักษณะบางอย่างดังต่อไปนี้คือ

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk) คือคนที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงนั้น ในความเห็นของ McClelland จะต้องไม่เสี่ยงมากเกินไป เพราะจะมีโอกาสผิดพลาดมากแล้วก็จะต้องไม่ใช่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเสียเลย เพราะถ้าเป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเสียเลยนั้นย่อมจะไม่กล้าทำอะไรได้ เพราะฉะนั้นจากการที่ตรวจสอบหรือสำรวจในแง่ของ nAch นั้น McClelland พบว่าผู้ที่มี nAch สูงนั้น คือผู้ที่เสี่ยงหรืออยากจะทำเสี่ยงพอสมควร

2. ต้องได้รับข่าวสารย้อนกลับทันทีทันใด (Immediate Feedback) บุคคลที่จะมีความสำเร็จในระดับสูงนั้นจะมีลักษณะอย่างหนึ่ง คือว่า นอกเหนือไปจากกล้าเสี่ยงพอสมควรแล้ว เขายังปรารถนาจะได้รับข่าวสารย้อนกลับในทันทีทันใด ทั้งนี้เพื่อที่จะประเมินค่าสิ่งที่ตนทำไป และพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขในขณะเดียวกัน เพราะฉะนั้นบุคคลประเภทนี้จึงมักจะทำอะไรก็ตามไม่ว่าจะเป็นงานอดิเรกหรืองานสำคัญ ทั้งหมดนี้เขาต้องการข่าวสารย้อนกลับที่ถูกต้องแน่นอนในทันทีทันใด เพื่อที่จะได้ทราบว่าเขากำลังทำอะไร มีความสำเร็จหรือความล้มเหลวสักขนาดไหน ที่ว่าต้องการถูกต้องแน่นอนอย่างรวดเร็วก็เพื่อจะได้มีมาตรการแก้ไขหรือปฏิบัติการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น และเขาจะได้ปฏิบัติการอย่างรวดเร็วทันเวลา

3. ประสบความสำเร็จ (Accomplishment) บุคคลที่จะมีความสำเร็จอย่างสูงนั้นจะพบว่าการทำงานสำเร็จในที่หนึ่งทีใด จะมีความพอใจอยู่ในงานนั่นเองและเขาปรารถนาที่จะทำความสำเร็จเพื่อความสำเร็จของงาน มากกว่าที่จะได้รับรางวัลเป็นวัตถุจากผลงานนั้น ซึ่งสิ่งที่เห็นได้ชัดคือลักษณะของทักษะของผู้ที่มีความสำเร็จในระดับสูงที่มีต่อเงิน ที่จริงแล้วเขาก็ไม่ได้ปฏิเสธที่จะไม่รับเงิน แต่เงินไม่ใช่สิ่งแรกที่เขาต้องการได้ ในการที่จะประสบผลสำเร็จ งานที่ทำการสร้างความสำเร็จโดยส่วนตัวแล้ว ยังได้รับรางวัลตามมานั้นเป็นสิ่งที่เขาไม่ปฏิเสธ เพราะฉะนั้นบุคคลซึ่งมี nAch สูงก็จะมองความสำเร็จนั้นในลักษณะของข่าวสารย้อนกลับ หรือว่ามาตรในการวัดว่า เขากำลังทำอะไรอยู่ แล้วความพึงพอใจจริง ๆ จากความสำเร็จในงานมากกว่า

4. อยู่แต่เรื่องของการทำงาน (Preoccupation with the Task) เมื่อไรก็ตามที่ผู้มีความสำเร็จในระดับสูง ได้เริ่มงานที่มีความหมายอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้นมาแล้ว ก็เริ่มที่จะยุ่งวุ่นวายอยู่กับงานจนกระทั่งประสบความสำเร็จหรือว่าทำงานชิ้นนั้นสมบูรณ์แล้ว เขาแทบไม่ได้ที่จะเห็นงานเสร็จเพียงครั้งหนึ่งแล้วก็ทิ้งไว้ และเขาก็ไม่เกิดความพึงพอใจในตัวเขาเอง จนกว่าจะได้ใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการปฏิบัติงานนั้นให้สิ้นสุดลงไป การที่จะอุทิศหรือว่าผูกพันกับงานในลักษณะนี้อาจจะสะท้อนให้เห็นถึงบุคลิกภาพเป็นประเภทไปไหนไปไม่ได้ (Outward) ซึ่งอาจจะมี ความหมายไปในลักษณะของการก้าวร้าว หัวแข็ง รุนแรง ในหลายกรณีอาจจะเป็นผลในแง่ไม่ดีกับ ผู้ซึ่งจะต้องติดต่อกับตัวของกับตัวคนนั้น ปกติแล้วผู้ที่มีความสำเร็จสูงนั้นมักจะ "ตี" ผู้อื่น แล้วก็ทำให้ไม่ค่อยจะมีเพื่อนและไม่ค่อยจะมีความเป็นมิตรสักเท่าไร มักจะอยู่โดดเดี่ยวในท้ายที่สุด จริงอยู่ อาจจะเจ็บหรือว่าไม่ค่อยจะพุดเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จของตนเอง แต่ว่าเมื่อไรก็ตามที่ถูก กระทบจากคนอื่นหรือจากสิ่งอื่นแล้ว ก็พร้อมที่จะแสดงความจริงความสามารถออกมา ตามความเชื่อของ McClelland การมุ่งใจทางความสำเร็จนี้สามารถที่จะพัฒนาขึ้นมาได้ในตัวคน ซึ่งแท้ที่จริงแล้วอาจจะต้องพุดไปถึงสมัยเด็ก ๆ ซึ่งเด็กแต่ละคนจะถูกสั่งสอนหรือสั่งสมทางสังคมมา ในรูปใดนั้นก็จะมีส่วนส่งผลสะท้อนโดยตรงให้กับ nAch ของเขา

2.3.13 การมุ่งใจทางการเข้าเป็นสมัครพรรคพวกหรือการมีเพื่อน (Affiliation Motivation)

จากการวิจัยของ Stanley Schachter (1959) แสดงให้เห็นชัดที่ว่ามนุษย์เราคนเดียว ไม่สามารถจะอยู่ได้นั้น ได้พิสูจน์ให้เห็นความจริง และเมื่อใดที่มนุษย์ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียวจะโดยการทดลองหรือตั้งใจก็แล้วแต่ ลักษณะผิดปกติที่เกิดขึ้นกับคน ๆ นั้นและคน ๆ นั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกต้องการเข้ามามีส่วนร่วมเข้ามาเป็นสมัครพรรคพวก เข้ามา มีเพื่อนกับคนอื่น เพราะเหตุว่าการทำงานที่แยกตัวอยู่คนเดียวนั้น บุคคลมีแนวโน้มที่จะคิดมาก ผันกลางวัน

บางครั้งบางคราวอาจจะมองคนอื่นมากเกินไปก็ได้ เพราะว่าเราต้องการที่จะมีเพื่อนนั่นเอง จุดที่หนึ่ง Schachter วิเคราะห์ออกมา จะเห็นว่ามีค่าสำคัญมากทีเดียว คือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่จะมีเพื่อนเข้าเป็นสมัครพรรคพวก ระดับของความคล้ายหรือความกระตือรือร้น คือในแง่ของตัวบุคคลแล้ว การที่ไม่มีเพื่อนหรืออยู่ตัวคนเดียวนั้นทำให้มีความปรารถนาเหลือเกินที่จะมีส่วนร่วม ในขณะที่เดียวกันการอยู่คนเดียวนั้นก็ก่อให้เกิดความกลัวว่าตนเองนั้นอยู่โดดเดี่ยวคนเดียวในโลก ข้อสรุปของ Schachter ยังไม่สมบูรณ์ แต่ว่าอย่างน้อย Schachter ได้ปูพื้นฐานด้านแนวความคิดปรารถนาที่จะให้มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสมัครพรรคพวก ฉะนั้นอาจจะใช้การจูงใจอย่างหนึ่งในการให้บุคคลนั้นสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือภายในกลุ่มเล็ก ๆ ก็ตาม อาจจะมีผลที่จะให้มนุษย์นั้นประพฤติปฏิบัติการทำงานได้อย่างถูกต้อง

2.3.14 การจูงใจทางความมั่นคง (The Security Motivation)

ความรู้สึกของมนุษย์อย่างหนึ่งคือว่า อยากอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัยพอสมควรซึ่งแน่นอนความรู้สึกนี้เองเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าสถานการณ์บางอย่างตนมีความรู้สึกที่ไม่ค่อยจะมีความมั่นคงในใจ (Insecure) แม้แต่ความรู้สึกไม่ค่อยมั่นคงในใจนั้นก็อาจจะทำให้มนุษย์แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ค่อนข้างจะแปลกประหลาดไปก็ได้ เพราะฉะนั้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพการทำงาน ซึ่งมีหลายสิ่งหลายอย่างตั้งแต่บรรยากาศของการทำงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การนั้นก็อาจจะสร้างความไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานก็ได้ แต่อย่างไรก็ตาม ความต้องการซึ่งก่อให้เกิดแรงขับเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายอย่างหนึ่งเพื่อความมั่นคงของชีวิตและความมั่นคงในใจมีความสำคัญที่จะดึงดูดจูงหรือจูงใจให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติบางสิ่งบางอย่างทั้งที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมแล้วแต่กรณี

2.3.15 การจูงใจทางฐานะ (The Status Motivation)

คำว่าฐานะอาจจะกำหนดความหมายว่าเป็นการจัดทางตำแหน่งในลักษณะสัมพันธ์ภาพซึ่งตัวบุคคลนั้นเป็นอยู่ในกลุ่มหรือองค์การทางสังคม ในทางความหมายนี้บุคคลที่อยู่รวมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ก็อาจจะให้เกิดการแบ่งฐานะทางชนชั้นขึ้น หมายความว่าบุคคลหนึ่งจะมีฐานะสูงกว่าอีกคนหนึ่ง ในขณะที่บุคคลนั้นจะมีฐานะต่ำกว่าอีกคนหนึ่ง เมื่อฐานะได้ถูกกำหนดให้เป็นสิ่งจูงใจก็เป็นเรื่องของตัวมนุษย์ในการที่จะพยายามบรรลุถึงบางฐานะที่ตนเองคิดว่าเหมาะสม และตนเองอยากจะเป็นจริง ๆ แล้วความหมายหรือองค์ประกอบทางด้านฐานะนั้น อาจจะมีความหมายแตกต่างกันไป สุดแล้วแต่ค่านิยมบทบาทและวัฒนธรรม ในบางสังคมนั้นค่านิยมในเรื่องฐานะอยู่ที่จำนวนภรรยาที่ผู้ชายจะมีได้ และในบางวัฒนธรรมมีภรรยามากเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงฐานะที่สูงขึ้น หรือว่า

การแสดงออกซึ่งทรัพย์สินหรือสิ่งที่ตนเป็นเจ้าของนั้น อาจจะแสดงฐานะของตนทางเศรษฐกิจ การที่มีชาติกำเนิดบางอย่างที่แสดงออกถึงทางฐานะทางด้านสังคม เพราะฉะนั้น การที่บุคคลจะสำเร็จในฐานะที่เรียกว่าประสบความสำเร็จ (Achieved Status) ซึ่งตรงข้ามกับฐานะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด (Ascribed Status) นั้นก็สุดแล้วแต่ว่าประเพณีวัฒนธรรมของสังคมจะให้คุณค่าหรือค่านิยมต่อสิ่งไหนเป็นอย่างไร

สิ่งที่แสดงออกให้เห็นอีกอย่างหนึ่งของการมุ่งใจทางฐานะก็คือ ระดับของความทะเยอทะยาน เพราะเหตุว่าการมุ่งใจทางด้านฐานะนั้นมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับของความทะเยอทะยานหรือความทะยานอยาก (Aspiration) ระดับความทะเยอทะยานแบบนี้ หมายถึงระดับที่บุคคลได้กำหนดแนววิถีชีวิตและเป้าหมายของชีวิตแล้วว่าทำยที่สุดแล้วเขาควรจะไปไหน อย่างเช่นนักกรีฑา เขาตั้งความหวังว่าเขาควรจะได้โดดสูงได้ถึง 7 ฟุต หรือว่านักบริหารหนุ่ม ๆ ก็อาจจะมีเป้าหมายในชีวิตว่า เขาอยากจะทำงานไป จนกระทั่งได้เงินเดือนถึง 50,000 บาทต่อเดือน ซึ่งในลักษณะเช่นนี้จะเห็นได้ว่าค่านิยมในเรื่องฐานะเกี่ยวกับความทะเยอทะยานที่จะไปให้ถึงนั้น ถูกกำหนดโดยสภาพสังคมแต่ละสังคมว่าสิ่งใดจะเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น

จากทฤษฎีดังกล่าวผู้ศึกษาเห็นตัวแปรเกี่ยวกับความต้องการและการมุ่งใจทางด้านร่างกายเพื่อตอบสนองในสิ่งจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ การมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรมของผู้บริหาร ได้รับการยกย่องจากสังคม ความเชื่อมั่นในการทำงาน และความเจริญก้าวหน้าในงานความสำเร็จในชีวิต ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อข้าราชการครูเป็นปัจจัยหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้

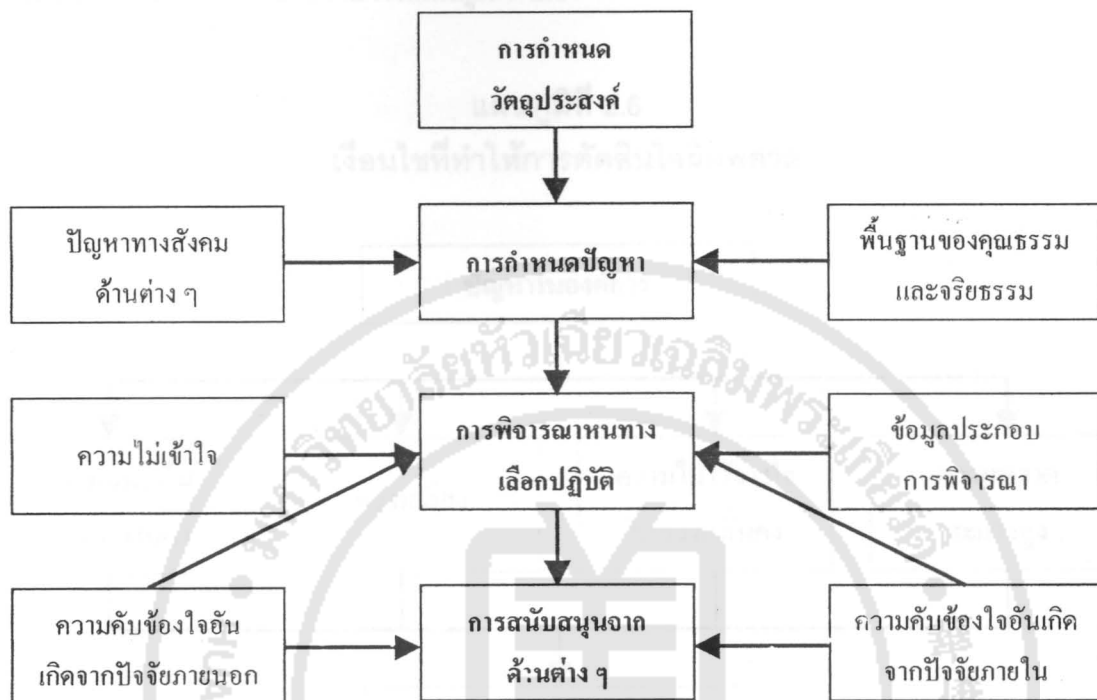
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ

2.4.1 กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นการเลือกหนทางปฏิบัติที่บุคคลพอใจสูงสุดในจำนวนทางเลือกอื่น ๆ ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย เป็นกระบวนการในการกำหนดปัญหา รวมทั้งโอกาสแล้วจึงทำการแก้ไขปัญหานั้น ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. Programmed Decision เป็นการตกลงใจที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาภาวะแวดล้อมต่าง ๆ อย่างรอบคอบ โดยมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องที่จะใช้ในการตกลงใจให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยพิจารณาแผนภูมิ 2.5 ดังนี้

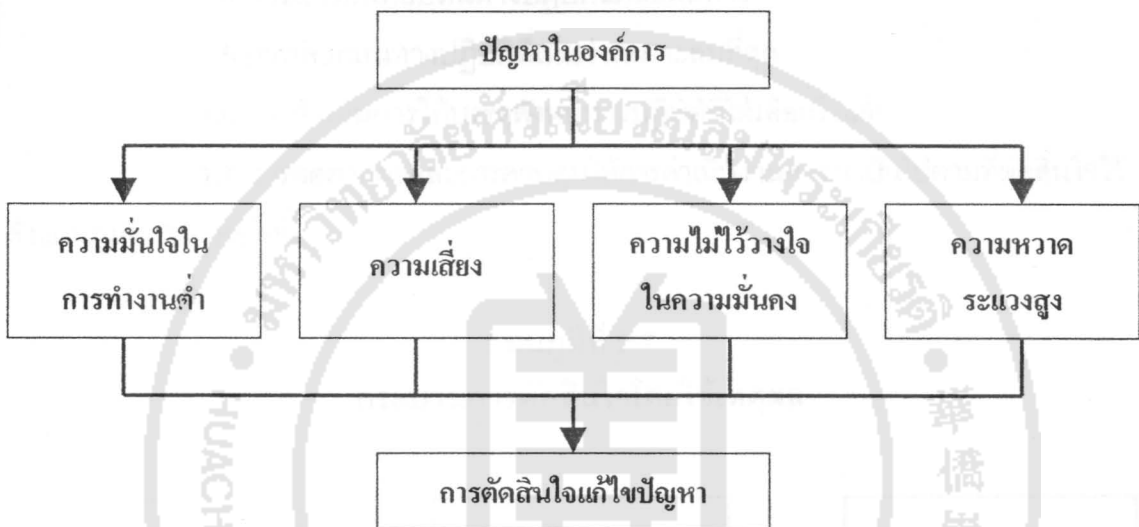
แผนภูมิที่ 2.5
กระบวนการในการตัดสินใจของบุคคล



ที่มา : รศ. สุธรรม พงศ์สำราญ, 2536:6

2.4.1 รูปที่ 2. Nonprogrammed Decision เป็นการตกลงใจอย่างรวดเร็วอันเป็นผลมาจากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก โดยมีข้อมูลและระยะเวลาพิจารณาจำกัด ดังนั้นจึงอาจทำให้การตัดสินใจผิดพลาดได้โดยง่าย ดังแผนภูมิที่ 2.6

แผนภูมิที่ 2.6
เงื่อนไขที่ทำให้การตัดสินใจผิดพลาด



ที่มา : รศ. สุธรรม พงศ์สำราญ, 2536:7

2.4.2 ขั้นตอนการตัดสินใจ

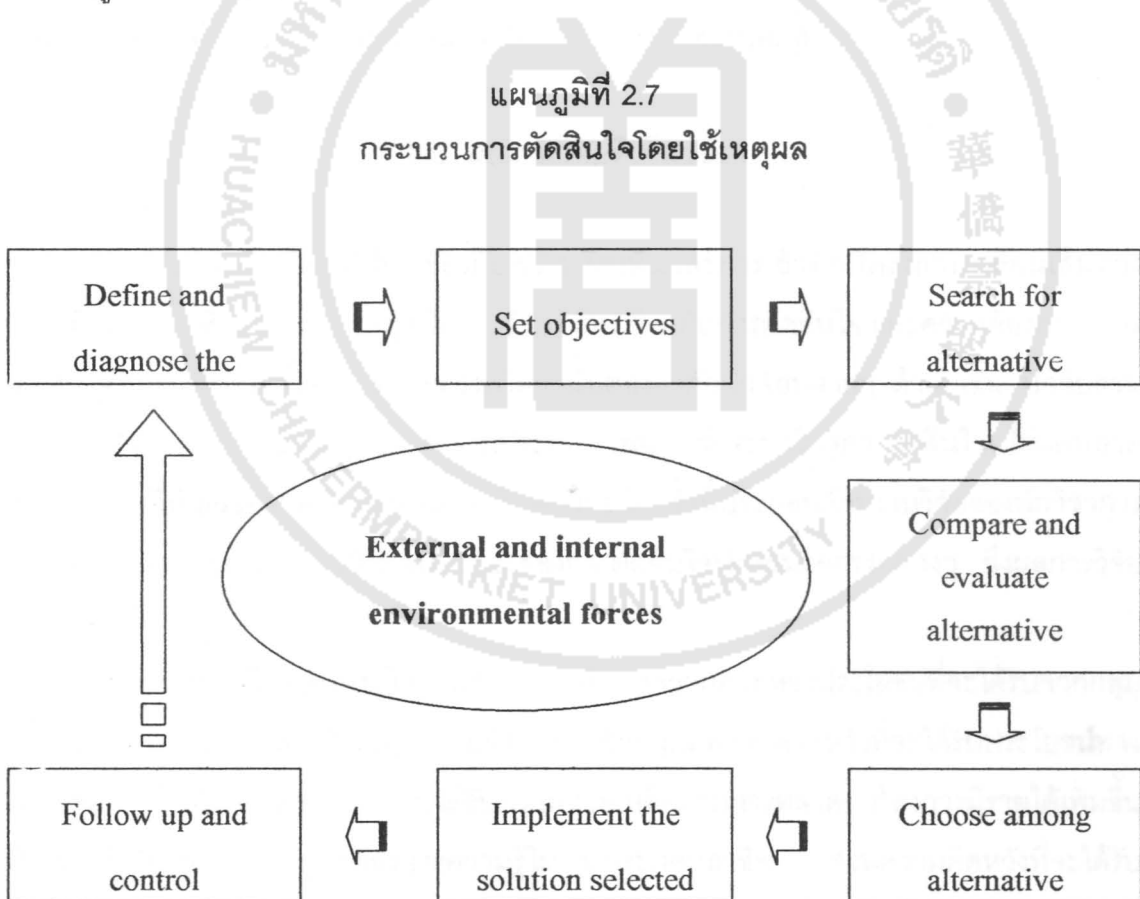
1. ระบุปัญหา
2. กำหนดวัตถุประสงค์
3. สืบหาทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นไปได้สำหรับปัญหาที่พิจารณา
4. วิเคราะห์และประเมินหรือพยากรณ์ผลของทางเลือกต่าง ๆ
5. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด
6. วิเคราะห์หรือทดสอบความอ่อนไหว

2.4.3 รูปแบบการตัดสินใจ (Hellriegel & Slocum. 1997:197-204)

1. The Rational Model เป็นการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลทางตรรกะ วิทยาอย่างละเอียดรอบคอบ แบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน คือ

- 1.1 การกำหนดปัญหา
- 1.2 การกำหนดวัตถุประสงค์
- 1.3 การพิจารณาหนทางปฏิบัติ
- 1.4 การเปรียบเทียบหนทางปฏิบัติแต่ละหนทาง
- 1.5 การเลือกหนทางปฏิบัติที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด
- 1.6 การดำเนินการให้บรรลุตั้งหนทางปฏิบัติที่ได้เลือกไว้แล้ว
- 1.7 การติดตามผลและการควบคุมให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามที่ตัดสินใจไว้

ดังแผนภูมิที่ 2.7 ต่อไปนี้



ที่มา : Hellriegel & Slocum. 1997:198

2. The Bounded Rationality Model เป็นการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความปรารถนาส่วนบุคคล ทั้งนี้ผลของการตัดสินใจจะแตกต่างกันไปในบุคคลแต่ละคน อันเนื่องจากความคิด ทักษะคติ ประสบการณ์ ความสามารถ และ ฯลฯ ของแต่ละไม่เท่ากัน การตัดสินใจตามรูปแบบนี้มีองค์ประกอบคือ

- ความพึงพอใจส่วนตัว
- ความจำกัดของข้อมูลข่าวสารซึ่งแต่ละบุคคลได้รับไม่เท่ากัน
- การค้นหาทางเลือกซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด
- ความมีอคติของแต่ละบุคคล
- ความมีอคติของคนข้างเคียงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
- ความมีอคติต่อสภาวะแวดล้อม

3. The Political Model เป็นการตัดสินใจที่มีอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมทางการเมือง ภายในองค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นและการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต ที่จะทำการศึกษานี้ ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ และความต้องการ การตัดสินใจในการเข้าร่วมหรือการทำกิจกรรมใดๆ นั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อม และปัจจัยจากประสบการณ์ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่ผิดพลาด ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วยงานวิจัยของนักวิชาการ และนักศึกษาระดับปริญญาโทที่สนใจเรื่องของการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เพทชาย วิเศษพจนกิจ (2520) ได้ศึกษาความคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากกลุ่มของสมาชิกในโครงการสารภี-ขัวมุง พบว่า สมาชิกกลุ่มมีความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือด้านการตลาด ต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการได้รับเงินทุน และต้องการความรู้ในการประกอบอาชีพ ส่วนความคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ในด้านสังคม ได้แก่ ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่และต้องการความมีเกียรติ

เยาวดี ราชชัยกุล (2520) ศึกษาการตัดสินใจของนักศึกษาอุปนัยในการเข้าศึกษา
โครงการศึกษาอุปนัย พบว่า ความต้องการส่วนบุคคลเป็นสาเหตุสำคัญของแรงจูงใจให้บุคคล
ตัดสินใจทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างหนึ่งไปสู่พฤติกรรมอย่าง
หนึ่งทางจิตวิทยา ถือว่า จะต้องเป็นมูลเหตุจูงใจเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็ความต้องการ ความสนใจ
ใจ ความปรารถนา ทศนคติ หรือค่านิยมก็ตาม สิ่งเหล่านี้ จะประกอบกันเป็นพลังกระตุ้นหรือจูงใจ
ให้เขาทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ

อุมาพร นามวัฒน์ (2523) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจมาสมัครฝึกอาชีพ
หลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน พบว่า สาเหตุในการตัดสินใจมาสมัครฝึก
อาชีพหลักสูตรเตรียมเข้าทำงานในสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงาน ได้แก่ ความต้องการมี
งานทำ ต้องการมีความรู้ติดตัว มีความสนใจ ต้องการนำความรู้ไปประกอบอาชีพส่วนตัว มีผู้
แนะนำให้มาสมัครคือ เพื่อน บิดา มารดา เป็นต้น

กฤษณา วงษาสันต์ (2524) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก
โปรแกรมการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา :
ศึกษาเฉพาะกรณีโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองอุบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า นักเรียนตัดสินใจ
เลือกเรียนโปรแกรมการเรียนตามความคิดเห็นของตนเองมากกว่าตามความคิดเห็นของเพื่อน
และผู้ปกครอง

สุนา นาคพงศ์ (2524) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่ม
โครงการกองทุนยาประจำหมู่บ้าน ตำบลลาดกระทิง อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า
เพศ สุขภาพของตนเองและสมาชิกในครัวเรือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่
เข้าร่วมโครงการ ภาวะการเป็นผู้นำในครอบครัวและความแตกต่างเรื่องอายุ มีความสัมพันธ์กับ
การตัดสินใจเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมโครงการ และเมื่อจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรทั้งหมดแล้ว
พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมในกองทุนยาคือ ลักษณะการรับข่าวสารในรูปของประชุม
กลุ่มย่อยหรือการประชุมชาวบ้าน

ศุภสิริ องค์สกุล (2528) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการการศึกษานอกระบบด้านอาชีพ ตามแนวความคิดเห็นของพัฒนากรและกำนันในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พัฒนาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม และปัจจัยทางลักษณะโครงการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการการศึกษานอกระบบด้านอาชีพในระดับมากและปานกลาง ส่วนปัจจัยทางลักษณะพื้นฐานทั่วไปของประชาชนนั้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นของกำนันพบว่า ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในระดับมากและปานกลาง ส่วนปัจจัยทางสังคมและปัจจัยทางลักษณะโครงการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในระดับปานกลาง และปัจจัยทางลักษณะพื้นฐานของประชาชนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในระดับน้อย

เตชะ บุญยชัย (2530) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อบ้านจัดสรรระดับปานกลางของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สิ่งทีกระตุ้นการซื้อบ้านคือ ต้องการความเป็นอิสระมากที่สุด พฤติกรรมต่อไปคือ หาข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ โดยหาจากแหล่งโครงการบ้านจัดสรรมาจากป้ายโฆษณา รองลงมาคือ มีผู้แนะนำและการโฆษณาทางหน้าหนังสือพิมพ์ ผู้บริโภคจะเปรียบเทียบคุณลักษณะต่างๆ ของหมู่บ้าน 4 แห่งจึงตัดสินใจซื้อ และจะใช้เวลาซื้อภายใน 1 เดือน โดยจะปรึกษาคู่สมรสก่อนจะตัดสินใจซื้อ รองลงมาคือปรึกษาทุกคนในครอบครัว

วีระยศ ทรงพุดิ (2530) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดน่าน พบว่า ระดับรายได้ การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต การติดต่อกับเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และการได้รับการชักชวน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ส่วนการคาดหวังที่จะได้รับประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต

กุลศิริ ศิริวัฒน์ (2531) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อดอกไม้ของผู้บริโภคใน กรุงเทพมหานคร พบว่า การตัดสินใจซื้อดอกไม้ของผู้บริโภคตัดสินใจซื้อดอกไม้ด้วยตนเองมากที่สุด รองลงมาให้ร้านจำหน่าย/ให้เพื่อนและผู้ใกล้ชิดเป็นผู้ตัดสินใจ ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายในการซื้อดอกไม้ขึ้นอยู่กับอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ของผู้บริโภค

นฤมล ลีละบุตร (2531) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้อาสาสมัครตัดสินใจเข้าร่วมในโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อชาวชนบทในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลระดับมากที่สุด ทำให้อาสาสมัครตัดสินใจเข้าร่วมโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อชาวชนบทคือ ด้านความต้องการส่วนบุคคลของอาสาสมัคร ด้านความทันสมัย ด้านผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและด้านสื่อมวลชนต่างๆ ส่วนปัจจัยระดับปานกลางคือ ด้านอิทธิพลของบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น

สุดาร่า ดิษฐากร (2535) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร พบว่า ตัวแปรด้านภูมิหลังคือ เพศ ตัวแปรด้านแรงจูงใจคือ ความต้องการมีเกียรติ ชื่อเสียง และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานคือ การได้รับการสนับสนุนทางสังคมและความผูกพันกับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของข้าราชการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร

สมศรี สุขเกษม (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีความเห็นมากคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยแลกเปลี่ยนทางสังคมและปัจจัยบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้องมีความเห็นในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคในการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิตมีปัญหาน้อยเพียง 1 รายการ มีปัญหาปานกลางคือ การศึกษาต่อต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง โดยได้เสนอแนะในการตัดสินใจศึกษาต่อ ควรเตรียมความพร้อมในการสอบคัดเลือก เตรียมค่าใช้จ่ายในการศึกษา เตรียมตัวด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ และควรเลือกเรียนในสาขาที่ตนเองสนใจตรงกับสายงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

สิริกุล เกียรติกุล (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการการศึกษาจากระบบของประชาชนตามความคิดเห็นของพัฒนากร กำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดราชบุรี พบว่าการเข้าร่วมโครงการการศึกษาจากระบบของประชาชนนั้น ปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของประชาชน (ความเชื่อ ความสนใจ ความพึงพอใจ ความต้องการและความสามารถ) และปัจจัยเกี่ยวกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (เป้าประสงค์ ค่านิยม ความคาดหวัง โอกาส และการสนับสนุน) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญระดับมาก ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของบุคคลที่อยู่ในท้องถิ่น (นิสัยและขนบธรรมเนียม ข้อผูกพัน และการบังคับ) และปัจจัยเกี่ยวกับสื่อต่างๆ (สื่อมวลชนต่างๆ) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญระดับปานกลาง

มณฑนา พลอาสา (2538) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าสำเร็จรูปของข้าราชการสตรีในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าสำเร็จรูปตามลักษณะของผลิตภัณฑ์ พิจารณาความเหมาะสมกับรูปร่าง บุคลิก โอกาสที่ใช้ การดูแลรักษา ความละเอียดเที่ยงตรงของผ้าเสริม และความคล่องตัวในการสวมใส่ ส่วนลักษณะการจำหน่าย พิจารณาความสะดวกในการเดินทาง การขายในห้างสรรพสินค้า และราคาเหมาะสมกับคุณภาพ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพื้นฐานของข้าราชการกับการตัดสินใจซื้อ พบว่า ระดับการศึกษา อายุ มีความสัมพันธ์กับความละเอียดของเนื้อผ้า ความสะดวกในการดูแลรักษา ความเหมาะสมกับโอกาสที่ใช้ ราคาสินค้าราคาถูก และซื้อการค้า ส่วนรายได้ มีความสัมพันธ์กับความเหมาะสมกับรูปร่าง ชนิดของเส้นใย ความทนทานของเนื้อผ้า

กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการ, สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สาเหตุของการลาออกของข้าราชการพลเรือน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของกลุ่มตัวอย่างมี 5 ปัจจัยคือ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และนโยบายและการบริหารงาน และสาเหตุของการลาออกจากราชการ มี 4 ประการคือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ปัญหาเรื่องรายได้และสวัสดิการ เรื่องความก้าวหน้า และปัญหาเกี่ยวกับระบบราชการ

รณรงค์ เสาเหม (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อสิ่งจูงใจของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่

จะให้ข้าราชการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในหลายระดับกล่าวคือ กรณีที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพียงอย่างเดียว มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลาง กรณีที่ได้รับข้อเสนอเพิ่มขึ้นอีก 1 ข้อ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ 2 ชั้น มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางค่อนข้างสูง และถ้าไม่ได้รับสิ่งจูงใจที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อย ตัวแปรปัจจัยบุคคลคือ อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ และตัวแปรสิ่งจูงใจของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการสังกัดสำนักงานนายกรัฐมนตรี



2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ สิ่งจูงใจ และการตัดสินใจ มากมายซึ่งผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความคิดเห็นและการตัดสินใจการเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนดดังนี้

1. ตัวต้น กำหนดตัวแปรต้นเป็น 2 กลุ่มคือ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.4 ระดับเงินเดือน

1.1.5 ระดับการศึกษา

1.1.6 ความพึงพอใจต่อบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ

1.1.7 อาชีพรองรับ

1.1.8 อายุราชการ

1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1.2.1 ความสำเร็จของงาน

1.2.2 การได้รับการยกย่อง

1.2.3 ความพึงพอใจในลักษณะงาน

1.2.4 ความรับผิดชอบในการทำงาน

1.2.5 ความก้าวหน้าในงาน

1.2.6 ความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา

1.2.7 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน

1.2.8 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

1.2.9 ความมั่นคงในงาน

1.2.10 ความพึงพอใจต่อนโยบายของหน่วยงาน

2. ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อน

กำหนด

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และจากตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2.8

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- ระดับเงินเดือน
- ระดับการศึกษา
- ความพึงพอใจต่อบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ
- อาชีพรองรับ
- อายุราชการ

การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต เกษียณก่อนกำหนด

ปัจจัยจูงใจ

- ความสำเร็จของงาน
- การได้รับการยกย่อง
- ความพึงพอใจในลักษณะงาน
- ความรับผิดชอบในการทำงาน
- ความก้าวหน้าในงาน
- ความพึงพอใจต่อการปกครองบังคับบัญชา
- ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- ความมั่นคงในงาน
- ความพึงพอใจต่อนโยบายของหน่วยงาน