

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตามพระราชบัญญัติรับราชการ พ.ศ. 2497 ของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบคิดในการศึกษา ดังนี้

1. ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory)
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497
4. เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory)

ในการบริหารงาน การปฏิบัติงานในองค์กร หรือในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไปก็ตาม จะต้องมีความเกี่ยวข้องของการตัดสินใจเข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ อาทิ การตัดสินใจเชิงการบริหาร เชิงนโยบาย เชิงยุทธศาสตร์ หรือการตัดสินใจส่วนบุคคลต่าง ๆ อาทิ การตัดสินใจที่จะศึกษาต่อ การตัดสินใจประกอบอาชีพ หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป อาทิ การตัดสินใจเลือกซื้ออาหาร การตัดสินใจเลือกเส้นทางเดินทาง ฯลฯ การตัดสินใจเป็นเรื่องที่สำคัญ อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ ผลกระทบตามมาจากการตัดสินใจนั้น ๆ

1. ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision making) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

F.A. Shull และคณะ (1970:31) ให้คำนิยามว่า การตัดสินใจ คือกระบวนการใช้ความคิด สติของมนุษย์ที่ผูกพันกับปรากฏการณ์อันเกิดจากบุคคลและสังคม การตัดสินใจนี้มีพื้นฐานบนสมมติฐานของข้อเท็จจริงที่มีคุณค่าและครอบคลุมตัวเลือกที่ได้รับ การเลือกสรรแล้วจากตัวเลือกอื่น ๆ ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ

F.E. (Harrison), (1981:3) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับนิยามของการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือกหรือตัวเลือก ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการคาดคะเนผลที่เกิดจากทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

ร็อบบิ้นส์ (Stephen P. Robbins), (อ้างในพิบูล ทีปะปาล. 2550: 110) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือก 2 ทางเลือกหรือมากกว่า

แฮร์ริสัน (Harrison), (อ้างถึงใน ปัญญา บุญเลิศล้ำ, 2546, หน้า 18) ได้สรุปเกี่ยวกับการให้ค่านิยมของการตัดสินใจว่า เป็นกระบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือก หรือตัวเลือก หรือตัวเลือกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และการคาดคะเนผลที่เกิดทางเลือกปฏิบัติ ที่จะส่งผลถึงการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

เซอร์เบิร์ต ซิมมอน (Herbert Simon), (การตัดสินใจ., 2550. ออนไลน์.) การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการหาโอกาส หาทางเลือกที่พอเป็นไปได้และเลือกทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มีอยู่

วุฒิชัย จานงค์ (2533 : 3) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกระหว่างทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเพียงทางเดียว ซึ่งจะเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ในอันที่จะเลือกสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมา สำหรับนำไปปฏิบัติจริง

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2543, หน้า 187) กล่าวว่า การตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ หรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการหรือการวินิจฉัยสั่งการ คือ การตั้งใจไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดในทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

วิทยา วิสูตรเรืองเดช (2545, หน้า 27) ให้ความหมายว่า ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลจะต้องผ่านกระบวนการต่างๆ อยู่มากมาย โดย การตัดสินใจเลือกกระทำ หรือละเว้นไม่กระทำกิจกรรมต่างๆ ของตน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานเหตุผลของความแตกต่างระหว่างบุคคล ต่างกันออกไปตามปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยแวดล้อม การตัดสินใจเพื่อตนเองหรือการตัดสินใจเพื่อส่วนรวมซึ่งขึ้นอยู่กับ ความเชื่อค่านิยม ทักษะสติ และแรงจูงใจต่างๆ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549:166) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึง กระบวนการของการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ วินาที เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง การตัดสินใจจึงเกี่ยวข้องกับมิติของเวลา เพราะการตัดสินใจ ณ ขณะนี้เวลานี้ ซึ่งมีจะส่งผลถึงอนาคต และการตัดสินใจจะเกี่ยวข้องกับมิติของทางเลือกเสมอ เพราะถ้าเราไม่มีทางเลือก เราก็ไม่ต้องเลือก เราก็ไม่ต้องตัดสินใจ ดังนั้นเมื่อต้องตัดสินใจจะต้องมีทางเลือกเสมอ

สมคิด บางโม (2548, หน้า 175) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติ การตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่ง

ทางเสมอ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสิ่งการปฏิบัติ โดยวิธีใด จึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด และบังเกิดผลประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของการตัดสินใจ ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้น สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการ ในการพิจารณาเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ที่ผู้เลือกคาดคะเนว่าจะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ได้ตามที่คาดหวัง

2. แนวคิด และกระบวนการตัดสินใจ

มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีการตัดสินใจไว้หลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาได้คัดเลือกทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับงานที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

2.1 ทฤษฎีโครงสร้างการกระทำทางสังคมของ Parsons (อ้างในจรัลลักษณ์

ฤทธิเดช โยธิน 2544 : 20) ได้ขีดกรอบความคิดที่เรียกว่า analytical realism เป็นแนวในการสร้างทฤษฎีสังคมวิทยา เขาได้ใช้กรอบนี้ในการสร้างทฤษฎีโครงสร้างการกระทำทางสังคม (The structure of social action) นอกจากนั้น ในกรอบความคิดนี้ ยังประกอบด้วยฐานคติเกี่ยวกับลักษณะของความเป็นจริงทางสังคมในเชิงอาสานิยม (Voluntaristic) ซึ่ง Parsons เชื่อว่า ทฤษฎีการกระทำอาสานิยม (Voluntaristic Theory of Action) เป็นศูนย์กลางของสังคมและฐานคติจากอรรถประโยชน์นิยม ปฏิฐานนิยม และจิตนิยม (Utilitarianism, Positivism and Idealism) จากทฤษฎีนี้ Parsons นำมาสร้างทฤษฎีองค์การสังคมหน้าที่ขึ้น (Functional theory of social organization) โดยในขั้นแรกอาศัยอาสานิยมมามองการตัดสินใจของผู้กระทำทางสังคม (Social actor) ซึ่งจะตัดสินใจทำอะไรอย่างเสรี โดยอยู่ภายในกฎระเบียบ (Normative constraints) สถานการณ์ (Situational constraints action) ดังนั้น การกระทำโดยเสรีหรือเชิงอาสา (Voluntaristic) จึงประกอบด้วยธาตุมูลดังนี้

1. ผู้กระทำ หมายถึง บัณฑิต
2. เป้าหมาย เป็นสิ่งที่ผู้กระทำมุ่งประสงค์
3. วิธีการต่างๆ ที่ผู้กระทำจะเลือกใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย
4. สถานการณ์อันเป็นฉาก ซึ่งผู้กระทำจะต้องนำเข้ามาพิจารณาในการที่จะเลือกวิธีหนึ่งวิธีใดในการบรรลุเป้าหมาย
5. ตัวกำหนดเชิงบรรทัดฐาน อันได้แก่ ค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม และความคิดต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำจะต้องนำมาพิจารณาประกอบในการเลือกวิธีการบรรลุเป้าหมาย

6. การตัดสินใจโดยเสรี ภายใต้เงื่อนไข ข้อบังคับ หรือบรรทัดฐาน และสถานการณ์ จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจของบุคคล ย่อมต้องมีความตั้งใจเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้นภายในจิตใจ และตั้งเป็นเป้าหมาย ซึ่งจะต้องแสวงหาวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

วิธีการนั้นอาจจะได้รับอิทธิพลจากภายใน และมีปัจจัยภายนอก เป็นตัวจำกัดในการเลือกวิธีการ ไปสู่เป้าหมาย

2.2 ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action) William W. Reeder (1971 : 4 – 5) ได้ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ทางสังคม เพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยทั่วไปรูปแบบ (Modle) ทางด้านจิตวิทยาสังคม (Social psychology) ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะมองในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (Social economic status) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจ แต่ Reeder เชื่อว่า การตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะประกอบด้วย ความเชื่อและความไม่เชื่อหลาย ๆ อย่างรวมกัน คือบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมอย่างเดียวกัน แต่เหตุผลที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอาจแตกต่างกัน ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (Social Action Theory) ของ Reeder นี้ แบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปัจจัยดึง (Pull factors) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) คือ สิ่งที่ผู้กระทำต้องการให้เกิดขึ้นจากการกระทำ โดยผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และจะพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 ความเชื่อ (Belief orientation) คือ ความคิด ความรู้ การรับรู้ หรือความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยความเชื่อ จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม บุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ ในการกระทำทางสังคมใด ๆ ต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอ แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนี้ จะส่งผลกระทบบหรือไม่ต่อการกระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้อีก

1.3 มาตรฐานค่านิยม (Value standards) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตน ค่านิยมของผู้กระทำทางสังคมจะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ ค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยบุคคลพยายามที่จะทำการใด ๆ ให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดถืออยู่

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว จะสืบต่อกันมาด้วยประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

2. ปัจจัยผลัก (Push factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) คือ การรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่า บุคคลอื่น ๆ กลุ่มหรือสังคมทั่วไปต้องการให้เชื่อ รู้สึกหรือประพฤติปฏิบัติต่ออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ

ภายใต้สถานการณ์นั้น หรือกล่าวได้ว่า การตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง และท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่า ตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือประเด็นปัญหาที่ตนเกี่ยวข้องกับทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ผู้กระทำจะทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น ดังนั้น ข้อผูกพันจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคมของบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีผู้ผูกพันที่จะต้องกระทำ

2.3 การบังคับ (Force) คือ ความเชื่อที่อยู่ในใจของผู้กระทำว่า ตนเองต้องตัดสินใจ หรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ตนเองรู้สึกว่าไม่มีทางเลือกอื่น ๆ การบังคับเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้น ดังนั้น การบังคับจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม เนื่องจากบุคคลมักมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติเมื่อถูกบังคับ ให้ทำ

3. ปัจจัยความสามารถ (Able factors) ประกอบด้วย

3.1 โอกาส (Opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีต่อสถานการณ์หรือทางเลือกที่มีอยู่ โดยผู้กระทำพิจารณาแล้วเห็นว่า ภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทาง จังหวะที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้เลือกกระทำได้ จึงเลือกกระทำตามโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

3.2 ความสามารถ (Ability) คือ การรับรู้ของผู้กระทำเกี่ยวกับกำลังหรือพลัง ของตนเอง ในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้น ผู้กระทำจะตระหนักถึงความสามารถของตนเองก่อนที่จะมีการตัดสินใจ และกระทำเพราะรู้ว่า ถ้าตัดสินใจกระทำไปแล้ว จะมีความสามารถกระทำให้แน่นอน ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ จะพิจารณาขีดความสามารถของตนเองเสียก่อน

3.3 การสนับสนุน (Support) คือ การช่วยเหลือที่ผู้กระทำเชื่อว่ากำลังได้รับหรือจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำจะเป็นผู้เลือก ดังนั้น บุคคลมักจะมีแนวโน้มเอียงที่จะตัดสินใจ และกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เมื่อรู้ว่า จะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

จากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการข้างต้น Reeder ยังสามารถอธิบายได้ถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัย หรือสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจ และการกระทำทางสังคมของบุคคล ดังนี้

1. ในสถานการณ์ของการกระทำทางสังคม จะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลหลายคน ซึ่งแต่ละคนก็จะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจในการกระทำ
2. บุคคลหรือองค์การ จะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งผู้ตัดสินใจเองได้คิดว่ามันสอดคล้องหรือตรงกับเป้าหมายและสถานการณ์นั้น ๆ

3. เหตุผลบางประการจะสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการอาจจะต่อต้านการตัดสินใจ

4. เหตุผลนั้น ผู้ตัดสินใจเองจะตระหนักหรือให้น้ำหนักที่แตกต่างกันในการเลือกเหตุผล หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

5. เหตุผลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น อาจจะเป็นเหตุผลเฉพาะ จากเหตุผลเพียงหนึ่งประการ หรือมากกว่าจำนวนเหตุผล หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำนั้น 10 ประการที่กล่าวมา

6. อาจจะมีเหตุผลสองหรือสามประการจากเหตุผลทั้ง 10 ประการ หรืออาจจะมีเลยที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในทุกโอกาส

7. กลุ่มของปัจจัย หรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทางสังคมนั้น ย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงได้

8. ผู้กระทำ ผู้ตัดสินใจ สามารถจะเลือกทางเลือกโดยเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปในบุคคลแต่ละคน

9. สำหรับกรณีเฉพาะบางอย่างภายใต้การกระทำทางสังคม จะมีบ่อยครั้งที่จะมีทางเลือกสองหรือสามทางเลือก เพื่อที่จะสนองตอบต่อสถานการณ์นั้น

10. เหตุผลที่จะตัดสินใจ สามารถที่จะมองเห็นได้จากทางเลือกที่ถูกต้องแล้ว

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นการคิดอย่างมีระบบ มีจุดมุ่งหมาย และต้องมีปัจจัยหลายปัจจัยเป็นองค์ประกอบรวมกัน เรียกว่า กลุ่มของเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง และกลุ่มของเหตุผลดังกล่าว จะเปลี่ยนไปตามแต่ละสถานการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยดัง ปัจจัยหลัก และปัจจัยความสามารถ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้ มีด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญใช้ประกอบในการตัดสินใจ

วีระพล สุวรรณพันธ์ (2525 : 76) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจไว้ว่า มนุษย์ทุกชาติทุกภาษาส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จมาแล้วก่อน แล้วจึงนำประสบการณ์เหล่านี้มาหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข การที่แต่ละคนพยายามหาแนวทางการตัดสินใจด้วยตนเอง อาจใช้เวลานาน เพื่อไม่ให้การตัดสินใจผิดพลาด จึงต้องศึกษาขั้นตอนหลักการและเทคนิคการตัดสินใจ ที่จะช่วยให้สามารถนำไปตัดสินใจในวิถีทางที่ถูกต้องในระยะเวลาอันสั้น ตามปกติแล้วจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด 2 ทางเลือก ถ้าไม่มีทางเลือก ก็ไม่มีการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นอาจแบ่งออกได้ 3 ประเภท คือ การตัดสินใจภายในภาวะแน่นอน การตัดสินใจภายในภาวะไม่แน่นอน และการตัดสินใจภายในภาวะเสี่ยง โดยถือเกณฑ์ที่ว่า การตัดสินใจไม่ขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์ หรือทราบแน่นอนว่าสภาวะการณ์ไหนจะเกิดขึ้น ถ้าไม่มีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาวะการณ์แล้ว จะทำให้การตัดสินใจอยู่ใต้อาณัติที่ไม่แน่นอน ส่วนกรณีที่ไม่ทราบ

ความน่าจะเป็นของสภาวะการณ์ การตัดสินใจจะกลายเป็นการตัดสินใจภายใต้ภาวะเสี่ยง การแก้ปัญหาจะต้องแก้ที่สาเหตุควรแก้ สาเหตุที่ก่อให้เกิดการตัดสินใจ ทางเลือกที่จะแก้ สาเหตุที่ก่อปัญหามากที่สุด ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ผู้ตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ขนาดการตัดสินใจที่ประสบอยู่ในชีวิตประจำวันเป็นการตัดสินใจภายใต้ความแน่นอนที่น้อยที่สุด การแก้ปัญหาจะต้องแก้ที่สาเหตุแห่งปัญหา ถ้าสาเหตุแห่งปัญหาหมดไปปัญหาก็จะหมดไปโดยปริยาย เนื่องจากปัญหามีหลายสาเหตุ ควรแก้สาเหตุใดสาเหตุหนึ่งทีก่อให้เกิดการตัดสินใจ ทางเลือกที่จะแก้สาเหตุที่ก่อปัญหามากที่สุดจะทำให้บรรลุเป้าหมายผู้ตัดสินใจจะต้องเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

3. ลักษณะของการตัดสินใจ

James A.E. Stonner (1978 : 167-170) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขณะทำการตัดสินใจ คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (condition of certainly) เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลเพียงพอประกอบการตัดสินใจ
2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่เสี่ยง (condition of risk) เป็นการตัดสินใจโดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น เป็นเครื่องมือตรวจสอบหรือคาดการณ์
3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน (condition of uncertainly) เป็นการตัดสินใจที่มีอาศัยประสบการณ์ คุณยพินิจ และสัญชาตญาณ

4. กระบวนการตัดสินใจ (Process of decision making)

นักวิชาการที่ศึกษากระบวนการตัดสินใจ ได้แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในลักษณะที่แตกต่างกันไป ตามความคิดของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

H.A. Simon (1960 : 2) นักวิทยาศาสตร์ ได้อธิบายว่าการตัดสินใจเป็น ขบวนการ (a process) ขบวนการหนึ่งที่เป็นขั้นตอนและมีหลายระดับ โดยสามารถแยกขั้นตอนของการตัดสินใจออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. เป็นกิจกรรมทางด้านความสามารถหรือปัญญา (Intelligence Activity) หมายความว่า เมื่อเกิดสถานการณ์ที่เรามีความรู้สึกว่าอึดอัดใจ หรือว่าคิดไม่ออก อยากจะหาทางออกที่เหมาะสมก็จะเริ่มกระบวนการทางสมองที่จะค้นหาว่าเรากำลังเผชิญปัญหาอะไร และมีเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขความรู้สึกไม่สบายใจอันนั้น
2. เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการออกแบบ (Design Activity) หมายความว่า ความพยายามที่จะกำหนดทางเลือก พัฒนาทางเลือก วิเคราะห์ทางเลือกว่ามีทางเลือกอะไรบ้างที่คิดว่าจะเป็นไปได้ ที่คิดจะแก้ไขปัญหาหรือว่าความไม่สบายใจเหล่านั้น

3. เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเลือก (Choice Activity) หมายความว่า ในขั้นที่ 3 นี้ จะเป็นการเลือกที่แท้จริง คือ ทางเลือกที่คิดว่าจะเป็นไปได้ และเหมาะสมที่จะนำไปดำเนินการ

วุฒิชัย จ้านง (2525 : 4-10) แบ่งขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ ออกเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดตัวปัญหา (Problem identification) เป็นการสร้างความแน่ใจโดยการค้นหา ทำความเข้าใจกับตัวปัญหาที่แท้จริง
2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information search) การที่จะเกิดปัญหา ใด ๆ ขึ้นมา จำเป็นต้องมีสาเหตุ ดังนั้นการแสวงหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น ก็เป็นการแสวงหาสิ่งที่เป็นสาเหตุหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดตัวปัญหานั้น การหาข่าวสารควรจะ เป็นไปตามแนวคิดที่ว่า ข่าวสารที่หามานั้น จำเป็นจะต้องมีความเกี่ยวข้อง และจำเป็นกับ ตัวปัญหาตลอดจนมีความเพียงพอในการแก้ไขปัญหานั้น
3. การประเมินข่าวสาร (Evaluation of information) ข่าวสารที่ได้มา จำเป็นต้องมีการ ประเมินค่าดูว่า ข่าวสารที่ได้มานั้นถูกต้อง เหมาะสม เพียงพอ และสามารถที่จะนำไป วิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่ ซึ่งจะทำให้มีการแสวงหาข่าวสารเพิ่มเติมหลังจากประเมินค่า ข่าวสารแล้วว่า ไม่เพียงพอหรือไม่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาที่จะทำการแก้ปัญหาหรือ ตัดสินใจ
4. การกำหนดทางเลือก (Listing of alternative) การกำหนดทางเลือก เป็นความพยายามที่จะ ครอบคลุมวิธีการที่จะแก้ปัญหาได้ในหลาย ๆ วิธี ในการกำหนดทางเลือกหลาย ๆ ทาง นั้น ทางเลือกทุกทางอาจจะช่วยเราแก้ไข้ปัญหา แต่อาจจะมีความสำคัญหรือจำเป็น ตลอดจนความเหมาะสมในหลายๆ ระดับด้วยกัน ความจำเป็นอีกอย่างคือ การกำหนด ทางเลือกที่มีลำดับความสำคัญของการแก้ปัญหา เพื่อที่จะสรุปในการที่จะเลือกในขั้น ต่อไป
5. การเลือกทางเลือก (Selection of alternative) ในขั้นนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า เป็น การตัดสินใจอย่างแท้จริง ความจริงแล้วขั้นนี้ก็เพียงอีกขั้นหนึ่งที่อยู่ในขั้นตอนของ การตัดสินใจ

วุฒิชัย จ้านง (2533) กล่าวถึงแนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor) กล่าวว่ากระบวนการ ตัดสินใจจะใช้ขั้นตอนการแก้ปัญหา (Problem Solving) ได้แก่

1. การแยกแยะตัวปัญหา(Problem Identification) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าได้ เกิดปัญหาขึ้น ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในว่ามีปรากฏการณ์บางอย่างที่ไม่เป็นไปตามที่คาดคิด จัดว่าเป็นขั้นการสร้างความแน่ใจและมั่นใจ โดยการทำความเข้าใจกับปัญหาที่แท้จริง

2. การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น (Information Search) เป็นกิจกรรมด้านเราว่าปัญหา เป็นการค้นหาสาเหตุหรือสิ่งทีก่อให้เกิดปัญหา โดยการเสาะหาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของปัญหาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ข่าวสารที่หานั้นต้องมีความเกี่ยวข้องจำเป็นกับปัญหา และเพียงพอในการแก้ปัญหา

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) เป็นการประเมินค่าข่าวสารที่ได้มานั้นว่า ถูกต้องเหมาะสมเพียงพอตรงกับเวลาและสามารถนำไปวิเคราะห์ปัญหาได้หรือไม่

4. การกำหนดทางเลือก (Listing of Alternative) เป็นการกำหนดทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทางเลือกนั้นพยายามที่จะครอบคลุมวิธีทางที่จะแก้ปัญหาได้ในหลายๆ วิธีมีการ ลำดับความสำคัญของทางเลือกไว้ แต่ยังยอมรับว่าทางเลือกแต่ละทางนั้นอาจช่วยแก้ปัญหาได้ถูกต้องและเหมาะสมในระดับที่แตกต่างกัน

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เป็นการเลือกทางเลือกที่กำหนดไว้เพื่อจะนำไปปฏิบัติต่อไปเป็นที่ยอมรับว่าเป็นการตัดสินใจที่แท้จริง

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เป็นการปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจที่ได้เลือกไว้แล้ว

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่าน กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (อุไร มั่นหมั่น. 2539 : 8)

1. ขั้นตอนแสวงหาข้อมูลข่าวสาร (Data collection) เนื่องจากว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นย่อมมีสาเหตุ การเสาะหาข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา คือการเสาะหาสิ่งที่เป็นสาเหตุนั้น เพื่อมาเป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ จะต้องกระทำอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ ทั้งในแง่ของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Collective) และในแง่การวิเคราะห์ (Analysis) ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับการวิจัย

2. ขั้นตอนการกำหนดทางเลือก (Formulating alternative) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการตัดสินใจ เป็นการพยายามจะครอบคลุมวิธีทางที่จะแก้ปัญหาได้ในหลาย ๆ วิธี ต้องกำหนดให้ได้ในรูปธรรมหลัก ข้อเท็จจริงหลัก (Mail Fact) เป็นอย่างไรบ้าง และในทางปฏิบัติต้องสร้างฉาก (Scenario) ขึ้นมาก่อนว่า เรื่องนี้มีทางเลือกอะไรบ้าง ในทางเลือกนั้น ๆ มีข้อเท็จจริงรูปธรรม หลัก ๆ อะไรบ้าง

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ทางเลือก (Analysing alternative) การวิเคราะห์ทางเลือก ควรใช้ความเป็นจริงที่เป็นภาวะวิสัย (Objective Analysing) พยายามหลีกเลี่ยงการนำค่า (Value) ทั้งหมดมาเกี่ยวข้องในการวิเคราะห์

4. ขั้นตอนการเปรียบเทียบค่าทางเลือก (Value comparison) ขั้นตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบ โดยการนำค่า (Value) มาเกี่ยวข้อง นำมาเปรียบเทียบกับขั้นตอนอื่นที่ปลอดภัยแล้ว มาพิจารณาทางเลือกอีกทีหนึ่ง

5. ขั้นตอนการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Choice of alternative on the best set of alternative) ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจทางเลือกที่ดีที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กระบวนการและขั้นตอนในการตัดสินใจ ย่อมขึ้นอยู่กับ การใช้ความคิด สติปัญญาในการวิเคราะห์ถึงปัญหาอย่างมีเหตุผล มีวิธีการที่เหมาะสม เพื่อให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของความพอใจ ก่อนตัดสินใจ เลือกแนวทางในการปฏิบัติที่ดีที่สุด

5. เกณฑ์การตัดสินใจ (Decision Making Criteria)

โดยทั่วไปมักใช้กันอยู่ 4 เกณฑ์ (วุฒิชัย จำนวน 2523 อ้างใน สุชาติพิศ ใหม่ชุ่ม, 2550: 17)

คือ

1. เกณฑ์หาจุดสูงสุด (Maximization) ในลักษณะของการหาเกณฑ์จุดสูงสุดนั้น ทางเลือกต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นมาเป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แล้ว คือ ไม่มีทางเลือกอื่นที่จะช่วยแก้ปัญหาได้ อีกทำให้ผู้ตัดสินใจพยายามหาจุดสูงสุด (Maximize) หมายถึง การเลือกทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุดในบรรดาทางเลือกที่มีอยู่นั้น

2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำ (Maximin) เราต้องยอมรับว่าทางเลือกที่กำหนดขึ้นมาได้เป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แล้ว ทางเลือกบางอย่างส่งผลตอบแทนออกมาในลักษณะที่ไม่น่าพอใจนัก หมายความว่า ให้สิ่งตอบแทนมาต่ำ ผู้ทำการตัดสินใจพยายามเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ในบรรดาทางเลือกซึ่งไม่น่ายินดีนัก

3. เกณฑ์จะสร้างความเสียหายให้น้อยที่สุด (Minimax) ในบางกรณีผู้ตัดสินใจอาจพบว่าไม่ว่าจะเลือกทางใดก็ดูไม่มีความพอใจไปเสียทั้งนั้นผู้ตัดสินใจจึงได้พยายามหาวิธีที่จะสร้างความเสียหายให้กับตนเองน้อยที่สุดเท่าที่จะน้อยได้ เพื่อที่จะป้องกันตัวเองมากที่สุดหรือมากเกินไป

4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ซึ่งเกณฑ์นี้คล้าย ๆ กับกรณีของทางเลือกที่ดีที่สุด ในบรรดาทางเลือกที่ไม่ค่อยดีนัก แต่ความแตกต่างอยู่ตรงที่ ผู้เสนอคือ James G. March and Herbert A. Simon พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า โดยทั่วไป ผู้ตัดสินใจมักมีเกณฑ์หรือจุดต่ำสุดที่ผู้ตัดสินใจสามารถรับได้ ถ้าหากว่าทางเลือกใดก็ตามที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการขั้นต้นนั้น แล้วเขาก็จะตัดสินใจตามเกณฑ์นั้น โดยที่อาจจะไม่คำนึงถึงทางเลือกอื่น ซึ่งอาจจะมีความเหมาะสม หรือถูกต้องมากกว่าก็เป็นได้

6. การมีเหตุผลในการตัดสินใจ

วูติชัย จำนวนค์ (2523 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 18) การมีเหตุผล (Rationality) สามารถพิจารณาได้หลายกรณี เช่น

1. การมีเหตุผลที่ควรจะเป็นจริงๆ (Objectively Rational) หมายถึง การตัดสินใจที่พยายามจะหาผลสูงสุด ในค่านิยมที่มีอยู่ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
2. การมีเหตุผลในแง่ Subjective (Subjective Rational) ใช้กับการตัดสินใจที่ได้รับผลสูงสุดเท่าที่ความรู้ความสามารถจะมีอยู่เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งการมีเหตุผลแบบนี้จะหละหลวมกว่าและเป็นไปได้ในแง่นามธรรมมากกว่าแบบที่ 1
3. การมีเหตุผลในแง่การรู้ตัวหรือว่ามีสำนึกอยู่ (Consciously Rational) ซึ่งใช้กับการตัดสินใจที่ต้องการปรับปรุงมรรควิธี เพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายโดยที่มีกระบวนการที่มีสำนึกอยู่ตลอดเวลา
4. การมีเหตุผลในแง่ที่ได้ไตร่ตรองอย่างดีแล้ว (Deliberately Rational) หมายถึงการปรับปรุงมรรควิธี เพื่อที่จะไปสู่วัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายอันสุดท้ายโดยการที่มีการประนีประนอม มีการเสาะหากันและกันในตัวเอง

สรุปได้ว่า การตัดสินใจนั้น เป็นกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล ในการเลือกแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสม หรือพอใจ เพื่อจะได้นำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือแก้ปัญหาได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคล

7. หลักสำหรับการตัดสินใจที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (2520 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 18) การตัดสินใจต่าง ๆ จะถือได้ว่าเป็นการตัดสินใจที่ดี ก็ต่อเมื่อเข้าหลักเกณฑ์สองประการคือ

1. ต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูง (Quality)
2. ต้องเป็นการตัดสินใจที่เป็นที่ยอมรับโดยฝ่ายอื่น (Acceptance) ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นการตัดสินใจที่มีคุณภาพดี กล่าวคือ ได้มีการตัดสินใจที่ได้ผลและมีประสิทธิภาพสำหรับใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีที่สุดในขณะเดียวกันคำตอบที่ได้จากการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น หากไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติหรือผู้เกี่ยวข้อง เช่น การตัดสินใจที่หวังประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าการยอมรับรู้ถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นแก่ฝ่ายปฏิบัติ ผลที่ยอมรับไม่ได้ตามที่คาดคิด ตรงกันข้ามการตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ประสงค์จะให้มีการยอมรับจากฝ่ายผู้ปฏิบัติก็ย่อมจะทำให้การตัดสินใจนั้น ๆ ขาดประสิทธิภาพได้ ดังนั้นในการตัดสินใจทุกครั้งจึงสมควรที่จะต้องมีการคำนึงถึงทั้งสองด้านให้สมดุลกันและเหมาะสมตามลักษณะชนิดของปัญหายกตัวอย่าง เช่น ถ้าหากปัญหาที่จะตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทบกระเทือนต่อความรู้สึกของ

ผู้เกี่ยวข้อง และเป็นปัญหาที่ต้องอาศัยการเข้าร่วมกันแก้ไขปัญหา หรือความร่วมมือจากฝ่ายอื่น ๆ เป็นอย่างมากแล้ว การตัดสินใจในกรณีนี้ก็จะจะต้องให้

8. ข้อจำกัดในการตัดสินใจ

ถวัลย์ วรเทพพิพิงษ์ (2530: 14) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. ค่านิยมของสังคม
2. ค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ
3. การรับรู้ของผู้ตัดสินใจ
4. การขาดแคลนข้อมูลที่จำเป็น
5. ข้อจำกัดในเรื่องเวลา
6. งบประมาณ
7. เหตุผลในทางการเมือง เช่น การได้รับการสนับสนุน ความปลอดภัยของตนเอง

เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย ในที่นี้ขอกกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960, pp. 32-40) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลและกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคมด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการและพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

ฮอล, ชไนเดอร์ และ ไนเกรน (Hall, Schneider & Nygren, 1970, p. 176) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของบุคคลมีความสอดคล้องกัน

เชลดอน (Sheldon, 1971; p. 143) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรง ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจเป็นไปในรูป

ของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบบ้านญาติ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้เชลลคอด ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในทางสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์กรจะปราศจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

บูแคนัน (Buchanan II, 1974, p.533) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนว่าองค์กรเป็นของตน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรักและเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์กร

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter & Others, 1974,p. 604) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะ ดังนี้ คือ

1. สมาชิกมีเจตคติที่สอดคล้องกลมกลืนกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

แฟงก์ลิน (Franklin, 1975, p. 153) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความตั้งใจที่

จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กรและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

สตีแยร์ส (Steers, 1977, p. 46) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วม

กิจกรรมองค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

โอ เรย์ลีย์ (O' Reilly, 1981, pp. 597-614) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การ และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่บุคคลรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

โยเดอร์ (Yoder, 1981, p. 543) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นพร้อมกันของเจตคติ ความเข้าใจและอารมณ์ ซึ่งแสดงตัวในรูปของการอุทิศเพื่อการมีส่วนร่วม เป็นวัตถุประสงค์ส่วนใหญ่ในการจัดการของทรัพยากรมนุษย์

เมวว์เคย์ พอร์ตเตอร์ และ สเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers, 1982, p. 27) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติเพื่อความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น โดยจะแสดงความรู้สึกที่ดีออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

นอร์ธคราฟ และ นีล (Northcraft & Neale, 1990, pp. 464-465) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์การใดองค์การหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบต่างๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ
2. มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

ยูค (Yukl, 1994, p. 194) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป้าหมายของบุคคลในการตัดสินใจหรือร้องขอจากผู้แทน และพยายามในการดำเนินการเพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เบตัน (Benton, 1995, p.39) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่ขอมให้บุคคลในองค์กรทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวของเขาเองด้วยความเต็มใจ

เมนเดส (Mendes, 1996, pp.13-14) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือได้ สิ่งที่สามารถจะทำนายได้และพฤติกรรมที่อุทิศทุ่มเทในการแยกแยะความสำเร็จออกจากความล้มเหลว มีความผูกพันในระดับสูงก็คือลักษณะที่ถึงปรารถนา ซึ่งสามารถนำบุคคลไปสู่ความสำเร็จทั้งสองอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการประกอบอาชีพ และขอบเขตบทบาทส่วนบุคคล เพราะฉะนั้น ไม่สมควรที่จะปฏิเสธปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จ

ชาล์ค และ ฟรีส (Schalk & Frddse, 1997, p.109) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

สุวรรณิน คณานุวัฒน์ (2536, หน้า 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้ คือ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้พยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538, หน้า 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้นำเสนอทั้งในประเด็น "เจตคติ" และ "พฤติกรรม" สะท้อนให้เป็นการที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านของการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตลอดจนการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร และมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ สเตียร์ส (Steers, 1977, p 121) มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรในรูปลักษณะของความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคลกับองค์กร โดยกล่าวว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

อัลดีเฟอร์ (Aldefer อ้างถึงใน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540, หน้า 27-28) ได้นำเสนอทฤษฎี E.R.G. โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัย ตามความต้องการของ 2 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow)

2. ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ เช่น สมาชิกภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน กับเพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองเกี่ยวพันด้วย คือ ความเข้าใจ ความพอใจของพวกเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันตนาการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้าได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ชาลค์ และ ฟรีส (Schalk & Freese, 1997, pp. 107-121) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรขึ้นใหม่ที่แตกต่างจากแนวคิดเดิม กล่าวคือ แนวความคิดเดิมนั้นมักจะมองว่าความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นเรื่องของผลตอบแทนและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ในขณะที่ชาลค์ และ ฟรีส (Schalk & Freese) ศึกษาว่า ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเกิดจากข้อตกลงร่วมกันที่ได้ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย (Win-Win Agreement) โดยขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงความรับผิดชอบ ความเข้าใจร่วมกัน โดยมีเงื่อนไขความต้องการ และความคาดหวังที่เหมาะสมของทั้งสองฝ่าย อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร

จากแนวความคิดที่นักวิชาการได้กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยถอยลงไปเท่านั้น ซึ่งสามารถจำแนกเป็นแนวคิดใหญ่ ๆ ได้ 3 แนว คือ

1. แนวคิดทางด้านเจตคติที่มองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร
2. แนวคิดทางด้านพฤติกรรมที่มองว่า คนต้องอยู่กับองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป
3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม ที่มองว่า คนผูกพันต่อองค์กรเพราะเขาคิดว่าเขาควรอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่น ๆ อีกคือ

สตีเยร์ส (Steers, 1977, pp.48-57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์กร ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

สตีเยร์ส และ พอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1979, pp. 303-306) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งในสามขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organization Attachment, Organizational Memberships) โดยสตีเวิร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers & Porter) พบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำและมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

ฟาสซี (Fazzi, 1994, pp.17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กร และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ดังนี้ คือ

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรเต็มที่ในศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 เป็นกฎหมายที่ใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการรับราชการทหารกองประจำการ และใช้บังคับเฉพาะชายที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา ดังนี้

ชายที่มีสัญชาติไทย มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ การเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มี 2 แนวทาง คือ โดยการร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) ด้วยการเปิดโอกาสให้ชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ สามารถสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยยื่นสมัครโดยตรงต่อกรมกองทหารที่ผู้สมัครต้องการ หรือยื่นสมัครต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหารในวันตรวจเลือก (วันเกณฑ์ทหาร) และการเรียกชายไทยที่มีอายุ 21 ปี มาตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) ในช่วงเดือนเมษายน ของทุกปี การรับราชการทหารกองประจำการมีกำหนด 2 ปี สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มีสิทธิที่จะยื่นขอรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี อาทิเช่น สำเร็จการฝึกวิชาทหาร (นักศึกษาวิชาทหาร หรือ “รด”) ชั้นปีที่ 2 หากสมัครเข้ารับราชการในกองประจำการ มีสิทธิยื่นขอสิทธิลดวันรับราชการลงได้ 1 ปี หากเข้ารับการตรวจเลือกและจับได้สลากแดง มีสิทธิยื่นขอสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการลงได้ถึง 1 ปี 6 เดือน เป็นต้น เมื่อครบกำหนดแล้วจะได้รับการปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ให้อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 1 เจ็ดปี อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 2 สิบปี และอยู่ในกองหนุนชั้นที่ 3 หกปี แล้วปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 1 (มาตรา 7,8,9)

หลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ผู้ที่มีสิทธิที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คือ ชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ถึง 29 ปีบริบูรณ์ ที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินแล้ว (กฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497) ซึ่งตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร เรียกคนกลุ่มนี้ว่า “ทหารกองเกิน” (นิยามศัพท์ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497) วิธีการสมัครมี 2 วิธีคือ

วิธีที่ 1 ยื่นสมัครโดยตรงต่อกรมกองทหารที่ผู้สมัครต้องการ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครกระทรวงกลาโหม เป็นฝ่ายกำหนดเมื่อต้องการเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันไม่มีการรับสมัครโดยวิธีนี้

วิธีที่ 2 การสมัครต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหาร ในวันตรวจเลือกทหารของแต่ละพื้นที่ ผู้มีสิทธิสมัคร สามารถสมัครเป็นทหารกองประจำการได้ โดยการแจ้งความจำนงค์ต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหาร เมื่อถูกเรียกชื่อเข้ารับการตรวจเลือก หรือยื่นในห้วงระยะเวลาใด ๆ ก่อนที่การตรวจเลือกทหารจะแล้วเสร็จในอำเภอนั้น ๆ ก็ได้ คณะกรรมการจะทำการตรวจร่างกาย และวัดขนาดร่างกาย หากมีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่มีโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหารกองประจำการ และมีขนาดร่างกายได้ขนาด โดยมีส่วนสูงตั้งแต่ 1.60 เซนติเมตรขึ้นไป ขนาดรอบอก ขณะหายใจออกตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป คณะกรรมการก็จะรับไว้ หากปรากฏว่าร่างกายไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้ขนาด คณะกรรมการก็จะไม่รับ และจะออกใบสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน เมื่อได้ทำการตรวจเลือกแล้วเสร็จในอำเภอนั้นแล้ว คณะกรรมการก็จะทำการตรวจสอบจำนวนที่ต้องการทหารของอำเภอนั้น หากผู้สมัครมีเกินกว่าจำนวนที่ต้องการ ก็จะใช้วิธีการให้ผู้ที่ยื่นสมัครที่คณะกรรมการรับไว้ มาจับสลากหาผู้ที่จะได้เข้าเป็นทหารกองประจำการ ส่วนผู้ที่ไม่ได้เป็นก็จะออกใบสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน (คำสั่งกองทัพบกที่ 29/2517)

การเรียกบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ

บุคคลที่อยู่ในกำหนดเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือชายไทยที่มีอายุอยู่ระหว่าง 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ โดยการเรียกผู้ที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ มาเข้ารับการตรวจเลือกในช่วงเดือน เมษายนของทุกปี เป็นหลัก หากปีใดมีบุคคลที่อายุ 21 ปีบริบูรณ์ไม่เพียงพอต่อความต้องการ ก็จะเรียกคนที่มีอายุถัดจาก 21 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปตามลำดับ จนเพียงพอกับความต้องการ ซึ่งนับตั้งแต่ใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังไม่ปรากฏว่ามีปีใดที่มีการเรียกคนอายุถัดไป

วิธีการเรียก

การเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กระทำโดยนายอำเภอเป็นผู้ออกหมายเรียก เรียกชายไทยที่มีอายุย่างเข้า 20 ปี ที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในพื้นที่อำเภอนั้น ๆ ให้ไปรับหมายเรียก (มาตรา 24, 25) เพื่อให้ผู้ถูกเรียกได้ทราบถึงวันเวลาและสถานที่ตรวจเลือก และเข้ารับการตรวจเลือกตามกำหนดในหมายเรียกนั้น

วิธีการตรวจเลือกชายไทยเข้าเป็นทหารกองประจำการ

วิธีการตรวจเลือก ได้กำหนดไว้ในคำสั่งกองทัพบกที่ 29/2517 เรื่อง การดำเนินการเรียกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยได้วางหลักเกณฑ์วิธีการตรวจเลือกไว้ดังต่อไปนี้

แม่ทัพภาคแต่กองทัพบก เป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองเกินเพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการในแต่ละปี เพื่อทำการตรวจเลือกในแต่ละท้องที่

จังหวัดต่าง ๆ กรรมการแต่ละชุดประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคน ลี้สติจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน ซึ่งมีได้ประจำอยู่ในท้องที่จังหวัดที่ตรวจเลือกนั้น และ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ แผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรมผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม หนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการ (มาตรา 28 ทวิ)

วิธีการตรวจเลือก เริ่มจากประธานคณะกรรมการตรวจเลือก ซึ่งแจ้งถึงเหตุผลความจำเป็นในการตรวจเลือกทหารกองเกินเพื่อเข้าราชการทหารกองประจำการ ตลอดจนสิทธิหน้าที่ต่าง ๆ และวิธีการดำเนินการตรวจเลือก ให้ผู้เข้ารับการตรวจเลือก ได้ทราบ เสร็จแล้วเจ้าหน้าที่จะทำการเรียกชื่อผู้ที่อยู่ในกำหนดเข้ารับการตรวจเลือกตามลำดับในบัญชีเรียก (แบบ สด.16) เพื่อตรวจสอบตัวบุคคลและเอกสารให้ถูกต้องตรงกัน แล้วส่งต่อให้ผู้ประกอบโรคศิลปะ (แพทย์) ตรวจร่างกาย ว่ามีร่างกายความสมบูรณ์เพียงใด แล้วกำหนดคนออกเป็น 4 จำพวก คือ ผู้มีร่างกายสมบูรณ์ดี ก็จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 1” คนซึ่งมีร่างกายที่เห็นได้ชัดว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1 แต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพ ตามที่กำหนดคกกฎกระทรวงฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2517) ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 เช่นนี้วัดเคตาเหล่ ก็จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 2” คนที่มีร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้เพราะป่วย ซึ่งจะบำบัดรักษาให้หายไม่ได้ภายใน ๓๐ วัน จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 3” คนจำพวกนี้ แพทย์จะออกใบรับรองให้ แล้วเรียกมาตรวจเลือกในปีถัดไป เมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกได้ตรวจเลือกแล้วยังคงเป็นคนจำพวกที่ 3 อยู่รวม 3 ครั้ง ก็จะไม่เรียกอีกต่อไป คนที่พิการทุพพลภาพหรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 74 (พ.ศ.2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 จัดให้เป็น “คนประเภทที่ 4” โดยแพทย์ออกใบรับรองแล้วดำเนินการปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 ต่อไป

เมื่อแพทย์ได้ตรวจร่างกายกำหนดคนเป็นจำพวกแล้ว คนจำพวกที่ 1 จะถูกส่งไปวัดขนาดร่างกาย โดยการวัดส่วนสูงและรอบอก ผู้ที่มีส่วนสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตร ขึ้นไป และมีขนาดรอบอกตั้งแต่ 76 เซนติเมตร ขึ้นไป (ขณะหายใจออก) จัดเป็นกลุ่มคนที่เรียกว่า “คนที่ได้ขนาด” เป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ส่วนผู้ที่มีส่วนสูงตั้งแต่ 146 เซนติเมตร ถึง 159 เซนติเมตร และมีขนาดรอบอกตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป เรียกว่า “คนขนาดถัดตรง” อยู่ในกลุ่มที่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการเช่นกัน หากว่ามีคนได้ขนาดที่มีส่วนสูง 160 เซนติเมตรขึ้นไป และรอบอกตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป ไม่พอกับจำนวนที่ต้องการเข้าเป็นทหารกองประจำการ ส่วนคนที่มิขนาดสูงไม่ถึง 146 เซนติเมตร หรือมีขนาดรอบอกไม่ถึง 76 เซนติเมตร (ขณะหายใจออก) ประการใด

ประการหนึ่ง เรียกว่า “คนไม่ได้ขนาด” คนกลุ่มนี้ไม่อยู่ในข่ายต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่นเดียวกับคนจำพวกที่ 4 ก็จะได้รับปลดปล่อยตัวไป

เมื่อได้ทำการตรวจร่างกาย ได้วัดขนาด และแบ่งคนเป็นกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการก็จะทำการกำหนดคนเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยการพิจารณาจากผู้ที่ขอสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการก่อน หากมีผู้สมัครมากกว่าจำนวนที่ต้องการ ก็จะให้เฉพาะผู้ที่สมัครเท่านั้น เข้าจับสลากเพื่อหาผู้ที่เข้าเป็นทหารกองประจำการ หากมีคนสมัครไม่พอกับจำนวนที่ต้องการ ก็จะพิจารณาคณะจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตร ขึ้นไป ถ้าคนจำพวกนี้มีจำนวนมากกว่าที่ทางราชการต้องการ ก็จะให้จับสลากคัดเลือกผู้ที่จับได้สลากแดงเป็นผู้ที่ต้องเป็นทหารส่วนผู้จับสลากดำก็จะปล่อยตัวไป

หากคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตร ขึ้นไป ยังมีไม่พอกับจำนวนที่ทางราชการต้องการ ก็จะเลือกคนที่มีย่านสูงถัดรองลงมาตามลำดับ (159 ซม., 158 ซม., ลงไปจนถึง 146 ซม.)

หากคนจำพวกที่ 1 (คนที่มีย่านสูง 1 เมตร 60 เซนติเมตร ขึ้นไป และคนขนาดถัดรอง) มีไม่พอกับจำนวนที่ต้องการอีก ก็จะเลือกคนจำพวกที่ 2 ถ้ายังไม่เพียงพออีก ก็จะพิจารณาเลือกจากคนที่ได้รับการผ่อนผันเป็นลำดับท้ายสุด

บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ได้กำหนดโทษซึ่งเป็นโทษทางอาญา ลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน ซึ่งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษามีดังนี้

บุคคลใดไม่ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ไม่ไปรับหมายเรียก ภายในระยะเวลาที่กำหนด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ถ้าก่อนที่เจ้าหน้าที่จะยกเรื่องแจ้งดำเนินคดีต่อพนักงานสอบสวน บุคคลนั้นได้มาขอลงบัญชีทหารกองเกินหรือมาขอรับหมายเรียกด้วยตนเอง หรือให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้มาแทนตน แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 44)

บุคคลใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืน ไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามหมายเรียกของนายอำเภอ หรือมาแต่ไม่เข้ารับการตรวจเลือก หรือไม่อยู่จนกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จ หรือหลีกเลี่ยง หรือขัดขืนด้วยประการใด ๆ เพื่อจะไม่ให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือบุคคลใดเข้ารับราชการทหารกองประจำการแทนผู้อื่น หรือเรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยสัญญาว่าจะช่วยเหลือผู้หนึ่งผู้ใดมิให้ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี (มาตรา 45)

ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการระดมพล ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามเดือนถึงสี่ปี (มาตรา 46)

ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 47)

บุคคลใดทำร้ายร่างกายตนเองหรือให้ผู้อื่นทำ เพื่อจะให้พ้นจากการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงแปดปี ผู้สมรู้เป็นใจในการทำร้ายร่างกายเพื่อความมุ่งหมายดังกล่าวนี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปจนถึงสี่ปี (มาตรา 48)

บุคคลใดใช้อุบายหลอกลวงให้เจ้าหน้าที่หลงเชื่อ โดยเจตนาหลีกเลี่ยงให้พ้นจากการเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้จนเป็นผลสำเร็จ หรือยุยงเสียดสอนจนเกิดความผิดตามมาตราี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี (มาตรา 49)

2.4 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษามุ่งที่จะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร หรือ ไม่สมัคร เข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทย ในจังหวัดเชียงใหม่ และความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ และผู้ถูกเข้ากองประจำการ โดยผ่านระบบการตรวจเลือกทหาร เพื่อเป็นข้อมูลเป็นแนวทางในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการด้วยความเต็มใจ ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

จากการศึกษาของ กนกศักดิ์ เปรมปราโมชย์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “กระบวนการตัดสินใจในการชื้อน้ำดื่มบรรจุถุงของผู้บริโภคในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ในขั้นตอนของการรับรู้ความต้องการ ผู้บริโภคส่วนมากรู้ว่าน้ำดื่มบรรจุถุงมีราคาถูกกว่าน้ำดื่มที่บรรจุด้วยภาชนะอื่น ๆ และถุงบรรจุที่ใช้แล้วสามารถเก็บและทิ้งได้ง่ายกว่าภาชนะอื่น ๆ ด้านขั้นตอนของการค้นหาข้อมูล ผู้บริโภคส่วนใหญ่ รู้จักร้านค้าปลีกที่จำหน่ายน้ำเอง และรู้จักจากคำบอกเล่าของคนรู้จัก ด้านขั้นตอนการประเมินทางเลือก ผู้บริโภคส่วนใหญ่จะมีการเปรียบเทียบความสะอาดและราคาของน้ำ ในขั้นตอนของการตัดสินใจชื้อ ผู้บริโภคส่วนใหญ่จะชื้อจากร้านค้าที่อยู่ใกล้บ้านและหาชื้อในตลาด

จากการศึกษาของ อภิวัฒน์ สุขพันธ์ (2549) เรื่อง ปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้น้ำมันแก๊สโซลล์ของผู้ใช้รถยนต์ในกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาถึงสภาพทั่วไปของน้ำมันแก๊สโซลล์

ศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้น้ำมันแก๊สโซฮอล์ ด้วยการศึกษาจากผู้ที่ใช้รถยนต์ในกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายในการเติมน้ำมันรถยนต์ ปัจจัยด้านความแตกต่างด้านราคา และปัจจัยด้านความคิดเห็นถึงในเรื่องความสำคัญของพลังงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจใช้น้ำมันแก๊สโซฮอล์

จากการศึกษาของ วีระชาย จันทจร (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของพนักงานบริษัทกฤษดาหมานคร จำกัด (มหาชน)” ด้วยการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเป็นสมาชิกกองทุน โดยได้ศึกษาจากพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วของบริษัทกฤษดาหมานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 104 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุน โดยที่ พนักงานที่มีอายุเกิน 30 ปีขึ้นไป จะตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี พนักงานที่สมรสแล้วจะตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่โสด พนักงานที่มีผู้อยู่ในอุปการะตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป จะตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกกองทุนมากกว่าพนักงานที่ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ ส่วน เพศ ระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรายรับกับรายจ่าย และรูปแบบการออม ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุน

จากการศึกษาของ อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยได้ทำการศึกษาจากข้าราชการภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบด้วย กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 220 คน กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 62 คน และ กลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 44 คน . รวม 326 คน พบว่า ส่วนใหญ่ยังคงตัดสินใจเลือกเป็นข้าราชการสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ที่สำคัญที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ สิทธิประโยชน์จากการรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยภายนอก เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ อายุราชการที่เหลือ เงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด ต่างมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพทั้งสิ้น

จากการศึกษาของ โสมิตรัม อมรรุทธิพงษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจศึกษาต่อของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” โดยได้ทำการวิเคราะห์แล้วคัดสรรปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อตัดสินใจทั้งหมด 9 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ลักษณะมุ่งอนาคต สัมพันธภาพระหว่างบัณฑิตกับเพื่อน ความคาดหวังของบัณฑิต และปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย อาชีพของผู้ปกครอง ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ความคาดหวังของผู้ปกครอง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจศึกษา

ต่อของบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาเมื่ออยู่ 5 ปีจ้าย ตามลำดับ มากที่สุดคือ “ลักษณะมุ่งอนาคต” บัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่มุ่งอนาคต เป็นผู้ที่มีความคาดหวังต่ออนาคตสูง เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีทำให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ปีจ้ายในลำดับที่สองคือ “ความคาดหวังของบัณฑิต” เป็นผลสืบเนื่องมาจากปีจ้ายของลักษณะมุ่งอนาคต ในเมื่อมีความคาดหวังในอนาคตสูง จึงทำให้บัณฑิตมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จในอนาคต จึงมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ เพื่อที่จะเป็นผู้ที่มีการศึกษาสูง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามความคาดหวัง ปีจ้ายที่มีผลในลำดับที่สามคือ “สัมพันธภาพระหว่างบัณฑิตกับเพื่อน” สัมพันธภาพอันดีกับเพื่อน ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างกัน ปีจ้ายที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่สี่คือ “อาชีพของผู้ปกครอง รัฐบาล/รัฐวิสาหกิจ” ผู้ปกครองที่เป็นข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ ถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ในเชิงวิชาการ เป็นผู้ที่มิเกียรติในสังคม มีศักยภาพเพียงพอที่จะส่งให้บุตรได้รับการศึกษาในระดับสูง สามารถทำงานเช่นเดียวกับตนเอง และปีจ้ายที่มีผลต่อการตัดสินใจในลำดับที่ห้า คือ “ผลสำเร็จทางการเรียน” บัณฑิตที่มีผลการเรียนดีเกรดเฉลี่ยสูง จะเกิดความมั่นใจในการเข้ารับการศึกษาในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งต่างจากบัณฑิตที่มีผลการเรียนไม่ดีเกรดเฉลี่ยต่ำ จะขาดความมั่นใจในการเข้ารับการศึกษาในระดับสูง

นอกจากงานวิจัยเกี่ยวกับปีจ้ายที่มีผลต่อการตัดสินใจแล้ว พบว่ามีบทความของ อเนก สุวรรณบัณฑิต (ออนไลน์ 2548) เรื่อง ปีจ้ายที่มีผลต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ของคน กล่าวว่า ปีจ้ายภายนอกตัวบุคคล ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. อิทธิพลทางครอบครัว (family impact) เป็นจุดเริ่มต้นของการที่บุคคลแสดงพฤติกรรม ในสังคม ตามแบบอย่างค่านิยม ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ของครอบครัว 2. อิทธิพลทางสังคม (social impact) สภาพการณ์ของสังคมมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคคลและส่งผลต่อพฤติกรรมทางสังคม 3. อิทธิพลทางวัฒนธรรม (culture impact) เป็นตัวกำหนดรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเกิดความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ 4. อิทธิพลทางเศรษฐกิจ (economic impact) มีความสัมพันธ์กับการกินอยู่ และความสามารถในการตอบสนองความต้องการ 5. อิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม (environment impact) ที่บุคคลต่อมีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดเป็นพฤติกรรมการแสดงออกต่าง ๆ

และยังมีบทความของ อารมณ เพชรชื่น (วารสารศึกษาศาสตร์ 2547) เรื่อง ปีจ้ายที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ว่า จากการทำวิจัยในด้านภูมิหลังของนักเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่มีความต้องการศึกษาต่อและไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป โดยศึกษาจากนักเรียนหลักสูตรพาณิชยการและบริหารธุรกิจ ชั้นปีที่ ๓ ปีการศึกษา 2545 ในจังหวัดชลบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมจำนวน 4866 คน พบว่า ส่วนมากเป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 82.8 อายุระหว่าง 18-19 ปี มีผลการเรียนในระดับปานกลาง (เกรดเฉลี่ย 2.00-2.50) รายได้ของครอบครัวส่วนมาก

ค่อนข้างต่ำ (ต่ำกว่า 10,000 บาท/เดือน) บิดามารดาประกอบอาชีพเป็นลูกจ้าง หลักจากจบการศึกษาในระดับ ปวช.แล้ว ส่วนมากต้องการศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น (56.2 %)และไม่ต้องการศึกษาต่อ (43.8%) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ พบว่า นักเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกลุ่มที่ต้องการศึกษาต่อและกลุ่มที่ไม่ต้องการศึกษาต่อ มีความต้องการสอดคล้องกันคือ พบว่า ต้องการพัฒนาตนเอง ต้องการพัฒนาทางอาชีพ ต้องการตอบสนองความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง และต้องการพัฒนาสถานภาพทางสังคม ตามลำดับ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ จันทิพย์ นัคร (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : พันธะสัญญาของข้าราชการตำรวจในสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ” พบว่า ระดับความผูกพันต่อสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความผูกพันในแต่ละด้านคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับสูงสุด ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพของสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษาของ ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5” พบว่า ข้าราชการของสำนักงานสรรพากรภาค 5 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อความสำเร็จของกรมสรรพากรมากถึงร้อยละ 87.7 และปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

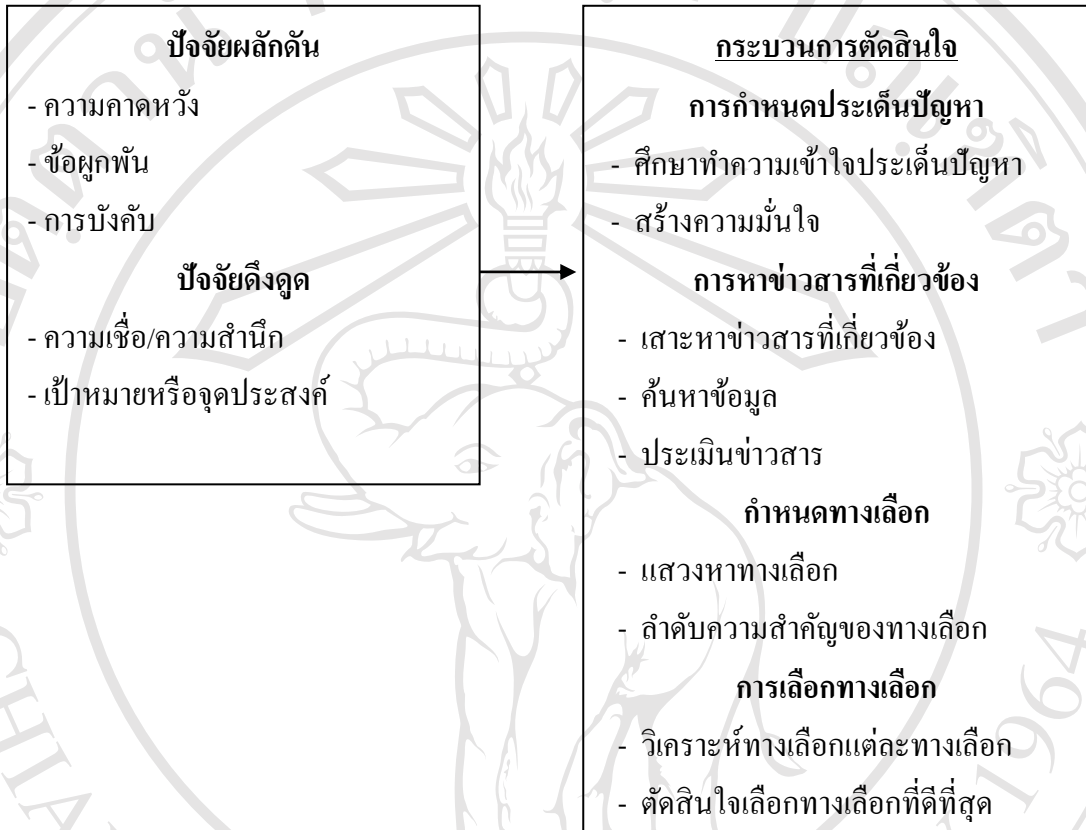
จากการศึกษาของ จารึก ชูวิเชียร (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันของตัวแทนขายประกันของบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลเอสชัวร์รันส์” พบว่า ตัวแทนขายประกันในจังหวัดลำปาง มีความผูกพันกับบริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชันแนลเอสชัวร์รันส์ จำกัด อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยจาก ความเชื่อมั่นในความมั่นคงของบริษัท ความพยายามของตัวแทนขายประกันที่จะทำงานให้กับบริษัท ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความทุ่มเททำงานของพนักงานขายเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและบริษัท ความพยายามและความเต็มใจในการทำงานของตัวแทนขาย ความรู้สึกที่ดีและใส่ใจว่าจะเป็นตัวแทนขายประกันของบริษัทตลอดไป ความศรัทธาในเป้าหมายของบริษัท ความรักความผูกพันต่องานที่ทำ และความสำเร็จที่ได้รับ

จากการศึกษาของ ภาสิริ ปัญญาภุ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ส่วนพนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ความผูกพันด้านงาน พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเฉยๆ ส่วนพนักงานระดับหัวหน้างานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

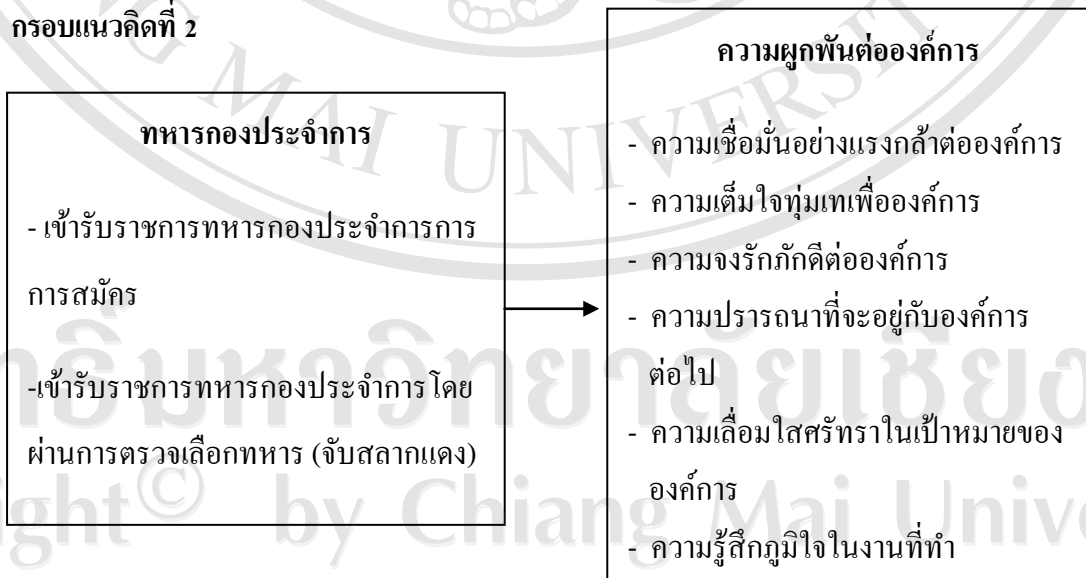
จากการศึกษาของ ศิริพร ไทยกรณ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมีความผูกพันกับธนาคารในระดับสูงมาก โดยมีระดับความผูกพันในแต่ละด้านตามลำดับคือ ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงมาก ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรสูงมาก และด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดที่ 1



กรอบแนวคิดที่ 2



2.6 นิยามคำศัพท์ปฏิบัติการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมาจากการตัดสินใจของบุคคลคนนั่นเอง อันเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตัวของแต่ละคนที่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพการสมรส

ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง อาชีพของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ของผู้ที่มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ความต้องการของครอบครัว ครอบครัวต้องการให้สมัครเป็นทหารกองประจำการหรือไม่

ปัจจัยดึงดูด หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนดึงดูดให้ผู้มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วย เป้าหมายหรือจุดประสงค์ ค่านิยม ความเชื่อและขนบธรรมเนียม

ปัจจัยผลักดัน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนผลักดันให้ผู้มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการตัดสินใจสมัครหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ความคาดหวัง ข้อผูกพัน ความเชื่อ/ความสำนึก และความพอใจ/ถูกต้อง

กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เป็นผลมาจากการพิจารณาไตร่ตรองจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก โดยใช้ข้อมูลต่าง ๆ ประกอบกับเหตุผลในการพิจารณาตัดสินใจ โดยกระบวนการของการตัดสินใจที่จะสมัครหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของผู้มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการมี 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดประเด็นปัญหา การหาข่าวสารที่เกี่ยวข้อง การกำหนดทางเลือก และการเลือกทางเลือก

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความศรัทธา ยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเทเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถวัดได้จาก 3 องค์ประกอบ คือ ความศรัทธาต่อองค์กร ความทุ่มเทต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ความศรัทธาต่อองค์กร คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นของทหารกองประจำการ ที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบาย ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร

ความทุ่มเทเพื่อองค์กร คือ พฤติกรรมของทหารกองประจำการ ที่แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะรับการฝึก ตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานในกับองค์กร ด้วยความเสีษสละ มีระเบียบวินัย

ความจงรักภักดี คือ ความรู้สึก ความคิดเห็นของทหารกองประจำการ ที่แสดงออกถึงความ
เต็มใจ ซื่อถือ ซื่อตรง และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มี
ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์การ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved