

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ต่อโครงการการออกจากงานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ประจำปี 2548 ผู้ศึกษาได้นำทฤษฎีแนวคิดที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางดังนี้

#### แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ความคิดเห็น”

พจนานุกรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 231) ให้คำจำกัดความว่าความเห็น หมายถึง ข้อวินิจฉัยหรือความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็น รู้ หรือ คิด

พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา อังกฤษ -ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (อ้างถึงใน สมคะเน โพธิ์ศรี, 2538: 9) ให้ความหมายของความคิดเห็น “เป็นข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิด ประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม” และอีกความหมายหนึ่งคือ “ทัศนะหรือประมาณเกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง”

#### แนวคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุ

Robert C. Atchley (1980: 9) ให้คำจำกัดความของการเกษียณอายุเป็น 2 แบบ

- 1) หมายถึงการครบกำหนดระยะเวลาทำงาน หลังจากได้ทำงานมาเป็นเวลานาน
- 2) หมายถึงการลดชั่วโมงทำงานลงจนถึงระดับไม่ต้องทำงานเลย

นอกจากนี้ Robert C. Atchley (1980: 157) ยังแบ่งการเกษียณอายุเป็น 2 ประเภท

1) การลาออกก่อนเกษียณอายุแบบบังคับ (Early Forced Retirement) ใช้กับงานบางลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับอายุ เช่น งานที่ต้องอาศัยกำลังกาย สายตา สมอ และคล่องแคล่วรวดเร็วในการทำงาน หรืองานที่ต้องตรากตรำบนทอนต่อสุขภาพ

2) การลาออกก่อนเกษียณอายุแบบสมัครใจ (Early Voluntary Retirement) เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานพ้นสภาพการจ้าง โดยการลดอายุเกษียณที่กำหนดลงมาในระดับที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมกับลูกจ้างของตน ซึ่งอาจจะมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานร่วมกัน เพื่อต้องการลดอัตราค่าจ้างโดยการให้ลาออกด้วยความสมัครใจ

**ทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene)** ของ เฟรดเดอริค เฮิร์ซ เบิร์ก (อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่ช่วยสกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบเพราะถ้าไม่มีให้ หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 10 ด้านด้วยกันคือ

1.1 นโยบาย (Company Policy and Administration) เช่น นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน

1.2 การบังคับบัญชา (Supervision) เช่น ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา

1.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

1.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinates) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 ผลตอบแทน (Compensation) เช่น ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

1.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ความมั่นคงของบริษัท ภาพพจน์ชื่อเสียงหรือขนาดของบริษัท

1.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) เช่น สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

1.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) เช่น สภาพการทำงานในที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ การระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน

1.10 ตำแหน่งงาน (Status) เช่น ความสำคัญของงานต่อบริษัท

2. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน หรือปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors or Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวคนทุกคนอยู่แล้ว โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านคือ

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เช่น การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

2.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) เช่น การได้รับยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือ ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เช่น การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) เช่น ความน่าสนใจของงาน ความมีอิสระในการทำงาน หรือความท้าทายของงาน เป็นต้น

2.5 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) เช่น การได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

2.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เช่น การที่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

## โครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่ายของการไฟฟ้าผลิต แห่งประเทศ ไทย ประจำปี 2548

### 1. ความเป็นมา

การไฟฟ้าผลิต แห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีโครงการการออกจางานด้วยความ  
ยินดีทั้งสองฝ่ายมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบันรวม 12 ครั้ง แต่ไม่ได้มีโครงการนี้อย่าง  
สม่ำเสมอเป็นประจำ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับนโยบายในแต่ละปี ในบางปีมีโครงการนี้ถึง 3 ครั้ง โดยในแต่ละ  
ครั้งก็มีพนักงานเข้าโครงการมากขึ้นแตกต่างกันไป ตามสถานการณ์ภายนอก ภายในองค์กร  
รวมทั้ง หลักเกณฑ์และผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ

2. หลักการโครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย หมายถึง หลักการ  
โครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ของการไฟฟ้าผลิตแห่งประเทศไทย ประจำปี  
2548 ได้แก่

- 1) เป็นความต้องการ สมัครงใจ และเห็นชอบร่วมกันระหว่าง กฟผ. กับพนักงาน
- 2) กฟผ. สงวนสิทธิที่จะไม่อนุมัติให้เข้าโครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้ง  
สองฝ่าย สำหรับพนักงานที่ กฟผ. เห็นว่ายังมีความจำเป็นต่องานของ กฟผ.
- 3) กฟผ. จะไม่รับพนักงานที่ได้รับอนุมัติให้ออกจางานตามโครงการการออกจางาน  
ด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย กลับเข้าทำงานกับ กฟผ. หรือบริษัทในเครือของ กฟผ. ในตำแหน่ง  
ใดๆอีก
- 4) พนักงานที่จะออกจางาน ตามโครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสอง  
ฝ่าย ต้องได้รับความเห็นชอบจากรองผู้ว่าการอาวุโส หรือรองผู้ว่าการในกลุ่มบริหารองค์การ แล้วแต่  
กรณี

3. คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย หมายถึง  
คุณสมบัติผู้เข้าร่วมโครงการการออกจางานด้วยความยินดีทั้งสองฝ่าย ของพนักงานการไฟฟ้าฝาย  
ผลิตแห่งประเทศไทย ประจำปี 2548 ได้แก่

- 1) พนักงานที่มีอายุงานติดต่อกันตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (การนับอายุงาน ให้เริ่มนับ  
ตั้งแต่วันเข้าทำงานจนถึงวันก่อนออกจางาน 1 วัน)
- 2) ต้องไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพิจารณาโทษทางวินัย หรือถูกฟ้องร้องในคดีอาญา  
เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดทางอาญา

### บททวนวรรณกรรม

ดวงกมล วรฤทธิ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพของโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ และ เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ โดยใช้การวิจัยเชิงเอกสารและเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ แจ่งวัฒนะ จำนวน 200 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ เหตุจูงใจให้พนักงานเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ คือ พอใจกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ต้องการพักผ่อน คาดว่าจะมีปัญหาด้านการปรับตัวสำหรับงานในระบบใหม่ และมีงานใหม่ที่น่าจะเหมาะสมกว่า เหตุจูงใจให้พนักงานไม่เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ คือ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ รองลงมาได้แก่ ผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเอง อยากทำงานต่อไปเพื่อให้มีสังคมในที่ทำงาน และพอใจในตัวเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานองค์กรโทรศัพท์ ต่อการเข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อการไม่เข้าร่วมโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลารับราชการไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงาน

ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์ (2540) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของการลาออก จากโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในกรุงเทพมหานคร เพื่อแสวงหาตัวบ่งชี้สาเหตุ ของการลาออก และการดำรงอยู่ใน โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 950 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน การขึ้นเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับและลักษณะการมอบหมายงาน สำคัญที่สุดต่อการลาออกจากโรงเรียน เรื่องสำคัญที่สุดในแต่ละ ปัจจัยทั้ง 12 ด้านตามกรอบแนวความคิดต่อการลาออกเรียงตาม ลำดับปัจจัยดังนี้ นโยบายและแผนปฏิบัติงานไม่ชัดเจนปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเสถียรภาพโรงเรียนไม่มั่นคงเหมือนโรงเรียนรัฐบาล เงินเดือนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ไม่เปิดโอกาสให้ครูเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผู้บริหารใช้อารมณ์ในการปกครองบังคับบัญชา ครูอายุมากขึ้นสุขภาพพลดอย ไม่มีหลักประกันความมั่นคง กฎ ระเบียบและระบบการปกครองเข้มงวดผู้บริหารไม่เชื่อความสามารถและมอบหมายงานสำคัญให้ครูปฏิบัติ ครูไม่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม บุคลากรไม่ได้รับมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกันและผู้บริหารไม่พึงพอใจผลงานครู 2) ครูที่มีความต้องการดำรงอยู่โรงเรียน ได้แสดงเหตุผล

สำคัญคือ มีความสุขที่ทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน เพราะรายได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สูง เมื่อเทียบกับโรงเรียนเอกชนอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน การบรรจุแต่งตั้งหรือ เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นธรรมและตามเกณฑ์ดีแล้ว

วรรณอร เยวจิตร (2542) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาหลักการและวิธีการดำเนินงานโครงการลาออกก่อนเกษียณอายุ พ.ศ. 2541 ขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย : กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยตั้งเป้าผู้เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย 327 คน ผลการดำเนินงานนั้นมีผู้เข้าร่วมโครงการฯถึง 335 คน พนักงานส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการทำโครงการนี้ แต่ไม่เห็นด้วยกับผลตอบแทนจากการเข้าร่วมโครงการ เพื่อให้โครงการนี้มีผู้สนใจมากขึ้น ไม่ควรกำหนดอายุงานและอายุผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากมีผู้สนใจที่มีปัญหาสุขภาพที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ดังกล่าว

สุธีรา มโนกานต์ (2544) ทำการศึกษาเรื่อง โครงการร่วมใจจากเพื่อนขนาดองค์กรที่เหมาะสม พ.ศ. 2542 ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของโครงการฯ เว้นแต่เงินชดเชยพิเศษที่พนักงานเห็นว่าน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพหรือประกอบอาชีพใหม่ภายหลังการลาออก อีกทั้งควรให้บุคลากรที่มีปัญหาสุขภาพมีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเข้าร่วมโครงการ และธนาคารควรจัดโครงการแนะแนวทางพัฒนาอาชีพใหม่ให้แก่พนักงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการในต่างจังหวัดด้วย