

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน
กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานภูษิตีกรุงเทพมหานคร ปี 2555

พันโทรัฐวัชร สืบพันธ์โกย

21 พ.ค. 2558
353378

TH 0022093

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2556

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

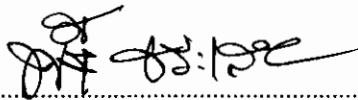
อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษและคณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ ได้พิจารณา
ปัญหาพิเศษของ พันโทรัฐวัชร สืบพันธุ์โกย ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา ได้

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ

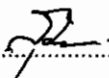


.....
(ดร.เมธี ทรัพย์ประสพโชค)

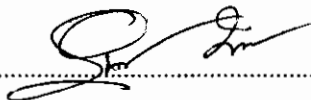
คณะกรรมการสอบปากเปล่าปัญหาพิเศษ



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

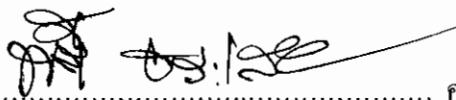


..... กรรมการ
(อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์)



..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์อุษณากร ทาวะรัมย์)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ีย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาของ ดร. เมธิ ทรัพย์ประสพ โชค
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ
ด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ประธาน
กรรมการ และกรรมการสอบปากเปล่า ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่องานนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ห้องสมุดวิทยาลัยวิทยาการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ศูนย์ศึกษา และได้ให้ความช่วยเหลือในการสืบค้นข้อมูลที่ใช้เป็นในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้
อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่ของศูนย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา และเพื่อน ๆ นักศึกษา MBA รุ่น 6 และ MBA รุ่น 12 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นหาข้อมูล ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
การวิเคราะห์ผลที่ได้สนับสนุนและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำการวิจัยตลอดมา

รัญวัชร สืบพันธ์ โภย

54930389: สาขาวิชา: การบริหารทั่วไป; รปม. (การบริหารทั่วไป)

ความสำคัญ: ความคิดเห็น/ การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ/ สำนักงานสถิติ
กรุงเทพมหานคร ปี 2555

พันโทธัญวัชร สืบพันธ์ โภย: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหาร
กองประจำการของทหารกองเกินกรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร ปี 2555.

(FACTORS AFFECTING THE ENLISTMENT IN MILITARY REGULAR UNIT OF
REGISTRANTS: CASE OF BANGKOK MILITARY RECRUITING OFFICE IN 2013)

อาจารย์ผู้ควบคุมปัญหาพิเศษ: ดร. เมธี ทรัพย์ประสพโชค, 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ
เป็นทหารกองประจำการและศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของทหาร
กองเกินในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายไทยที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและล
สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้ว จำนวน 278 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) และ
การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการ
ทหารกองประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้านการยอมรับในสังคมมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนด้านอื่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคง
ในชีวิต ด้านครอบครัว ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการประชาสัมพันธ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยที่ด้าน
การวิเคราะห์อาชีพอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและด้านการวิเคราะห์ตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วย
ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว
และด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันและสามารถอธิบายความเป็นไปได้
ของการพยากรณ์โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 58.5 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัคร
เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม
ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัคร
เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง

54930117: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: OPINIONS/ ENLISTMENT IN MILITARY REGULAR UNIT/ BANGKOK
MILITARY RECRUITING OFFICE IN 2013

RUNYAWAT SUEBPANGOY: FACTORS AFFECTING THE ENLISTMENT IN
MILITARY REGULAR UNIT OF REGISTRANTS: CASE OF BANGKOK MILITARY
RECRUITING OFFICE IN 2013. ADVISOR: METEE SUBPRASOPCHOCK, Ph.D. 97 P.
2013.

The purpose of this study was to examine factors influencing the decision-making in enlisting in the military regular unit of registrants in the area of Bangkok. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The subjects participating in this study were 278 Thai male military registrants, aged 21-29, living in Bangkok area. These subjects have already served in the military force. The test statistics used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, multiple regression, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study revealed that the level of the subjects' opinion towards the factors affecting the enlistment in the military regular unit was found at a high level. When considering each aspect of their agreement, the subjects agreed with the aspect of social acceptance at the highest level. The aspects that the subjects agreed at a high level included those of life security, family, career advancement, and advertisement. Regarding the level of the subjects' opinion towards the enlistment in the military regular unit, it was found at a high level. Specifically, the career analysis was rated at the highest level, followed by the self analysis, which was found at a high level. Based on the tests of hypotheses, the factors affecting the subjects' decision-making in applying for the military regular unit included those relating to social acceptance, life security, family and advertisements, which were found at a significant level of 0.05 with the percentage of accurate prediction at 58.5%. Finally, there were statistically significant relationships among the factors relating to social acceptance, life security, family, advertisements and the subjects' decision in enlisting in the military regular unit, which were found positive and high relationships.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ค
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	10
ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ.....	25
นโยบายเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหาร.....	29
พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497.....	30
ประวัติและความเป็นมาของการรับราชการทหารกองประจำการ.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
เกณฑ์การแปลผล	54
4 ผลการวิจัย.....	56
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ	61
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการ.....	66
ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	68
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก.....	91
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สถิติของผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ	4
2	ความต้องการตามแนวคิดของเมอร์เรย์	23
3	ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจจากตัวแบบแนวคิดทฤษฎี	39
4	การจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครจากแนวคิดทฤษฎี	42
5	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (กรณีศึกษา)	42
6	การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับ ราชการทหาร	45
7	การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับราชการทหาร	45
8	การตัดสินใจเลือกอาชีพจากตัวแบบแนวคิดทฤษฎี	46
9	การตัดสินใจเลือกอาชีพจากตัวแบบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรณีศึกษา)	47
10	การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับราชการทหาร	47
11	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ประชากรสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามเขตการปกครอง	50
12	ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตการปกครอง	51
13	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	56
14	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	57
15	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	57
16	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	58
17	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพก่อนสมัคร	58
18	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพของบิดา	59
19	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการมีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา	60
20	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสื่อที่ให้ข้อมูลข่าวสารการสมัคร ..	60
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหาร กองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการ ในภาพรวม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22	62
23	62
24	63
25	64
26	65
27	66
28	66
29	67
30	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเอง	70
32	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ.....	71
33	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ	72
34	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม.....	74
35	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม	75
36	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2 วัฏจักรขั้นตอนการเกิดแรงงูใจ	13
3 ลักษณะความต้องการขั้นต่างๆ ของมาสโลว์	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความมั่นคงของประเทศชาติ เอกราชและอธิปไตยของชาติไทย และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ทหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคง และธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชของชาติไทย ระบบโครงสร้างขององค์กรทหาร ได้จัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 3 เหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งแบ่งความรับผิดชอบแตกต่างกันไป แต่สิ่งที่สำคัญและเหมือนกันประการหนึ่งก็คือ การเตรียมกองทัพให้มีความพร้อมอยู่เสมอ ทั้งในด้านกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ ฯลฯ ในกิจการทางทหาร กำลังพลถือว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง กำลังพลคือทหารที่ได้มาจากพลเมืองของประเทศที่รัฐได้เรียกเข้ามารับราชการทหาร ตั้งแต่ในยามปกติ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังไว้ให้พร้อมที่จะป้องกันประเทศจากการรุกราน ได้ทันท่วงที

การเกณฑ์ทหารในประเทศไทยในปัจจุบัน อาศัยความตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดให้ชายไทยทุกคนมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหาร และยังเป็นหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดที่ใช้ปกครองประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ฉบับที่ใช้ในปัจจุบันได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 4 ว่าด้วยหน้าที่ของชายไทย มาตรา 71 มีความว่า “บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศ รักษาผลประโยชน์ของชาติ และปฏิบัติตามกฎหมายมาตรา 73 ที่ว่า บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหาร ช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติสาธารณะ เสียภาษีอากร ช่วยเหลือราชการ รับการศึกษาอบรม พึ่งพิทักษ์ปกป้องและสืบสานศิลปวัฒนธรรมของชาติและสิ่งแวดล้อม”

จากพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 มาตรา 7 กำหนดว่า ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน และในมาตรา 8 กำหนดว่าการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือก หรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้

กระบวนการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มาตรา 8 การรับบุคคลเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการตามวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้และกฎกระทรวงฉบับที่ 35 พ.ศ. 2516 ออกตามความในพระราชบัญญัติ การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีอื่นตามมาตรา 8

ให้กระทำได้โดยวิธีร้องขอ โดยวิธีนี้ต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) ผู้ถูกเรียกร้องขอในวันตรวจเลือก 2) ผู้ถูกเรียกร้องขอก่อนวันตรวจเลือก 3) ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกหรือผู้ที่เคยถูกเรียกแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการร้องขอเข้ากองประจำการ โดยที่บุคคลดังกล่าวในข้อ 2 ซึ่งสำเร็จชั้นอุดมศึกษาของประเทศไทยหรือของต่างประเทศตามที่กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะได้ไม่ต่ำกว่าชั้นอุดมศึกษาตามที่ประสงค์ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ก่อนวันตรวจเลือก ส่วนบุคคลดังกล่าวในข้อ 3 ให้รับได้ไม่จำกัดภูมิฐานะ และการรับบุคคลเข้าเป็นนักเรียนในโรงเรียนทหารให้รับได้โดยไม่จำกัดภูมิฐานะ โดยวิธีการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้นมีด้วยกัน 4 วิธี คือ 1) วิธีเรียกมาตรวจเลือก การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกเป็นวิธีบังคับให้เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยตรง 2) ผู้ถูกเรียกร้องขอในวันตรวจเลือก คำว่าร้องขอหรือร้องขอเข้ากองประจำการเป็นถ้อยคำ 3) ผู้ถูกเรียกร้องขอก่อนวันตรวจเลือก การสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีนี้ ผู้สมัครก็ต้องเป็นผู้ที่ถูกเรียก คือ ได้รับหมายเรียกให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือต้องเป็นผู้ที่อยู่ในกำหนดถูกเรียกให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกแต่ยังไม่ได้รับหมายเรียก 4) ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกหรือผู้ที่เคยถูกเรียกแล้วแต่ยังไม่ถูกเข้ากองประจำการร้องขอเข้ากองประจำการเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือ การสมัครเข้ารับราชการในอัตราของกระทรวงกลาโหมหรืออัตราของกรมตำรวจตามธรรมดานั้นเอง (เสถียร วิชาลักษณ์ และสีบวงส์ วิชาลักษณ์, 2536)

นับตั้งแต่ที่เริ่มมีการเกณฑ์ทหาร การหลีกเลี่ยงหลบหนีการเกณฑ์ทหารในระยะแรก ๆ ก็มี เพียงจำนวนน้อย ต่อมาบ้านเมืองเจริญขึ้น ประชาชนมีความเป็นอยู่สุขสบายขึ้น การหลีกเลี่ยงหลบหนี และการทุจริตในการเกณฑ์ทหารก็เพิ่มจำนวนมากขึ้น อันเป็นปัญหาที่สร้างความลำบากใจให้กับฝ่ายบ้านเมืองในการติดตามตัวมาดำเนินคดี การเกณฑ์ทหารอันเป็นหน้าที่ของกองทัพบก จึงส่งผลกระทบต่อประชาชนทุกครัวเรือนทั้งทางตรงและทางอ้อม อีกทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม ติดตามมา จึงจำเป็นที่จะต้องมามีวิธีการคลี่คลายปัญหานี้ให้ลดน้อยลงหรือหมดไป ซึ่งระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือการเกณฑ์ทหาร มีความเกี่ยวข้องกับปัญหาการเข้าไปเป็นทหารกองประจำการ โดยการถูกตรวจเลือกหรือเกณฑ์เข้าไป ด้วยความไม่เต็มใจนั้น ทำให้ความตั้งใจในการฝึกอบรม และการปฏิบัติหน้าที่ทางทหาร เป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ เป็นผลต่อเนื่องให้กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพ ค่อยประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการหรือที่เรียกว่าการเกณฑ์ทหาร จึงได้มีการปรับปรุงกันเป็นลำดับมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น (ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร, 2550)

จนกระทั่งมีระบบการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการขึ้นมาในปี พ.ศ. 2516 จนในปี พุทธศักราช 2541 กองทัพบกได้มีการประชาสัมพันธ์ด้านการตรวจเลือกทหารกองประจำการ มากขึ้นกว่าเดิม และผลปรากฏว่ามีการสมัครมากขึ้นทุกปี และในปี พ.ศ. 2543 กระทรวงกลาโหม ได้มีนโยบายมอบหมายให้กองทัพบก รับผิดชอบในการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกทหาร กองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีสมัครได้ โดยไม่ต้องรอให้มี อายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้มีและใช้สิทธิได้เช่นเดียวกับทหารกองเกินที่มี อายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ โครงการณรงค์ให้ ทหารกองเกินมีความสมัครใจเข้าเป็นทหารกอง ประจำการนั้น เป็นแนวทางที่กองทัพจะได้ผลิตกำลัง พลทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทหารกองเกินที่สมัครใจย่อมรู้และเข้าใจ ในบทบาทของตนถึงการทำหน้าที่เป็นทหาร กองประจำการ เป็นเหตุให้มีความมุ่งมั่นในการฝึกอบรม มีความตั้งใจที่จะรับราชการทหาร กองประจำการจนกว่าจะปลดจากกองประจำการตามกำหนด (ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร, 2550)

ทหารกองประจำการเป็นกำลังพลที่นับว่ามีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในกองทัพ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากประชากรอื่นทั้งในสภาพบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทหารใหม่กองประจำการถือว่าอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นวัยนี้มักจะมีการเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่ บทบาทใหม่ เช่น การเปลี่ยนงานหรือการมีครอบครัว เป็นต้น ดังนั้น การเปลี่ยนสถานภาพจาก การใช้ชีวิตพลเรือนไปสู่ภาระหน้าที่รับใช้ประเทศชาติย่อมส่งผลต่อการปรับตัวทัศนคติและ การดำเนินชีวิต เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหาร ซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมา เป็นทหารเกณฑ์ ไม่อยากแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อและสร้างความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ช่วงวิกฤติเศรษฐกิจใน พ.ศ. 2540 เป็นต้นมานั้น โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หลายแห่งปิดตัวลง เกิดภาวะการเลิกจ้างสูงขึ้น ในช่วงนั้นแรงงานจากภาคอุตสาหกรรมส่วนหนึ่ง กลับสู่ชนบท และส่วนหนึ่งหางานทำเล็ก ๆ น้อย ๆ ในเมือง ผลจากวิกฤติเศรษฐกิจ การขยายตัวของ GDP ตีลบ และอัตราการว่างงานสูงได้ ส่งผลให้ชายไทยวัยแรงงานที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ สมัครเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการเป็นจำนวนมากในช่วงดังกล่าว (กรมการกำลัง สำรองทหารบก, 2525) ต่อมาเศรษฐกิจของประเทศก็ฟื้นตัวในทางที่ดีขึ้น ทำให้ผู้ที่รับการตรวจ เลือกทหารกองเกินมีช่องทางเลือกที่จะประกอบอาชีพมากขึ้น เช่น กรณีมีโรงงานอุตสาหกรรม มากขึ้นทำให้มีอัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นส่งผลให้ผู้ที่เข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกินไม่สนใจที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งจากข้อมูลสถิติของสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร ในปีพุทธศักราช 2555 พบว่า ยอดผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจากปี พ.ศ. 2551

เป็นต้นมามีแนวโน้มลดลงจนถึงปัจจุบัน

ตารางที่ 1 สถิติของผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ลำดับ	จำนวนยอดทหารกองเกิน ที่มาตรวจเลือก	ยอดจำนวนทหารที่สมัคร เข้ารับราชการทหาร กองประจำการ	คิดเป็นร้อยละ
ปี 2551	4,541	2,150	47.34
ปี 2552	4,183	1,860	44.46
ปี 2553	2,745	1,135	41.34
ปี 2554	3,826	1,494	39.40
ปี 2555	2,619	908	35.0

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่ายอดทหารกองประจำการมีจำนวนลดลง ในขณะที่ความต้องการทหารกองประจำการของกองทัพในปีงบประมาณ 2555 มีเพิ่มขึ้น ทำให้ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยที่ทำให้ชายไทยสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการและศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสนับสนุน โครงการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประชาสัมพันธ์เพื่อจูงใจให้ชายไทยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครเข้ารับการสมัครเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยนี้จะส่งผลให้ได้มาซึ่งกำลังทหารในลักษณะของความสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือระบบ “ทหารอาสาสมัคร” และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
2. เพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

3.2 ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคมส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

3.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

3.4 ปัจจัยด้านครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

3.5 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

4.1 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

4.2 ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคมมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

4.3 ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

4.4 ปัจจัยด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

4.5 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทย โดยจะศึกษาว่าปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ชายไทยมีความต้องการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครรับราชการทหารกองประจำการ

ของชายไทย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ชายไทยที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้ว และมีภูมิลำเนาทหารเฉพาะทหารกองเกินอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร ใน 6 กลุ่มเขต โดยเลือกมากลุ่มละ 1 เขต ได้แก่ เขตดุสิต เขตสวนหลวง เขตบางเขน เขตหนองจอก เขตจอมทอง เขตราชบุรีบูรณะ

3. ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงระหว่าง เดือน เม.ย-มิ.ย. 2556 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และผู้ที่ร้องขอ มารายงานตัวตามหมายนัด (แบบ สด.40) ของผู้อำนวยการเขต ณ เขตต่าง ๆ ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหาร ของตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

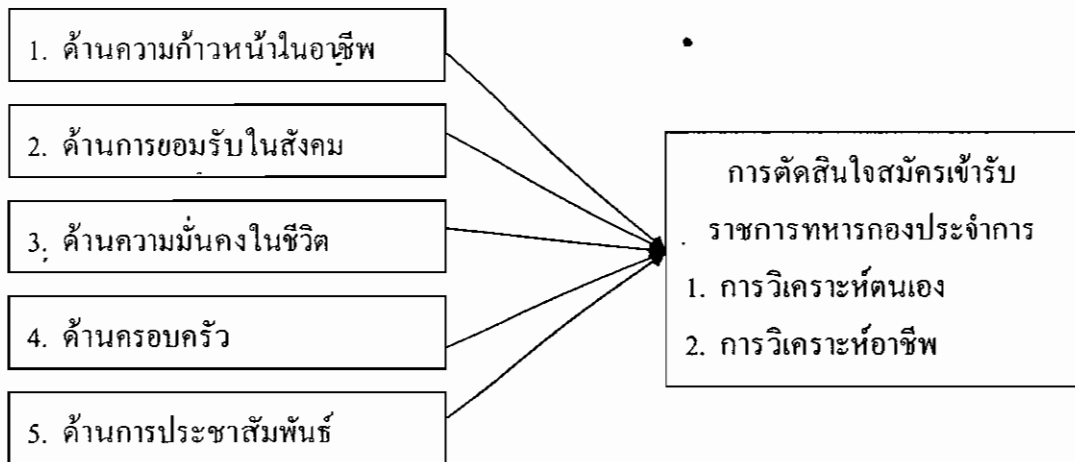
1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ และนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางแก่กองทัพ ในการสร้างแรงจูงใจและเพื่อส่งเสริมให้ ทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ สมัครเข้ากองประจำการตามความต้องการของกองทัพ
2. เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการวางแผน และเป็นแนวทางในการจัดเตรียม ความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับทหารกองเกินที่มีอายุ 18- 20 ปีบริบูรณ์สมัครเข้าเป็นทหาร กองประจำการ
3. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาทำการวิเคราะห์หาจุดด้อย และจุดแข็ง เพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายในการรับสมัครทหารกองประจำการให้เหมาะสมต่อไป
4. สามารถนำผลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของทหาร กองประจำการ เช่น การพัฒนาสวัสดิการ การฝึกอาชีพ เป็นต้น ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แนวคิดเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการ ทหารกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงถึงกรอบแนวคิด สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัย หมายถึง สถานการณ์และเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งมีปัจจัยที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ดังนี้

1.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับโอกาสในความก้าวหน้าของชีวิต เช่น การได้โอกาสเข้าศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบก ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหลักของทหารอย่างต่อเนื่อง และการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตามที่บุคคลคาดหวังไว้

1.2 การยอมรับในสังคม หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะได้รับการยอมรับนับถือ จากบุคคลอื่น อาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือ

1.3 ความมั่นคงในชีวิต หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต เช่น การมีอาชีพที่มั่นคง การมีรายได้ที่แน่นอนพอเพียงต่อการดำเนินชีวิต การได้อยู่ในองค์กรที่มีความปลอดภัยสูง

1.4 ด้านครอบครัว หมายถึง แรงบันดาลหรือความต้องการของบุคคลในครอบครัวที่ส่งเสริมให้เป็นทหาร

1.5 ด้านการประชาสัมพันธ์ หมายถึง อิทธิพลจากสื่อประเภทต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครทหารกองประจำการ

2. การตัดสินใจสมัคร หมายถึง การพิจารณาที่เกิดจากการประเมินทางเลือกจากหลาย ๆ ปัจจัยที่ผู้ตัดสินใจต้องใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีมาใช้ประกอบจนเกิดการตัดสินใจ

2.1 การวิเคราะห์ตนเอง หมายถึง การที่ผู้สมัครจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

2.2 การวิเคราะห์อาชีพ หมายถึง การที่ผู้สมัครจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเป็นทหารกองประจำการ เพื่อให้รู้ถึงลักษณะของอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ

3. ทหารกองเกิน หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 แล้ว

4. ทหารกองประจำการ หมายถึง ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

5. การสมัครเข้ากองประจำการ หมายถึง การสมัครใจยื่นคำร้องขอเข้ากองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ (สำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร, 2555)

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในพื้นที่กรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและแนวคิดเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพื่อให้เกิดการศึกษาและค้นคว้าเป็นไปตามลำดับจึงเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ
3. นโยบายเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหาร
4. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497
5. ประวัติและความเป็นมาของการรับราชการทหารกองประจำการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมอันหลากหลายของมนุษย์ที่แสดงออกมามีสาเหตุใดหรืออะไรที่อยู่เบื้องหลังการเกิดพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจมากการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่คนอื่นไม่ทำหรือทำไม่ได้ย่อมเกิดจากแรงผลักดันที่ต่างกัน เช่น ชายหนุ่มยิงแฟนสาวเสียชีวิตเนื่องจากความหึงหวง นักมวยยอมเจ็บตัวเพื่อให้ได้ตำแหน่งแชมป์เด็กขโมยของกินด้วยความหิว นักจิตวิทยาได้อธิบายถึงแรงกระตุ้นที่ทำให้คนมีพฤติกรรมหลากหลายแตกต่างกันไปเหล่านี้ว่าเกิดจากแรงจูงใจ (สุรางค์ มั่นยานนท์, 2544, หน้า 355) ซึ่งก็คือสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งอย่างมีพลังมีเป้าหมายและอย่างต่อเนื่อง การศึกษาเรื่องแรงจูงใจจะทำให้สามารถอธิบายพฤติกรรมควบคุมพฤติกรรมและทำนายแนวโน้มของการเกิดพฤติกรรมได้

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคือ Movere หมายความว่า เคลื่อนที่ไป (To Move) การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลภายนอกและภายในตัวบุคคลที่สามารถจะทำให้บุคคลสามารถเคลื่อนที่ไปทางใดทางหนึ่งอย่างมีทิศทางและมีพลัง (จิรภา เต็งไตรรัตน์, 2542, หน้า 225)

ความหมายของแรงจูงใจได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายแนวดังนี้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2548, หน้า 123) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้มีพฤติกรรมมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทาง

กฤษศรี คำชาย (2544, หน้า 215) ได้กล่าวสรุปว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงขับ (Drive) ที่พุ่งตรงไปที่เป้าหมายทั้งในลักษณะการเข้าหาหรือลอบห่าง

สุชา จันทร์ธอม (2541, หน้า 101) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อบรรลุสู่จุดหมายปลายทาง (Goal) ที่ตั้งไว้

สุรางค์ มั่นยานนท์ (2544, หน้า 356) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงอิทธิพลที่ควบคุม ให้การเกิดพฤติกรรมเป็นไปอย่างมีทิศทางมีความเข้มของการเกิดพฤติกรรมและยึดติดต่อ พฤติกรรมนั้น ๆ จากความหมายดังกล่าวข้างต้น

สรุป ได้ว่าเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หรือสิ่งเร้าจะเกิดแรงจูงใจซึ่งทำให้เขามี พลังที่มุ่งดำเนินพฤติกรรมไปตามทิศทางสู่เป้าหมายที่เกิดขึ้นและจะยึดติดกับพฤติกรรมนั้นจนกว่า จะบรรลุเป้าหมายหรือจนกว่าจะมีเป้าหมายอื่นที่มีแรงจูงใจมากกว่าดังนั้นการกระตุ้นด้วยปัจจัย ต่าง ๆ หรือสิ่งเร้าต่อทหารกองเกินจะทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งทำให้ทหารกองเกินมุ่งดำเนินพฤติกรรม ไปสู่เป้าหมายคือการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ลักษณะของพฤติกรรมที่ได้รับแรงจูงใจ

เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากแรงจูงใจจะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมซึ่งพฤติกรรมที่ ได้รับการจูงใจนั้นจะมีลักษณะ 6 ประการดังนี้ คือ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2548, หน้า 125)

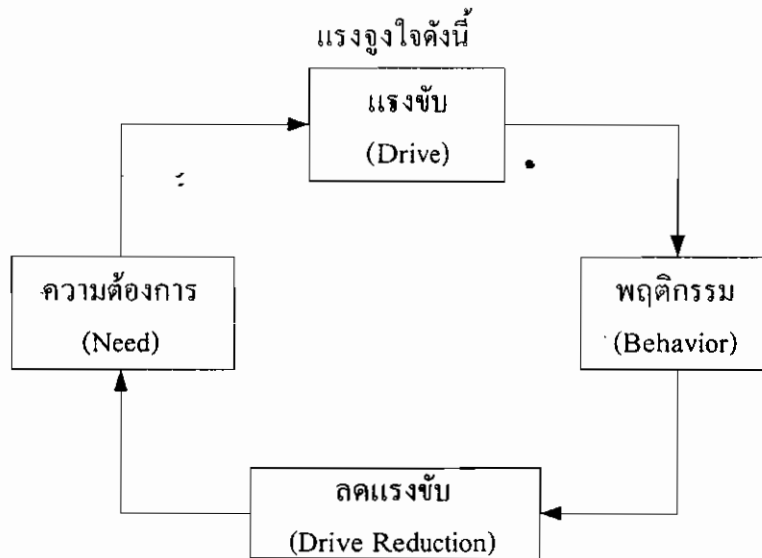
1. มีพลังแรงจูงใจจะทำให้เกิดพลังขึ้นในสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งได้สำเร็จ
2. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการได้รับแรงจูงใจจะเป็นไปในลักษณะมีทิศทางที่เลือก เพื่อไปสู่เป้าหมาย
3. พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากมีความต้องการกระตุ้น ให้เกิดแรงขับทำให้มีพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อแสวงหาวิธิตดแรงขับจนในที่สุดก็จะ ไปถึงขั้นบรรลุ เป้าหมายของความต้องการ
4. เกิดการยึดติดหรือเกิดความพยายามบุคคลที่มีแรงจูงใจจะยึดติดหรือมุ่งอยู่กับสิ่งนั้น อย่างไม่หือถอยหรือละความพยายามไปง่าย ๆ
5. จะมีการแสวงหาวิธีการหลายอย่างเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจเขาจะไม่อยู่นิ่งแต่จะ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

6. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นมีความเข้มเท่าไรร่างกายก็จะมีความว่องไวและมีพลังในการแสดงพฤติกรรมตอบสนองมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

ขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับนั้นซึ่งกระบวนการของแรงจูงใจมีดังนี้ (ซิลเวอร์แมน, 2541, หน้า 189)

1. **ขั้นความต้องการ (Need Stage)** ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่าง ๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติสิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์เช่นอาหารหรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจเช่นความรักหรืออาจเป็นสิ่งเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น บางครั้งความต้องการอาจเกิดขึ้นจากภาวะที่มาจากความไม่สบายกายของบุคคล เช่น ความเจ็บปวดจะทำให้บุคคลเกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บปวดนั้น ๆ ขึ้น
2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)** ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุขภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉย ๆ ไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วยถ้าต้องการมากก็กระวนกระวายมาก เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำจะเกิดอาการคอแห้งกระหายน้ำเกิดความรู้สึกระวนกระวายอยู่ไม่สุข
3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)** เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาแรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน เช่น คนที่กระหายน้ำมากกับคนที่กระหายน้ำเพียงเล็กน้อยย่อมมีพฤติกรรมในการหาน้ำดื่มต่างกัน
4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)** เป็นขั้นสุดท้ายคือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้วซึ่งถ้าเขียนเป็นแผนภาพจะได้รูปวัฏจักรขั้นตอนการเกิด



ภาพที่ 2 วัฏจักรขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ (ซิลเวอร์แมน โรเบิร์ต อี, 2541, หน้า 19)

แหล่งของแรงจูงใจ

แหล่งของแรงจูงใจ (Sources of Motivation) ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหลากหลายของมนุษย์เกิดจากแหล่งสำคัญดังต่อไปนี้ (สุรางค์ มั่นยานนท์, 2544, หน้า 358)

1. ด้านชีววิทยาพื้นฐานของบุคคล (Basic Biological Factors) คือ ความต้องการพื้นฐานทางด้านสรีระ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เพศ อุณหภูมิที่ปกติ สภาพร่างกายที่ไม่เจ็บปวดทรมาน
2. อารมณ์ (Emotional Factors) นักจิตวิทยาพบว่า อารมณ์เป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้เช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น อารมณ์กลัว อารมณ์โกรธ อารมณ์รัก อารมณ์เกลียด และอารมณ์อื่น ๆ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามอารมณ์ที่เกิดขึ้น
3. ความรู้ความเข้าใจของบุคคล (Cognitive Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรับรู้ การคิด การคาดหวังที่เกิดขึ้น โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรหรือไม่นั้นเกิดจากบุคคลได้คิดไตร่ตรองจากหลายสิ่งดังกล่าวข้างต้นและเพราะคิดว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ แล้วจะได้รับผลตอบแทนจากผู้อื่นอย่างไร
4. ด้านสังคมของบุคคล (Social Factors) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อพ่อแม่ ครู เพื่อน สื่อจากโทรทัศน์ หนังสือ และพลังทางสังคมอื่น ๆ ตัวแปรทางสังคมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อบุคคลในการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมหลากหลาย

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

ถึงแม้การให้ความหมายของแรงจูงใจจะมีอยู่อย่างหลากหลายและยังไม่เป็นที่ตกลงกันแน่นอนแต่นักจิตวิทยาส่วนใหญ่มักสนใจสิ่งที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมีองค์ประกอบที่ขาดเสียมิได้ คือ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสภาวะของความขาดแคลนของอินทรีย์ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ความต้องการลดความเจ็บปวดโดยรวมทั้งความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรักความใส่ใจ การยอมรับ เป็นต้น

2. แรงขับ (Drives) เป็นสภาวะของการถูกกระตุ้นที่มาจากความต้องการโดยเกิดจากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น การขาดอาหารทำให้เกิดความต้องการอาหารหรือความหิวจึงเกิดสภาวะแรงขับขึ้นเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการ บุคคลจะพยายามลดแรงขับโดยการทำบางสิ่งบางอย่าง ในกรณีนี้คือ การหาอาหารมารับประทาน

3. เป้าหมาย (Goals) หมายถึงจุดสุดท้ายที่บุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมไปสู่จุดนั้น เพื่อสนองความต้องการของบุคคลนั้นในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งเป้าหมายจึงทำหน้าที่เป็นทั้งตัวที่กำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมและเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพลังในการแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายด้วยอีกประการหนึ่ง

Knowles (1980, p. 84 อ้างถึงใน ฌรงค์ฤทธิ์ เจริญพร, 2550) นักการศึกษาชาวอเมริกัน ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) เป็นความต้องการที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ง่ายส่วนมากมนุษย์มีความต้องการด้านนี้เพื่อความคงอยู่ของร่างกาย

2. ความต้องการในการเจริญงอกงาม (Growth Needs) เป็นความต้องการที่นักจิตวิทยาส่วนมากมีความเห็นตรงกันว่าความต้องการด้านนี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะพาไปสู่ส่วนอื่นของความต้องการ

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (Security Needs) เป็นที่ยอมรับกันมานานแล้วว่ามนุษย์ย่อมมีสัญชาตญาณสำหรับป้องกันตัวเองความต้องการด้านนี้หากไม่ได้รับการสนองตอบจะเกิดอาการทางพฤติกรรมผิดปกติ คือ เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและแสดงออกโดยการถอนตัวออกจากการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ (New Experience Needs) เมื่อบุคคลแสวงหาความมั่นคงเขาอาจจะต้องเผชิญภัยและมีการเสี่ยงอยู่บ้างดังนั้นอาจเกิดความเบื่อหน่ายต่องานประจำที่ซ้ำซากเมื่อความต้องการด้านนี้เกิดสับสนขึ้นบุคคลจะเกิดความว้าวุ่นใจและเกิดอาการ

ทางพฤติกรรมเหนืออื่นเขาจึงต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่รวมทั้งแนวความคิดใหม่เป็นการชดเชย

5. ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Affection Needs) บุคคลทุกคนย่อมต้องการได้รับความรู้สึกที่ดี เช่น ได้รับความรัก ความสุข ความสำเร็จ เป็นต้น โดยอาจเรียกความต้องการด้านนี้ว่า ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) หากความต้องการด้านนี้ไม่ได้รับการตอบสนองบุคคลจะเกิดพฤติกรรม 2 ด้านคือการถอนตัวออกจากกลุ่มหรือการมีลักษณะก้าวร้าว

6. ความต้องการได้รับการยอมรับ (Recognition Needs) บุคคลส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านที่เขาทำอยู่ ความต้องการทางด้านนี้ทำให้บุคคลรวมกลุ่มทางสังคมทำให้สามารถแสวงหาสถานะทางสังคมที่จะได้รับการยอมรับและความสนใจจากสมาชิกกลุ่ม

ประเภทของแรงขับ

แรงขับอันเกิดจากความต้องการนั้นสามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาชิราช, 2541, หน้า 10)

1. แรงขับทางกายภาพ (Physiological Drives) เป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการทางชีวภาพ (Biological Needs) ซึ่งความต้องการทางชีวภาพที่สำคัญและมีบทบาทอย่างมากต่อแรงงูใจของบุคคลได้แก่ความหิวความกระหายความต้องการทางเพศความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดแรงขับของเพศแม่ เป็นต้น

2. แรงขับทางด้านจิตวิทยาและแรงขับทางสังคม (Psychological and Social Drives) แรงขับทางด้านจิตวิทยาเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการความรักความอบอุ่น เป็นต้น ส่วนแรงขับทางด้านสังคมเป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสังคมคือสภาวะของแรงขับที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าในสังคม ซึ่งส่วนใหญ่ มักจะเกิดจากการได้รับปฏิภริยาสนองตอบจากบุคคลอื่น เช่น ความต้องการการยอมรับจากผู้อื่น เป็นต้น แรงขับทางด้านจิตวิทยาและสังคมนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละวัน ซึ่งมีหลายชนิดด้วยกันดังนี้

2.1 การรับรู้สิ่งล่อใจ (Sensory Incentive) คือ การที่บุคคลได้รับรู้สิ่งเร้าบางอย่างเป็นแรงงูใจให้เกิดความต้องการสนองตอบต่อสิ่งเร้านั้นจึงทำให้เกิดแรงขับขึ้นในตัวเอง เช่น เห็นเสื้อผ้าสวยถูกใจเกิดความต้องการได้มาจึงเกิดแรงขับให้ซื้อได้ กลิ่นอาหารที่ชอบเกิดความต้องการรับประทานจึงเกิดแรงขับให้เข้าครัวปรุงอาหารหรือขณะนอนหลับอยู่ในบ้านได้ยินเสียงสัญญาณกันขโมยดังขึ้นจากรถของคนเกิดความต้องการป้องกันจึงเกิดแรงขับให้ลุกขึ้นและวิ่งออกไปดู เป็นต้น

2.2 ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) คือ แรงงูใจที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะสำรวจสิ่งแวดล้อมรอบๆตัว แม้ว่าสิ่งเหล่านั้นจะไม่ได้สนองความต้องการของร่างกายก็ตามซึ่งพฤติกรรมที่เกิดจากความอยากรู้อยากเห็น เช่น การสำรวจ การทดลองสิ่งต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงเพื่อให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจด้วยตนเอง โดยไม่จำเป็นที่จะต้องได้รับการเสริมแรงจากภายนอกเลย

2.3 ความต้องการความเป็นพวกเดียวกัน (Need for Affiliation) คือ เมื่อบุคคลอยู่ในสังคมย่อมเกิดปัญหาหรือความคับข้องใจทำให้เกิดความต้องการความเป็นพวกเดียวกัน เพื่อช่วยยืนยันว่าสิ่งที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้วผู้ที่มีความต้องการความเป็นพวกเดียวกันมักจะเป็นพวกที่กลัวการถูกทอดทิ้งหรือถูกปฏิเสธซึ่งอาจแสดงออก โดยการแสดงความรักความห่วงใย การให้สิ่งของต่อผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกดีต่อตนเองทำให้สนองความต้องการดังกล่าวได้

2.4 ความต้องการก้าวร้าว (Need for Aggressive) คือ ความรู้สึกต้องการเห็นผู้อื่นเจ็บปวด ซึ่งอาจเป็นการเจ็บปวดทางด้านร่างกายหรือจิตใจหรือทั้งสองอย่างรวมกันสิ่งที่เป็นสิ่งรื้อให้เกิดความต้องการก้าวร้าวมีหลายอย่าง เช่น ความคับข้องใจจากการถูกขัดขวางกีดกันไม่ให้ได้สิ่งที่ต้องการ เมื่อบุคคลได้แสดงออกซึ่งความก้าวร้าว อาจโดยคำพูดหรือการกระทำแล้วจะทำให้รู้สึกผ่อนคลาย

2.5 ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) คือ ความรู้สึกต้องการที่จะควบคุมผู้อื่นให้มีพฤติกรรมไปตามแนวทางที่ตนต้องการเมื่อสามารถควบคุมได้ความตึงเครียดจะลดลง ความต้องการมีอำนาจนั้นอาจเกี่ยวข้องกับการได้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อมตลอดจนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลอื่นอีกด้วยนอกจากนั้นมีผู้ระบุว่า ความต้องการมีอำนาจนั้นมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับแรงงูใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.6 ความต้องการความเป็นอิสระ (Need for Independence) คือ ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองมีอิสระในการคิดการได้ทำตามสิ่งที่คิดที่วางแผนไว้โดยไม่ต้องถูกแนะนำโดยบุคคลอื่นไม่ต้องการความช่วยเหลือหรือข้อเสนอแนะใดๆถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนองเขาจะแสดงพฤติกรรมบางอย่าง เช่น แสดงอาการไม่พอใจหรือการพุดคร่ง ๆ ว่า เขาต้องการความอิสระหรืออาจดำเนินตามโดยดี แต่เก็บความไม่พอใจไว้แล้วไปแสดงที่อื่น

2.7 ความต้องการการยอมรับ (Need for Approval) คือ ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเห็นด้วยและชื่นชมในสิ่งที่ตนเองเลือกกระทำตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นหรือแนวปฏิบัติบางอย่าง ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้ความเครียดความวิตกกังวลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นลดลง จนทำให้จิตใจอยู่ในสภาพปกติและมีความรู้สึกสุขใจอบอุ่นใจ

2.8 ความต้องการพึ่งพา (Need for Dependency) คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ โดยมีผู้อื่นให้ความช่วยเหลือให้กิจกรรมนั้นสำเร็จลุล่วงไปโดยอาจเน้นการพึ่งพาด้านความคิดด้านวัตถุหรือด้านการกระทำความต้องการด้านนี้ถ้าเกิดขึ้นอาจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้หลายอย่าง เช่น บางคนไม่พูดขอร้องแต่แสดงอาการอย่างชวนสงสารน่าเห็นใจ บางคนแสดงอาการประชดประชัน บางคนบอกตรง ๆ เป็นต้น

เป้าหมายและสิ่งล่อใจ

สวราจ มัณยานนท์ (2544, หน้า 362) ได้กล่าวถึง เป้าหมายและสิ่งล่อใจ (Goals and Incentive) ไว้ว่าเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจสิ่งที่เขาไม่ได้คือ การกำหนดเป้าหมายของแรงจูงใจนั้น การกำหนดเป้าหมายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะมีผลต่อระดับและทิศทางของการแสดงพฤติกรรม เพื่อสนองเป้าหมายการตั้งเป้าหมายที่สูงเกินความสามารถของบุคคลหรือตั้งเป้าหมายไว้ต่ำเกินไป อาจทำให้พลังในการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองเป้าหมายนั้นลดน้อยลง

เป้าหมายที่บุคคลตั้งขึ้นเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับความต้องการและเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงไปสู่ การกำหนดระดับของพฤติกรรมที่จะแสดงออกเพื่อสนองเป้าหมายนั้น ๆ ด้วยการกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวของเป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้จากผลการกระทำแต่ขึ้นอยู่กับ การตั้งระดับความหวังของความสำเร็จในแต่ละเป้าหมายของแต่ละบุคคล เช่น คนเก่งอาจตั้งระดับ ความสำเร็จไว้สูงแต่ผลออกมาพอประมาณก็รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ คนไม่เก่งอาจ ตั้งความสำเร็จไว้พอประมาณแต่ผลออกมาสูงกว่าก็ถือว่าประสบความสำเร็จอย่างมากมาย เป็นต้น เป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเกิดแรงจูงใจแต่บางครั้งเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่มีความหมาย พอที่จะก่อให้เกิดพลังแห่งการแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายนั้นจึงจำเป็นต้องใช้สิ่งอื่นมาเป็น สิ่งจูงใจควบคู่กันไปเรียกว่าสิ่งล่อใจ (Incentive) สิ่งล่อใจหมายถึงสิ่งที่จะจูงใจให้บุคคล แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้โดยอาจเป็นวัตถุประสงค์ของหรือเงื่อนไขที่สามารถสนอง ความพึงพอใจของความต้องการได้อาจกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าสิ่งล่อใจอาจเป็นเป้าหมายที่จะจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งล่อใจนั้นการใช้สิ่งล่อใจจะมีประสิทธิภาพในการจูงใจ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นในสภาวะที่เขา มีความต้องการ เช่น นักศึกษาเตรียมรายงานหน้าชั้นไม่พร้อมและเผชิญอาจารย์ประจำวิชานั้น ให้เลือกว่าจะไปช่วยสถาบันพัฒนาบริเวณสถานที่ต่าง ๆ หรือจะเรียนนักศึกษาซ่อมต้องเลือกพัฒนา สถาบันอย่างขยันขันแข็ง เป็นต้น หรือในกรณีของอาหารยอมเป็นสิ่งล่อใจที่มีคุณค่าสำหรับ คนที่หิวอาหารมาก ๆ แต่ไม่มีคุณค่าเลยสำหรับคนที่เพิ่งรับประทานอาหารมาอย่างอิ่มเต็มที่

สิ่งล่อใจอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในได้ (Intrinsic Incentives) เช่น ความสุข ความพึงพอใจความรู้สึกลำบาก หรือเป็นสิ่งที่เกิดจากภายนอกเช่นเกรดการชมเชยของครูเงินรางวัล

ฯลฯ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ดั้งเดิมของการใช้สิ่งล่อใจก็คือเพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีการแบ่งโดยยึดกฎเกณฑ์หลายอย่างจะกล่าวถึงการแบ่งแรงจูงใจตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภทดังนี้ (อารี พันธุ์ณี, 2546, หน้า 181)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะของแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลได้แก่ ความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความรักความอบอุ่น ความอยากรู้อยากเห็น ทักษะคติ ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา ความหิว ความกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของ เกียรติยศ เงินเดือน ปรียญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขันการดิติเยน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่าง ๆ หรือสิ่งเร้าจากภายนอกจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้เขามีพฤติกรรมที่มุ่งดำเนินไปตามทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายและจะยึดติดกับพฤติกรรมนั้นจนกว่าจะมีเป้าหมายอื่นที่มีแรงจูงใจมากกว่า ดังนั้นการกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ หรือสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการภายในตัวบุคคลของทหารกองเกินจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้ทหารกองเกินมุ่งดำเนินพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายคือการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจที่ทำให้บุคคลสมัครใจกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมแตกต่างหลากหลายและไม่มีที่สิ้นสุดคือความต้องการ (Needs) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั่นเอง โดยมีข้อสรุปเกี่ยวกับธรรมชาติของความต้องการไว้ดังนี้ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปรียู ลักษณ์ตานนท์, สุกร เสรีรัตน์ และองอาจ ปทะวานิช, 2541)

1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการของมนุษย์เป็นแหล่งกำเนิดพฤติกรรมต่าง ๆ

1.2 ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย

1.3 ความต้องการของมนุษย์มีความแตกต่างกันและมีลักษณะเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปซึ่งเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองไปตามศักยภาพสูงสุดของตน

1.4 มนุษย์ต้องการการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างเพียงพอในระดับหนึ่งเสียก่อน จึงพัฒนาไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป ซึ่งถ้าบุคคลใดยังไม่ได้รับการพัฒนาความต้องการในขั้นใดจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นไปเพื่อสนองความต้องการในขั้นนั้น ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จะแสดงไว้ในภาพประกอบ 2

จากลักษณะความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านสรีระ (Basic Physiological Needs) นับเป็นความต้องการพื้นฐาน โดยการดำรงชีวิตของมนุษย์นับเป็นความต้องการที่จำเป็นที่สุดที่ต้องได้รับการสนองตอบเป็นลำดับแรกให้เพียงพอในระดับหนึ่ง บุคคลจึงพยายามในการตอบสนองความต้องการขั้นต่อไป ความต้องการด้านสรีระนี้ได้แก่ ความต้องการน้ำอาหารอากาศสิ่งบรรเทาความเจ็บปวดของร่างกาย ความต้องการทางเพศรวมทั้งความต้องการอยู่ในอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมหลากหลาย เช่น การหาอาหารเพื่อรับประทานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้หายหิว บางรายอาจถึงฆ่าตัวตายเพื่อต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากโรคต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียง บุคคลจะแสวงหาความปลอดภัยและความมั่นคงต่อไป พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากความต้องการขั้นนี้ เช่น การเลือกอาหารที่สะอาดปลอดภัยจากเชื้อโรคต่าง ๆ การคาดเข็มขัดนิรภัยเป็นประจำ รวมทั้งการป้องกันอันตรายอื่น ๆ อีกมากมาย นอกจากนั้นอาจแสดงออกในลักษณะของการคบหาบุคคลที่มีอำนาจมากกว่า เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจหรือการหลบหนี ซึ่งถึงแม้จะถึงภัยอันตรายก็ตามเพื่อให้รอดจากความตาย เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ความต้องการขั้นนี้เป็นลักษณะความต้องการที่จะได้รับความรักจากผู้อื่นและต้องการเป็นผู้ที่รักผู้อื่นด้วย ซึ่งรวมทั้งการได้แสดงความเป็นเจ้าของที่ได้แสดงความรักห่วงใยปรารถนาดี ปกป้องผู้อื่น และในขณะเดียวกันก็ต้องการให้บุคคลอื่นแสดงเช่นนี้กับตนด้วย ความต้องการความรักและการเอาใจใส่นี้เกิดขึ้นในมนุษย์ทุกคน แต่อาจมีการแสดงออกที่ต่างกัน ภรรยาบางคนอยากได้รับความรักความเอาใจใส่จากสามี โดยแสดงออกด้วยการปรนนิบัติเป็นอย่างดีแต่บางคนใช้ชีวิตี บ่นว่ากล่าว เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs)

เป็นความต้องการขั้นที่สูงขึ้นหลังจากความต้องการขั้นที่ผ่านมาได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอแล้ว ความต้องการขั้นนี้เกิดจากบุคคลต้องการมีหน้าตาที่มีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ เช่น นักกีฬามุ่งฝึกซ้อมอย่างหนักเพื่อให้ได้แชมป์ นักวิชาการมุ่งมั่นคว้าวิจัยเพื่อผลงานทางด้านวิชาการเหล่านี้ล้วนเป็นตัวอย่างของความต้องการได้รับการยกย่องทั้งสิ้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)

ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคลในการที่จะทำตามศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ การได้ทำตามสิ่งที่ตนเองพึงพอใจอย่างแท้จริงตามขีดความสามารถทั้งหมดที่มีอยู่ เป็นการพัฒนาตนเองไปสู่จุดสมบูรณ์ในตัวเองอันจะก่อให้เกิดความสุขความอิ่มใจและความภาคภูมิใจ โดยไม่มีการเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเป็นอยู่กับใคร ๆ เช่น บุคคลคนหนึ่งประเมินศักยภาพในตนเองว่าสามารถจะเป็นช่างอิเล็กทรอนิกส์ได้จึงได้พยายามศึกษาหาความรู้ทั้งในและนอกชั้นเรียน จนในที่สุดสามารถตั้งร้านซ่อมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ได้ทำให้เขาเกิดความรู้สึกมีความสุขกับงานนี้มาก ถึงแม้จะมีได้มีรายได้ดีเท่ากับผู้อื่นก็ตาม เพราะแท้จริงแล้วขีดสูงสุดแห่งศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นต่างกันอยู่ที่ว่าจะสามารถดำเนินไปจนบรรลุขีดสูงสุดที่มีอยู่ได้หรือไม่



ภาพที่ 3 ลักษณะความต้องการชั้นต่าง ๆ ของมาสโลว์ (Lahey, 2001, p. 385)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันเป็นสองปัจจัย จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานมี 2 ประการ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงที่เป็นปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 5 ประการ คือ (Herzberg, 1959, pp. 95-97 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานและความสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีในการให้กำลังใจหรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังคนเดียว

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน หรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่ค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบในงานนั้น ปัจจัยค่าจูน มีดังนี้

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือน และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) นอกจาก หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่ แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานภาพทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

6. สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือ เครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

8. ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's List of Needs)

ทฤษฎีนี้ได้สรุปว่ามนุษย์มีแรงจูงใจอยู่ 28 ชนิดที่สามารถทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 2 (Crider, 2001, p. 158 อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร, 2550)

ตารางที่ 2 ความต้องการตามแนวคิดของเมอร์เรย์

ความต้องการ	ลำดับ	รายการความต้องการ
1. ความต้องการเกี่ยวกับ สิ่งของ (Needs Associated Chiefly with Inanimate Objects)	1	ความต้องการแสวงหาสมบัติ (Acquisition)
	2	ความต้องการเก็บรักษาและซ่อมแซมสิ่งต่าง ๆ (Conservation)
	3	ความต้องการการเป็นระเบียบเรียบร้อย (Orderliness)
	4	ความต้องการรักษางาน (Retention)
	5	ความต้องการก่อสร้างสิ่งต่าง ๆ (Construction)
2. ความต้องการแสดง ความทะเยอทะยาน (Ambition) เจตจำนง (Will) ความประสงค์ที่ จะมีความสำเร็จและ มีชื่อเสียง (Desire for Accomplishment and Prestige)	6	ความต้องการเด่นกว่าผู้อื่น (Superiority)
	7	ความต้องการเอาชนะฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อประสบความสำเร็จ (Achievement)
	8	ความต้องการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)
	9	ความต้องการอวดตนเอง (Exhibition)
	10	ความต้องการอยู่เฉย ๆ ไม่รุนแรงก้าวร้าว (Inviolacy)
	11	ความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวและความละอาย (Avoidance of inferiority)
	12	ความต้องการป้องกันการกระทำของตนเองมิให้ถูกตำหนิ (Defensiveness)
	13	ความต้องการมุนาณะพยายาม (Counteraction)

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ความต้องการ	ลำดับ	รายการความต้องการ
3. ความต้องการที่เกี่ยวกับอำนาจ(Power)	14	ความต้องการมีอำนาจเหนือคนอื่น (Dominance)
การต่อต้าน (Resistance)	15	ความต้องการเทิดทูนและยอมทำตามผู้อื่นที่เหนือกว่า (Deference)
และการยอมแพ้ยอม	16	ความต้องการเลียนแบบผู้อื่น (Similance)
จำนน (Submit)	17	ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy)
	18	ความต้องการแตกต่างจากคนอื่น (Contrariness)
4. ความต้องการที่จะทำ	19	ความต้องการก้าวร้าว ทำร้ายผู้อื่น (Aggression)
ให้บุคคลอื่นหรือตนเอง	20	ความต้องการยอมสยบ ยอมรับโทษ (Abasement)
ได้รับอันตราย (Injury	21	ความต้องการหลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (Avoidance of blame)
Other or Oneself)		
5. ความต้องการเกี่ยวกับความรัก	22	ความต้องการมีเพื่อน (Affiliation)
ความผูกพันกับบุคคล	23	ความต้องการกีดกันคนอื่น แบ่งแยก ถู้อันตราย (Rejection)
อื่น(Affection Between	24	ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น (Nurturance)
People)	25	ความต้องการรับความช่วยเหลือและความเห็นใจ (Succorance)
6. ความต้องการเกี่ยวกับสังคม (Socially	26	ความต้องการเล่น พักผ่อนหย่อนใจ (Play)
Relevant Needs)	27	ความต้องการอยากรู้ อยากรู้อะไร (Cognizance)
	28	ความต้องการอยากสารคดีและอธิบาย (Exposition)

4. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Vroom Expectancy Theory)

Vroom (1964 อ้างถึงใน ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร, 2550) ได้เสนอทฤษฎีซึ่งเขาได้ทำการศึกษาและวิจัยมาตลอดว่าทฤษฎีนี้มีข้อสมมุติฐานคือ ความต้องการที่มนุษย์คาดหวังเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแรงจูงใจจะเข้มข้นมากน้อยปานใดขึ้นอยู่กับความต้องการที่เขาคาดหวังไว้ว่าทฤษฎีนี้ประกอบด้วยส่วนใหญ่ ๆ สองส่วนคือ ส่วนที่หนึ่งเป็นส่วนที่บุคคลสร้างค่านิยมของผลที่จะได้ (Value of Outcome) เช่น ค่านิยมที่จะทำงานให้ดีที่สุดเป็นผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นแล้วผลที่จะเกิดขึ้นตามมาก็คือ ได้รับการยกย่องหรือได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ส่วนที่สองของทฤษฎีคือ แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดผลที่เป็นค่านิยมของ

ส่วนที่หนึ่งเช่นเมื่อบุคคลตัดสินใจจะสมัครงานเขาจะต้องการความคาดหวังว่า 1) อาจได้งานทำ 2) อาจไม่ได้งานทำ 3) อาจจะต้องไปให้เขาสัมภาษณ์ 4) อาจต้องวิ่งหาจดหมายเพื่อสนับสนุนและเอาระเบียบการเริ่มไปแสดงตนในการตัดสินใจกระทำพฤติกรรมดังกล่าวนี้เราจะต้องคิดว่าเราจะเลือกทิศทางไปทางไหนและพยายามประเมินพฤติกรรมที่จะแสดงจากทฤษฎีของวูมจะเห็นว่าความคาดหวังเป็นแรงจูงใจจากภายนอกคือคาดหวังที่จะได้รับรางวัล

5. ทฤษฎีสั่งล่อใจ (Incentive Theory)

ทฤษฎีสั่งล่อใจมีแนวคิดที่ว่าสิ่งเร้าที่แวดล้อมบุคคลอยู่มีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมาโดยการดึงดูดให้บุคคลมีพฤติกรรมเพื่อไปสู่สิ่งเร้า นั้น บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งล่อใจในทางบวกและหลีกเลี่ยงสิ่งล่อใจทางลบ ซึ่งพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่นหรือแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน อาจเกิดขึ้นโดยหวังสิ่งล่อใจบางอย่างและจากการที่บุคคลให้คุณค่า อย่างไม่ต่อสิ่งล่อใจนั้น ณ เวลานั้น ถ้าบุคคลคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่างแล้วจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เขาประเมินแล้วว่ามีความค่าสำหรับเขาก็จะเกิดแรงกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมดังกล่าวอย่างเข้มแข็งและตั้งใจ และสำหรับการให้คุณค่าของสิ่งล่อใจก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านคือ ด้านชีวภาพและด้านความคิดความเข้าใจ เช่น อาหารจะถูกพิจารณาว่าเป็นเครื่องล่อที่เป็นแรงจูงใจเมื่อบุคคลนั้นกำลังหิวได้มากกว่าเมื่อบุคคลนั้นอยู่ในสภาวะที่อิ่มแล้ว (Berstein, et al., 1994 อ้างถึงใน สุรางค์ มั่นยานนท์, 2544, หน้า 374-375)

ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของทหารกองเกินเชื่อว่ามีสาเหตุต่าง ๆ กัน ดังที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพ (สำเนา ขจรศิลป์, 2540, หน้า 25-27) มีหลักการว่าบุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเอง และอาชีพประกอบกัน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเลือกอาชีพของแฟรงค์ พาร์สัน ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพ โดยมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ตนเอง โดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่าง ๆ และองค์ประกอบของตนเอง เป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สถานการณ์ต่าง ๆ ในครอบครัว

1.2 การวิเคราะห์อาชีพ โดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับอาชีพ เป็นต้นว่า ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ต่าง ๆ

1.3 การใช้วิจารณ์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้ได้มีการศึกษาลักษณะ และองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้

1.3.1 ความถนัดและสติปัญญา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพนอกจากนี้ยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

1.3.2 ความสนใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ และจะมีอิทธิพลต่อการที่เขาจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

1.3.3 ค่านิยม ซึ่งค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า คนที่ชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพนักสังคมสงเคราะห์ แพทย์ พยาบาล คนยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย

1.3.4 บุคคลแวดล้อม พ่อ แม่ ญาติ ครู นักแนะแนว ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

1.3.5 ผลสัมฤทธิ์ในการเรียน บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใดมักจะเลือกอาชีพในแขนงวิชานั้น และบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

1.3.6 ครอบครัว อาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมและครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก

1.3.7 บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพที่มีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน เช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่าง ๆ กัน ตามความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนั้น การปรับตัวยังมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

1.3.8 ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ จะสังเกตพบว่า คนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู ทหาร พยาบาล เพราะถือว่าเป็นอาชีพนายกอง หรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนินรอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่นา และพักอยู่ในชุมชนนั้น

2. Secord and Carl (1964 อ้างถึงใน รัชชชัย แคสวัภยพาล, 2548) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของมนุษย์ได้ว่าบุคคลใดจะเลือกอาชีพใด ก็ขึ้นอยู่กับ การที่บุคคลนั้น เห็นว่าอาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนาอาชีพอย่างไร มากน้อยเพียงใด ส่วนปัจจัยอย่างอื่นที่มี อิทธิพลต่อการตัดสินใจ ในการเลือกอาชีพนั้น ซีคอร์ด และคาร์ล ได้กล่าวถึง

ภูมิหลังต่าง ๆ เช่น อาชีพของบิดามารดา สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งความสามารถทางกายภาพ และสติปัญญา

3. Holland (1973, p. 24 อ้างถึงใน ธวัชชัย แกล้วภักย์พาล, 2548) เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (The Vocation Preference Inventory) หรือ “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้น โดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ

ประการที่ 1 บุคลิกภาพของคนทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจ อาชีพประเภทต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการ การศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย สักคิดตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบกลายเป็นความสนใจและจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ ที่ยที่สุด ความสนใจ และความสามารถเฉพาะกำหนดให้บุคคลคิดรับรู้ และแสดงเอกลักษณ์ของตน

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่าง ตามความสนใจอาชีพประเภทต่าง ๆ ช่างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ โดยเหตุนี้บุคลิกภาพต่างกันทำให้ ความสนใจ และความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้นบุคคลกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไร ๆ คล้าย ๆ กัน

ประการที่ 3 บุคคลจะหันหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และ ใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

ประการที่ 4 พฤติกรรมของบุคคล ถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ด้วยเหตุนี้ เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม บุคคลก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะตามมาด้วย ซึ่ง ได้แก่ การเลือกอาชีพ การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพความสามารถเฉพาะพฤติกรรมทาง การศึกษา และสังคม

บุคคลจะเลือกอาชีพ ไคมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม Holland เชื่อว่า การเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของ บุคคล มักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย ดังนั้น การที่บุคคลมองตนเองเช่นไร และมอง โลกของอาชีพว่าเป็นอย่างไร จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเลือกอาชีพนั้นด้วย ตามทฤษฎีของ Holland นั้น ได้จัดแบบคนออกเป็น 6 กลุ่มอาชีพ โดยอาศัยบุคลิกภาพ ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะทาง บุคลิกภาพต่างกัน ไป หากบุคคลใดเลือกอาชีพ เหมาะสมกับบุคลิกภาพ บุคคลนั้นก็จะ เป็นบุคคลที่มี

ความสุขในอาชีพ โดยบุคคลทุกคนสามารถจัดเข้าอยู่ในกลุ่มบุคลิกภาพชนิดใดชนิดหนึ่งใน 6 ชนิดได้ทุกคน ดังนี้

1. กลุ่ม Realistic (R) บุคคลกลุ่มนี้มีความสนใจเป็นพิเศษกับงานที่ใช้กำลังกายหรืออาจเป็นงานที่ต้องทำกับวัตถุมากกว่าบุคคล เป็นงานรูปธรรมมากกว่างานที่เป็นนามธรรม อาชีพที่น่าจะอยู่ในกลุ่มนี้คือ กรรมกร วิศวกร ประมง ป่าไม้ เกษตรกร หรือนักกีฬาประเภทต่าง ๆ ลักษณะบุคลิกภาพกลุ่มนี้ได้แก่ เฝ้ายบขริม ไม่ใคร่ชอบสังสรรค์ก่อนข้างจะอนุรักษ์นิยม บางครั้งอาจดูก้าวร้าว และไม่ใคร่สนในด้านมนุษยสัมพันธ์

2. กลุ่ม Investigative (I) กลุ่มนี้ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์ ผู้ที่จบทางวิทยาศาสตร์แขนงต่าง ๆ หรือที่ทำงานกับเครื่องคอมพิวเตอร์ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพมักเป็นผู้ที่ชอบแสวงหาความรู้ ชอบทำงานอิสระ ไม่ชอบอยู่ภายใต้ควบคุมใคร ชอบความมีเหตุผล ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ บางครั้งอาจถูกมองว่าค่อนข้างหัวรุนแรง

3. กลุ่ม Artistic (A) กลุ่มศิลปินทุกแขนง ตั้งแต่นักแสดง นักร้อง ดารา ช่างศิลป์ นายแบบ จนถึงครูสอนงานศิลปะ ลักษณะทางด้านบุคลิกภาพที่เด่นก็คือ การเป็นผู้ที่มีความคิดอิสระ มีจินตนาการสูง อารมณ์อ่อนไหวได้ง่าย กล้าแสดงออก ไม่ชอบทำงานที่มีโครงสร้างหรือที่ต้องคิดอยู่กับกรอบและค่อนข้างเปิดเผย

4. กลุ่ม Social (S) จัดกลุ่มที่ชอบทำงานให้กับสังคม อาจเป็นครู อาจารย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด พยาบาล ผู้ให้คำปรึกษา หรืองานบริการทุกรูปแบบ ลักษณะเด่นทางบุคลิกภาพก็คือ ชอบอยู่กับคนอื่น มนุษยสัมพันธ์ดี สนใจช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำงานกับชุมชนในลักษณะต่าง ๆ เช่น ในองค์กรที่ไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทน เป็นต้น

5. กลุ่ม Enterprise (E) กลุ่มนี้ได้แก่ ผู้ประกอบอาชีพประเภทธุรกิจ ทำงานฝ่ายขายหรือฝ่ายบุคคล ขายประกัน หนายความ นักการเมือง เป็นต้น บุคลิกภาพที่เด่นชัดคือ กล้าแสดงออก ก่อนข้างจะก้าวร้าว ชอบความเสี่ยง อยากรับผิดชอบ ชอบการปกครองหรือควบคุมผู้อื่น มีทักษะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นได้ดี

6. กลุ่ม Conventional (C) อาชีพที่เด่นชัดได้แก่ อาชีพที่ต้องการความละเอียดในงานที่ต้องทำประจำ เช่น งานเลขานุการ เสมียน ผู้จัดบันทึกรายการป้อนข้อมูลให้คอมพิวเตอร์ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ หรือบรรณารักษ์ เป็นต้น บุคลิกภาพของกลุ่มนี้ คือ เป็นพวกที่ชอบทำงานประจำ มีโครงสร้างที่แน่นอนทำตามรูปแบบเดิมที่เคยทำกันมา ก่อนข้างอนุรักษ์นิยม ไม่ชอบคิดโลดโผน ทำตามกฎระเบียบที่สังคมกำหนดไว้

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland, 1937, pp. 4-5) ดังนี้

ประการที่ 1 ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะ มีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือ และ กลางแจ้ง กับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์ และเทคนิค หรือ บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมือนกับบุคลิกภาพของ ผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

ประการที่ 2 ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพ เด่นชัด อยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่น ๆ ปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพ ลักษณะ ต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

ประการที่ 3 ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้มีความสนใจงานประเภทช่างฝีมือและกลางแจ้ง ย่อม เหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้มีความสนใจ ประเภทอื่น

ประการที่ 4 การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพ แต่ละลักษณะ และ สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภาพในกันอยู่ ดังนั้น เมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นด้วย

นโยบายเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหาร

กระทรวงกลาโหมได้ออกประกาศว่าในปี พ.ศ. 2544 กระทรวงกลาโหมมีนโยบายรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ (กระทรวงกลาโหม, 2543, หน้า 1) กองทัพบกในฐานะหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการปฏิบัติตามนโยบายได้ ดำเนินการเปิดรับสมัครบุคคลที่มีความประสงค์และสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการดังกล่าว เหตุผลของนโยบายเพื่อเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีความประสงค์และสมัครใจได้มีโอกาสเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการได้โดยไม่ต้องรอนกว่าจะถึงอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และยังเป็น การขยายฐานจำนวนทหารกองเกินให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากเดิม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต้องการที่จะพัฒนาระบบทหารกองประจำการจากวิธี “การเกณฑ์ทหาร” ไปสู่วิธี “อาสาสมัคร” รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องการทุจริตเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารซึ่งยังคงปรากฏว่ามีชาวอยู่แม้จะ ลดลงไปมากแล้วก็ตามสำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การกำหนด ระยะเวลารับสมัคร โดยผู้ที่มีความประสงค์จะต้องยื่นคำร้องพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องเช่น ใบสมัคร สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน ใบสำคัญ (แบบ สด.9) ของผู้ที่จะ สมัคร หลักฐานการศึกษาสำหรับใช้ในการขอสิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการและ

หนังสือยินยอมให้สมัครของบิดามารดาหรือผู้ปกครองเมื่อยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ แล้วเจ้าหน้าที่สัสดีจะดำเนินการตรวจร่างกายเบื้องต้นว่ามีขนาดร่างกายสัดส่วนตามที่ทางราชการ ต้องการหรือไม่หากร่างกายได้ขนาดจะออกใบนัดให้มาเข้ารับการคัดเลือกในวันเดียวกันกับการเกณฑ์ทหารของอำเภอนั้นหากไม่ได้ขนาดจะคืนหลักฐานให้และให้ไปเข้ารับการเกณฑ์ทหาร เมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดและเมื่อถึงวันที่กำหนดให้ไปเข้ารับการคัดเลือกบุคคลดังกล่าว จะต้องไปแสดงตนเช่นเดียวกับผู้ที่มาเข้ารับการเกณฑ์ทหารถ้าไม่ไปถือว่าสละสิทธิและให้มาขอรับ หลักฐานคืนไปเพื่อรอเข้ารับการเกณฑ์ทหารเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดวิธีการดำเนินการ คัดเลือกจะกระทำเช่นเดียวกับวิธีการตรวจเลือกหรือเกณฑ์ทหารทุกประการเมื่อทางคณะกรรมการ คัดเลือกฯ ได้พิจารณาให้รับเข้ากองประจำการจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอออกใบนัดเข้ารับ ราชการทหารกองประจำการให้ได้รับไปและเตรียมตัวเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามที่ ทางราชการกำหนดไว้ในใบนัดดังกล่าว แต่ถ้าคณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาไม่รับบุคคลใดก็จะ คืนหลักฐานให้รับไปและรอเข้ารับการเกณฑ์ทหารเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด (กองทัพบก, 2543, หน้า 1-5)

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

เสถียร วิชัยลักษณ์ และสืบวงศ์ วิชัยลักษณ์ (2536) ได้รวบรวมพระราชบัญญัติรับราชการ ทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงมาจากพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124 ซึ่งได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติรับราชการทหาร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2498 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2507 ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 226 (พ.ศ. 2515) ฉบับที่ 300 (พ.ศ. 2515) และพระราชบัญญัติรับราชการทหาร (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2516 กฎหมายฉบับนี้จะกำหนด ภาระหน้าที่ของชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายที่มีต่อประเทศชาติด้วยการเป็นทหารซึ่งกองทัพได้ ชี้แจงกฎหมายนี้ในการเรียกคนเข้าเป็นทหารซึ่งเรียกกันติดปากว่า “การเกณฑ์ทหาร” สำหรับ กฎหมายฉบับนี้จะมียกเว้นทั้งหมด 51 มาตราและมีกฎกระทรวงกลาโหมร่วมกับกระทรวงมหาดไทยที่ เกี่ยวข้องอีก 74 ฉบับสรุปสาระสำคัญของกฎหมายฉบับนี้ได้แก่

ก. ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน และผู้ที่อยู่ในระหว่างที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการคือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ซึ่งเรียกว่าทหารกองเกิน

ข. เมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีกำหนด 2 ปี ส่วนผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษหรือมีกรณีพิเศษจะให้รับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปีตามที่ กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้และเมื่ออยู่ในกองประจำการจนครบกำหนดแล้วให้ปลดเป็นทหาร

กองทุนประเภทที่ 1 ดังนี้

1. กองทุนชั้นที่ 1 เจ็ดปี
2. กองทุนชั้นที่ 2 สิบปี
3. กองทุนชั้นที่ 3 หกปี

ค. การเรียกคนเข้ากองประจำการใช้การตรวจเลือก โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้บัญชาการกองพลให้เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกและคณะกรรมการชั้นสูงส่วนอำนาจในการออกหมายเรียกทหารกองเกินให้เข้ามารับการตรวจเลือกคือ นายอำเภอหรือผู้อำนวยการเขต/ท้องที่ ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของทหารกองเกินนั้น ๆ การตรวจเลือกหากมีคนเกินความต้องการจะใช้

วิธีจับสลากสำหรับผู้ที่ถูกตรวจเลือกจะต้องเข้ารับราชการทหารในกองทัพบกกองทัพเรือและกองทัพอากาศตามแต่กรณีส่วนผู้ที่ไม่ถูกตรวจเลือกจะถูกปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 เมื่อมีอายุครบปลดดังนี้

1. อายุสามสิบปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 2
2. อายุสี่สิบปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 3
3. อายุสี่สิบหกปีบริบูรณ์เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2
- ง. บทกำหนดโทษที่สำคัญ

1. บุคคลใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามหมายเรียกของนายอำเภอหรือมาแต่ไม่เข้ารับการตรวจเลือกหรือไม่อยู่นกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จหรือหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนด้วยประการใด ๆ เพื่อจะไม่ให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการตามพระราชบัญญัตินี้หรือบุคคลใดเข้ารับราชการทหารกองประจำการแทนผู้อื่นหรือเรียกรับหรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยสัญญาว่าจะช่วยเหลือผู้หนึ่งผู้ใดมิให้ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี

2. ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมหรือในการระดมพลต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามเดือนถึงสี่ปี

3. บุคคลใดทำร้ายร่างกายตนเองหรือให้ผู้อื่นทำร้ายร่างกายตนเองเพื่อจะให้พ้นจากการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงแปดปีผู้สมรู้เป็นใจในการทำร้ายร่างกายเพื่อความมุ่งหมายดังกล่าวนี้มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปจนถึงสี่ปี

4. บุคคลใดใช้อุบายหลอกลวงให้เจ้าหน้าที่หลงเชื่อโดยเจตนาเพื่อหลีกเลี่ยงให้พ้นจากการเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้เป็นผลสำเร็จหรือยอมเสียมสจนเกิดความผิดตามมาตรานี้มีควมผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี

จ. ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงร่วมกันเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ประวัติและความเป็นมาของการรับราชการทหารกองประจำการ

ประวัติและความเป็นมาของการรับราชการทหารกองประจำการ ได้มีการบันทึกไว้ดังนี้ (กรมการกำลังสำรองทหารบก, 2525, หน้า 105)

ตั้งแต่สมัยสุโขทัยมาจนถึงปัจจุบันถือหลักว่าผู้ชายทุกคนที่กำเนิดมาเป็นคนไทย ต้องเข้ารับราชการทหารคนต่างชาติต่างภาษาไม่เอาเป็นทหารในกองทัพหลวงในสมัยสุโขทัยจะใช้สกุลวงศ์เป็นหลักของการควบคุมทหาร โดยใช้หัวหน้าครัวเรือนควบคุมลูกหลานว่านเครือของตน ทั้งในเวลาปกติและเวลารวมกันไปทำสงคราม

ในสมัยอยุธยาจนถึงก่อนการปฏิรูปทางด้านทหารของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวมีระบบการเกณฑ์ไพร่เข้ารับราชการทั้งในฝ่ายทหารและพลเรือน ไพร่คือราษฎรทั่ว ๆ ไป มีศักดินาอย่างต่ำ 10 ไร่อย่างสูง 25 ไร่ เมื่อรับราชการจะมีศักดินาสูงขึ้น ส่วนใหญ่เป็นชาวนาชาวไร่ถือเป็นกำลังของประเทศเพราะรัฐใช้แรงงานในการสร้างถนนหนทางขุดคลอง ก่อกำแพงเมืองออกรบกับข้าศึกเมื่อมีศึกสงครามตลอดจนเสียดินนาครไพร่มี 2 ประเภทคือ ไพร่หลวงเป็นไพร่ที่ขึ้นกับพระเจ้าแผ่นดินโดยตรงเช่น ไพร่กรมล้อมพระราชวัง ไพร่กรมพระตำรวจ เป็นต้น ไพร่อีกประเภทหนึ่งคือ ไพร่สมกำลังเป็นไพร่ที่ขึ้นกับเอกชนเช่น ไพร่สมส่วนตัวของจางวาง กรมล้อมพระราชวัง เป็นต้นเจ้านายและขุนนางข้าราชการจะมีไพร่สมกำลังโดยได้รับพระราชทานจากพระมหากษัตริย์และนอกจากนั้นใครอยากมีบริวารมากก็หาเอาเองเช่นซื้อทาสแล้วปล่อยเป็นไท ไพร่มีสิทธิเลื่อนเป็นขุนนางได้ 4 วิธี คือ ด้วยการเลื่อนชั้นจากการรับราชการจากความดีความชอบ ในการรบจากการถวายช้างเผือกและจากการเปิดเผยทุจริตของขุนนางส่วนขุนนางถ้าทำไม่ดีก็อาจถูกถอดถูกลดชั้นลงมาเป็นไพร่ได้เช่นเดียวกัน

มีกฎหมายบังคับให้ไพร่ทุกคนที่เป็นชายฉกรรจ์ต้องเข้ารับราชการ โดยไม่มีค่าจ้างหรือเบี้ยเลี้ยงและเมื่อเกิดศึกสงครามก็ต้องเป็นทหารออกรบ การรับราชการนั้นคือการเกณฑ์ชายฉกรรจ์ไปทำงานเป็นบ่าวไพร่ของเจ้านายและขุนนางและทำงานโยธาของหลวง สำหรับทาสนั้นถือเป็นทรัพย์สินอย่างหนึ่งจึงไม่รับเป็นทหาร ถ้าเจ้าของทาสปล่อยให้เป็นไทจึงจะได้เลื่อนชั้นขึ้นเป็นไพร่

ชายฉกรรจ์ก่อน พ.ศ. 2442 นั้นถือเอาบุคคลที่มีส่วนสูงสองศอกคืบขึ้นไปโดยวัดจาก
 หัวถึงหัวไหล่มีอายุตั้งแต่วัยรุ่นถึง 70 ปี ต่อมาพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรง
 เปลี่ยนแปลงใหม่ให้คิดตั้งแต่ผู้มีอายุ 18 ปีถึง 60 ปี จึงให้ปลดจากชายฉกรรจ์เป็นคนชราพันราชการ
 ทั้งปวง ระบบการเกณฑ์นี้ได้ยกเลิกเมื่อมีพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2447
 (เสถียร วิชยลักษณ์ และสีบวงส์ วิชยลักษณ์, 2536) ซึ่งได้แยกการทหารออกจากพลเรือน

การทำทะเบียนราษฎรเนื่องจากรัฐมีความจำเป็นที่จะใช้ราษฎรทำงานต่าง ๆ เช่น
 ขุดคลองจับกุมผู้ร้าย ฯลฯ ในยามสงบและใช้ออกรบยามสงครามจึงต้องมีการทำทะเบียนราษฎร
 ทะเบียนไพร่สมและไพร่หลวงไว้เป็นหลักฐาน โดยให้กรมพระสุรัสวดีเป็นเจ้าหน้าที่ทะเบียน
 ราษฎรมีหน้าที่จัดทำทะเบียนราษฎรทะเบียนไพร่สมและไพร่หลวงเฉพาะในราชธานีและหัวเมือง
 ชั้นในซึ่งจะลงทะเบียนชายฉกรรจ์ภิกษุสามเณรและสตรีกรมพระสุรัสวดีเป็นกรมใหญ่เจ้ากรมมี
 ศักดินา 5,000 แบ่งส่วนราชการเป็นกรมพระสุรัสวดีกลางกรมพระสุรัสวดีซ้ายกรมพระสุรัสวดีขวา
 แต่ละกรมย่อยเจ้ากรมมีศักดินา 3,000 กรมพระสุรัสวดีจัดตั้งขึ้นในสมัยสมเด็จพระบรมราชาธิราชที่
 2 หรือเจ้าสามพระยา (ค.ศ. 1967-1991) กรมพระสุรัสวดีซึ่งคนส่วนมากจะเรียกย่อ ๆ ว่า สัสดีมี
 พระยาราชสุภาวดีเป็นหัวหน้าหรือนายทะเบียนกลางและเป็นผู้รักษาบัญชีทางว่าวของราษฎร
 ทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนมีหน้าที่ส่งสัสดีไปประจำหัวเมืองต่าง ๆ หรือหัวเมืองในสัสดีของ
 แต่ละเมืองจะมีฐานะเป็นกรมการเมืองด้วยสำหรับเมืองใหญ่หรือเมืองเอกบางเมืองเช่น
 นครศรีธรรมราชเรียกตำแหน่งนี้ว่าสุรัสวดี

พระยาราชสุภาวดีมีหน้าที่ดูแลการสักเลกไพร่ทั่วประเทศ แต่ขุนนางของกรม
 ในส่วนกลางจะปฏิบัติงานในเมืองหลวงและหัวเมืองชั้นในเท่านั้น ส่วนการจดทะเบียนไพร่
 ในภาคเหนือเป็นหน้าที่ของกรมฝ่ายขวาส่วนหัวเมืองภาคใต้เป็นหน้าที่ของกรมฝ่ายซ้าย จุดมุ่งหมาย
 ของการปฏิบัติงานสัสดี คือ จะต้องดูแลให้มีการแจกจ่ายกำลังคนถูกต้องและเพียงพอในกรมต่าง ๆ
 ทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนหรือไม่โดยแต่งตั้งขุนนางที่เป็นนายทะเบียนชั้นรอง ๆ ออกไปสักเลก
 และรวบรวมบัญชีที่เรียกว่าทางว่าวการทำทะเบียนราษฎรที่จะต้องรับราชการตามกฎหมายเรียกว่า
 ทะเบียนเลกนั้นให้ชำระทะเบียนเลกทุก 10 ปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนรัชกาลใหม่โดยประกาศตั้งแม่
 กองสักเลกขึ้นเพื่อดำเนินการให้ถูกต้องตามความเป็นจริงจำนายผู้ที่มีอายุเกิน 70 ปี ผู้พิการตายผู้ที่
 หลบหนีตามตัวไม่ได้ผู้ที่บวชเป็นภิกษุหรือสามเณรหรือผู้ที่ย้ายสังกัดเช่น โอนจากไพร่สมกำลังเป็น
 ไพร่หลวงหรือย้ายจากเลกฝ่ายพลเรือนเป็นเลกฝ่ายทหารหรือบางคนยากจนต้องขายตัวเป็นทาส
 ผู้ที่จะต้องลงชื่อในทะเบียนเลกเพิ่มเติมคือเลกรุ่นใหม่ผู้ที่เคยมีชื่อในทะเบียนทาสและพ้นจากทาส
 เป็นไพร่และผู้ทีลาสิกขาบทธจากภิกษุสามเณร เป็นต้น

การสักเลก โดยมากจะสักที่แขนใกล้ข้อมือทั้งด้านในและด้านนอกบอกให้รู้ว่าสังกัดหมู่ใดกรมใด ถ้าเป็นเลกอยู่หัวเมืองก็ลงชื่อเมืองไว้ด้วยเรียกว่าเลกคงเมืองหรือเลกหัวเมืองการสักข้อมือแสดงว่าผู้ถูกสักเป็นสมบัติของรัฐ รายการที่ลงในทะเบียนเลกจะมีชื่อตนเองชื่อเมียชื่อแม่ตำบลที่อยู่และหมู่กรมที่สังกัดการเรียกคนมาสักเลกลงทะเบียนแต่ละคราวจะอ้างพระบรมราชโองการจึงเรียกการกระทำนี้ว่าพระราชพิธี ผู้ใดจะขัดขวางมิได้ผู้ที่ช่วยเหลือให้ไพร่ทำการหลบหนีนั้นจะถูกลงโทษอย่างหนักในพุทธศตวรรษที่ 24 มีกฎหมายบัญญัติให้ผู้หญิงรับผิดชอบร่วมกับสามี ในกรณีที่สามีหลบหนีราชการเป็นโจรผู้ร้ายติดค้างภาษีอากรเป็นกบฏรบแพ้แก่ข้าศึกฯลฯ แม้พระสงฆ์และผู้หญิงจะไม่ถูกเกณฑ์แรงงานแต่ก็ถูกบันทึกชื่อในบัญชีด้วยสถิติในหัวเมืองจะเริ่มจดชื่อเด็กเมื่ออายุ 3 ถึง 4 ขวบ จึงเกิดมีการทุจริตขึ้นเพราะทุกคนต่างก็พยายามทำให้ตนพ้นจากการขึ้นบัญชีทางว่า

ในสมัยต้นรัตนโกสินทร์อำนาจของสถิติก็เสื่อมลงมากเนื่องจากมหาดไทยและกลาโหมได้เข้ามาควบคุมงานการขึ้นทะเบียนและการสักเลกไพร่ในเขตหัวเมืองของตนโดยมหาดไทยรับผิดชอบหัวเมืองฝ่ายเหนือ ส่วนกลาโหมรับผิดชอบหัวเมืองฝ่ายใต้และไม่ต้องการให้สถิติเข้ามาแทรกแซงโดยมหาดไทยและกลาโหมจะส่งขุนนางจากเมืองหลวงไปดำเนินการเองส่วนกรมสุรัสวดีคงมีหน้าที่เพียงการจดทะเบียนคนและรวบรวมเงินค่าราชการเฉพาะในราชธานีและเขตชั้นในเท่านั้น

ธรรมเนียมการสักเลกนี้ยังคงมีมาถึงรัชกาลที่ 6 ทหารเรือสักที่แขนด้านในมีอักษรว่า ทร. ทหารบกมีอักษรว่า ทบ. อยู่ในบรรทัดที่สองบรรทัดที่หนึ่งสักศักราชบรรทัดที่สามบอกเลขประจำตัวและกรมเจ้าสังกัดมักจะทำหนดให้คนทั้งหมู่บ้านหรือทั้งตำบลเป็น ไพร่หลวงหรือไพร่สมเหมือนกันและสังกัดกรมเดียวกัน เช่นกำหนดให้ชายฉกรรจ์ตำบลโพธิ์เรียงเป็นฝึพายประจำเรือที่ นั่งที่อยู่ในบังคับบัญชาของหลวงอภัยเสนาเป็นต้น

เวลาเข้ารับราชการและเงินค่าราชการ ไพร่ต้องเข้าเวรที่หน่วยต้นสังกัดหรือไปทำงานโยธาให้หลวงตามกำหนดเวลาเวลาเข้าเวรไพร่ต้องนำอาหาร ไปยังชีพขณะเข้าเวรก่อนสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชไพร่หลวงมีหน้าที่รับราชการปีละหกเดือนคือในหนึ่งปีให้เข้ารับราชการหนึ่งเดือนและหยุดพักหนึ่งเดือนสลับกันไปถ้าไม่เข้ารับราชการต้องเสียเงินค่ากองหนุนชั้นที่สองอีก 10 ปี และต้องมารับการฝึกซ้อมปีละ 15 วันแล้วปลดพ้นราชการ

ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2460 ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหารของรัชกาลที่ 5 โดยมีสาระสำคัญคือลดประเภทบุคคลที่ได้รับการยกเว้นผ่อนผันลงเหลือ 3 ประเภทและกำหนดจำนวนปีที่ต้องรับราชการเป็นทหารอยู่ในกองประจำการจำนวน 2 ปี อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 1 จำนวน 7 ปี อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 2 จำนวน 10 ปี อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 3 จำนวน 6 ปี และจากพระราชบัญญัติฉบับนี้เอง

การเกณฑ์ทหารก็ได้รับการปรับปรุงแก้ไขมาเป็นลำดับจนถึงปัจจุบันก็คือ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งใช้เป็นหลักในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการหรือการเกณฑ์ทหารมาจนถึงปัจจุบัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มุ่งใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

กฤษณะ เกิดทองคำ (2546) ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อกองทัพบก จากการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ พบว่าการฝึกตามวงรอบประจำปีของกองทัพบก หน่วยไม่สามารถฝึกได้ครบทุกหลักสูตร การบรรจุกำลังตามแผนป้องกันประเทศไม่สามารถบรรจุกำลังพลได้เกินร้อยละ 90 ของอัตราเต็ม ถ้าบรรจุได้ก็อยู่ในเวลาที่สั้นลง และประการสุดท้าย ความพร้อมของทหารกองประจำการอายุ 18-20 ปี มีน้อยกว่าพลทหารที่มีอายุ 21 ปีขึ้นไป

นพวงศ์ สุรวิชัย (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจที่ทำให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และผลการวิจัยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ด้านอาชีพ สถานภาพครอบครัวมีแรงจูงใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ลักษณะแรงจูงใจที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินอยู่ในระดับดี ด้านนโยบาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคง ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับนับถือในสังคม การเงิน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับดี

วิโรจน์ วิจิตรโท (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของทหารกองประจำการอายุ 18 ปีถึง 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเข้ารับราชการ โดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายนวมินทรราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ทหารกองประจำการซึ่งเข้ารับราชการโดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการอื่น ๆ และด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอาหารและโภชนาการ และด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและของใช้ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

สมหมาย ลพล้ำเลิศ (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยและผลกระทบจากการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ที่ร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ:

ในพื้นที่ค่ายอดิศร อำเภอ เมือง จังหวัด สระบุรี พบว่า การที่กองทัพบกใช้การประชาสัมพันธ์ การได้รับสิทธิลดเวลารับราชการน้อยกว่า 2 ปี และสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ ทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ความคิดเห็นของผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการของหน่วยเกี่ยวกับผลกระทบด้านกำลังพล การบริหาร และพัฒนาหน่วย ความพร้อมของทหารกองประจำการ เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงร้อยละ 82.68 ถึงเรื่องหน่วยจะมีความพร้อมด้านกำลังพลลดลง กรณีได้รับการบรรจุทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งมีคุณวุฒิพิเศษ/ ผู้ที่สำเร็จวิชาการฝึกวิชาทหารที่มีสิทธิอยู่ในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี และการปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา สภาพจิตใจ และร่างกายจะไม่เท่ากับทหารกองเกินอายุ 21 ปีขึ้นไป

สิทธิพร มุสิกะสิน (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกอง ประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ โดยวิธีร้องขอพบว่าให้ความสนใจและ เหตุผลส่วนตัวสาเหตุประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า เกียรติยศและชื่อเสียง บุคคลที่ เกี่ยวข้องจากการประชาสัมพันธ์สื่อต่าง ๆ และมีสาเหตุปัจจัยหลักที่ต้องให้หน่วยงานหลัก โดยกองทัพบก (กรมกิจการพลเรือนทหารบก) ประสานความร่วมมือข้อมูลข่าวสารกับทุกภาคส่วน ราชการทราบรายละเอียดข้อมูลข่าวสารเพื่อตอบข้อซักถามผู้ที่มีความสนใจ การพิจารณาปรับปรุง อัตราเงินเดือน การบรรจุเป็นทหารกองประจำการหรือสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก จัดให้มีการสัมมนาเชิงวิชาการและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ศุภณัฐ หนูรุ่ง (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของชายไทย ในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในท้องที่จังหวัด สมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับ ราชการทหารกองประจำการของชายไทยว่าอยู่ในระดับที่แตกต่างกันหรือระดับเดียวกัน และศึกษา ถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ทางด้านสังคม ทางด้านวัฒนธรรมที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับ ราชการทหารประจำการของชายไทย พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจเกณฑ์ประเมินอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพราะเป็นโอกาสจะ ได้รับใช้ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รองลงมาเพราะประทับใจและรักในการเป็นทหารและ ประเทศชาติจำเป็นต้องมีกำลังทหารไว้ป้องกันประเทศ

บำเพ็ญ ไมตรี โสภณ, นิธินันท์ อุปปรากรณ์, เรวิดา สายสุค และชาติฉกาจ ไวกวี (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานด้านธุรกิจบริการ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 30 ปี มีสถานภาพ โสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีอายุงานใน ตำแหน่ง 1-3 ปี

มีรายได้รวมเงินเพิ่มพิเศษ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของพนักงานด้านธุรกิจบริการ พบว่าค่าเฉลี่ยของ ปัจจัยทั้งสามด้าน คือด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากรองลงมาคือ ปัจจัยด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการเลือกอาชีพด้านธุรกิจบริการ ไม่แตกต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพด้าน ธุรกิจบริการระหว่างพนักงานชายและหญิง ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมศักดิ์ แจ่มพันธ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดนครพนม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม กับปัจจัยของทหารกองเกินกับการตัดสินใจสมัครเข้ากองประจำการ พบว่า ปัจจัยต่อการตัดสินใจสมัครเข้ากองประจำการในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ปัจจัยจากการประชาสัมพันธ์จากกองทัพ ปัจจัยจากครอบครัว ปัจจัยจากอาชีพทหารและปัจจัยจากโครงการทหารกองเกิน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมกับปัจจัยในการสมัครเข้ากองประจำการ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนการมีภาระเงินเชื่อในการเลี้ยงดูบิดามารดา ภรรยาและบุตรก่อนสมัครเข้ากองประจำการมีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่อการร้องขอ (สมัคร) เข้ากองประจำการทหารกองเกิน

อนุวัฒน์ ธรรมจักร (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอและไม่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองเกินประจำการของกองพลพัฒนาที่ 4 พบว่า ทหารก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีการรับรู้ข่าวสารการเป็นทหารหรือชีวิตการเป็นทหารผ่านสื่อต่าง ๆ ก่อนข้างน้อย มีทัศนคติต่ออาชีพทหารในทางที่ดีมาก มีทัศนคติต่อการเข้ารับราชการทหารกองประจำการในทางที่ดี และมีความคาดหวังต่อการเข้ารับราชการทหารกองประจำการว่า คุณภาพชีวิตของตนให้ดีขึ้นได้ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางจิตวิทยาระหว่างทหารที่ตัดสินใจเข้ารับราชการทหารโดยการร้องขอและไม่ร้องขอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีทัศนคติต่อการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และความคาดหวังต่อการเข้ารับราชการกองประจำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มที่ร้องขอมีทัศนคติและความคาดหวังในทางบวกมากกว่ากลุ่ม ไม่ร้องขอ ปัจจัยที่มีเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร พบว่า ความคาดหวังต่อการเข้ารับราชการกองประจำ และอายุมีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการด้วยการร้องขอหรือไม่ร้องขออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพล ปะละไทย (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ารับราชการทหารประจำการของชายไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร พบว่า ชายไทยที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุด คือ ด้านความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ารับราชการทหาร พบว่า อายุ การศึกษา ศาสนา อาชีพ รายได้ อาชีพของบิดา/ มารดา ภาระเลี้ยงดูบิดา มารดา การได้สิทธิลดวันรับราชการทหาร การมีสิทธิสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ การได้รับคำแนะนำ/ ชักชวนให้ร้องขอ และการรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารจากสื่อ มีความสัมพันธ์แรงจูงใจในการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การเพิ่มสิทธิหรือ โอกาสให้กับผู้ที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการในการมีสิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบให้มากขึ้น มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์ที่จะทำให้ชายไทยร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากขึ้น การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเงินเดือนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การเพิ่มสิทธิในการลดวันรับราชการให้มากขึ้น การจัดทำรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกแผนผังขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงหลักฐานเอกสารสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับจากการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้ผู้เข้ารับการตรวจเลือกมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

Grillo, et al. (1974, p. 121) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษานอกระบบ โรงเรียนในหน่วยทหารของสหรัฐอเมริกา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่ทหารก่อนปลดประจำการ มีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดเตรียมทหารแต่ละคนให้สามารถเข้ากับสังคมภายนอกได้หลังปลดประจำการไปแล้ว ทหารทุกคนจะต้องได้รับการฝึกฝนวิชาชีพ หรือความชำนาญในอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือให้ความรู้พื้นฐานเพื่อที่จะนำไปใช้ในวิชาชีพได้ นอกจากนั้นยังให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการปรับตัวในสังคมการฝึกอบรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะไม่กระทบกระเทือนต่อการฝึกทางทหาร วิชาที่จัดให้มีการศึกษาดังนี้

1. ประเภทวิชาทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะช่วยปรับปรุงบุคลิกภาพของแต่ละคนให้เข้ากับสังคมภายนอกได้ ประกอบด้วย

1.1 ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพในงานอาชีพต่าง ๆ และการฝึกที่จำเป็นสำหรับงานอาชีพนั้น ๆ

1.2 เรื่องเกี่ยวกับประเทศต่าง ๆ และปัญหาในประเทศในท้องถิ่นรวมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิศาสตร์และเศรษฐกิจด้วย

1.3 ความรู้เกี่ยวกับปัญหาของนานาชาติ ซึ่งสหรัฐอเมริกากำลังประสบอยู่ส่วน การฝึกฝนทางด้าน

2. วิชาเฉพาะเกี่ยวกับงานอาชีพ เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน วิชาอาชีพเฉพาะ นั้นเป็นการฝึกอาชีพเป็นรายบุคคลตามความสนใจและความสามารถและเพื่อปรับปรุงสมรรถภาพ หรือฝึกฝนความชำนาญเพิ่มเติม

3. การฝึกอบรมเฉพาะอย่างเพื่อไปศึกษาต่อการศึกษาทั่วไป และการสอนเกี่ยวกับการอ่านออกเขียนได้ทหารกองประจำการของสหรัฐอเมริกานั้นเป็นผู้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานสูง เพราะมีการศึกษาภาคบังคับรวม 12 ปี ทหารส่วนใหญ่จึงย่างเข้าสู่วัยการศึกษาระดับอุดมศึกษา

รัฐบาลของสหรัฐอเมริกาพยายามจูงใจให้คนมาสมัครเป็นทหาร โดยจูงใจให้เห็น ประโยชน์ที่จะได้รับเมื่อเป็นทหารซึ่งประโยชน์อย่างหนึ่งคือการศึกษา หมายความว่า กองทัพจะ ให้อุปการะการศึกษาแก่ผู้สมัครเป็นทหาร นอกจากการจัดการสอนและการฝึกอบรมต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ยังได้จัดทำเอกสาร แนะนำด้านอาชีพให้แก่ทหารอีกด้วยจะเห็นได้ว่าการศึกษาในโรงเรียนใน กองทัพนั้นสหรัฐอเมริกาได้จัดทำอย่างจริงจังและดำเนินการอยู่อย่างต่อเนื่อง

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัย ได้ศึกษามาทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น มีความแตกต่างกัน โดยแสดงรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจจากตัวแบบแนวคิดทฤษฎี

ตัวแบบทฤษฎี	ตัวแปร/ ปัจจัย
ลักษณะของพฤติกรรมที่ได้รับ แรงจูงใจ สิริโสภาคย์ บูรพาเคชะ (2548)	<ol style="list-style-type: none"> พลังแรงจูงใจ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการได้รับแรงจูงใจ พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจร เกิดการยึดติดหรือเกิดความพยายาม มีการแสวงหาวิธีการหลายอย่างเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจ มีพลังในการแสดงพฤติกรรมตอบสนอง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแบบทฤษฎี	ตัวแปร/ ปัจจัย
การเกิดแรงจูงใจ ซิลเวอร์แมน (2541)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ชั้นความต้องการ 2. ชั้นแรงขับ 3. ชั้นพฤติกรรม 4. ชั้นลดแรงขับ
	} ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ
แหล่งของแรงจูงใจ ศุรางค์ มั่นยานนท์ (2544)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านชีววิทยาพื้นฐานของบุคคล 2. อารมณ์ 3. ความรู้ความเข้าใจของบุคคล 4. ด้านสังคมของบุคคล
องค์ประกอบของแรงจูงใจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2553)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการ 2. แรงขับ 3. เป้าหมาย
โนสส์ (1980)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการทางกายภาพ 2. ความต้องการในการเจริญงอกงาม 3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย 4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ 5. ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์
	} ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
ประเภทของแรงขับ มหาวิทยาลัย สุโขทัย ธรรมาราช (2541)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แรงขับทางกายภาพ 2. แรงขับทางด้านจิตวิทยาและแรงขับทางสังคม
ประเภทของแรงจูงใจ อารี พันธุ์มณี (2546)	<ol style="list-style-type: none"> 1. แรงจูงใจภายใน 2. แรงจูงใจภายนอก
ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีลำดับ ความต้องการของมาสโลว์ (1970)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการด้านสรีระ 2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น 5. ความต้องการที่จะบรรลุถึงศักยภาพของตนเอง
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1954)	<p>ปัจจัยจูงใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแบบทฤษฎี	ตัวแปร/ ปัจจัย
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1954)	ปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยอนามัย 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 4. สถานภาพทางอาชีพ 5. นโยบายและการบริหาร 6. สภาพการทำงาน 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8. ความมั่นคงในงาน 9. วิธีการปกครองบังคับบัญชา
ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (1938)	1. ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งของ 2. ความต้องการแสดงความทะเยอทะยาน 3. ความต้องการที่เกี่ยวกับอำนาจ การต่อต้าน และการขอมแพ้ย่อม จำนวน 4. ความต้องการที่จะทำให้บุคคลอื่นหรือตนเองได้รับอันตราย 5. ความต้องการเกี่ยวกับความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น 6. ความต้องการเกี่ยวกับสังคม

ตารางที่ 4 การจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครจากแนวคิดทฤษฎี

ปัจจัย	แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ									
	สิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ	ชิดเวอร์แมน	สุรางค์ มั่นขานนท์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	โนดส์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมสาร	อาร์ ฟันธัมมณี	Maslow	Herzberg	Murray
ด้านกายภาพ			*		*	*	*	*	*	*
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					*		*	*	*	*
ด้านการยอมรับในสังคม					*	*	*	*	*	*
ด้านความมั่นคงในชีวิต					*			*	*	
ด้านความผูกพัน/ ความสัมพันธ์			*				*		*	*
ด้านสังคม			*			*		*	*	*
ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน								*	*	
ความต้องการ				*						
แรงขับ				*						
เป้าหมาย				*						

หมายเหตุ* คือ มีการกล่าวถึงในแนวคิดหรือทฤษฎี

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (กรณีศึกษา)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
สิทธิพร	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็น	1. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า
มุสิกะสิน	ทหารกองประจำการของทหาร	2. แรงจูงใจเกียรติยศและชื่อเสียง
(2547)	กองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์	3. แรงจูงใจจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
		4. แรงจูงใจจากการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
สมหมาย ลพล้ำเลิศ (2547)	ปัจจัยและผลกระทบจากการรับ ทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการ: ในพื้นที่ ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี	1. สาเหตุที่ทำให้เข้าเป็นทหารกอง ประจำการ 2. ผลกระทบด้านกำลังพล การบริหาร และพัฒนาหน่วย ความพร้อมของทหาร ประจำการ
กฤษณะ ทองคำ (2546)	ผลกระทบต่อการกองทัพบก จากการรับทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการ	1. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ 2. ด้านสังคม 3. ด้านวัฒนธรรม
นพวงศ์ สุรวิชัย (2547)	ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็น ทหารกองประจำการ: ศึกษา เฉพาะกรณีในพื้นที่ค่ายเสนา ณรงค์ อำเภอลำดวน จังหวัด สงขลา	1. นโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การยอมรับนับถือในสังคม 4. ด้านการเงินและสวัสดิการที่ได้รับ 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
วิโรจน์ วิจิตรโท (2547)	ความพึงพอใจของทหารกอง ประจำการอายุ 18 ปี ถึง 20 ปี บริบูรณ์ ซึ่งเข้ารับราชการโดยวิธี ร้องขอ (สมัคร) ต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณี พื้นที่ค่ายนวมินทรราชินี อำเภอ เมือง จังหวัดชลบุรี	ความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทหารกองประจำการ 1. ด้านอาหารและโภชนาการ 2. ด้านที่พักอาศัย 3. ด้านสุขภาพร่างกาย 4. ด้านสวัสดิการอื่น ๆ 5. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6. ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอนและ ของใช้ส่วนตัว

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ประเด็นการวิจัย	ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
อนุวัฒน์ ธรรมจักร (2553)	ปัจจัยที่มีผลร้องขอและไม่ร้อง ขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ กองพลพัฒนาที่ 4	1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 2. ปัจจัยด้านสังคม 3. ปัจจัยทางจิตวิทยา 4. ทักษะติดต่ออาชีพและการสมัคร
สมศักดิ์ แจ่มพันธ์ (2553)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการ ตัดสินใจเข้าเป็นทหารกอง ประจำการในพื้นที่จังหวัด นครพนม	1. ปัจจัยครอบครัว 2. การประชาสัมพันธ์ 3. อาชีพ 4. โครงการทหารกองเกิน
ศุภณัฐ หนูรุ่ง (2552)	ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการ ตัดสินใจของชายไทยในการ สมัครเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการในพื้นที่จังหวัด สมุทรปราการ	1. ความต้องการรายได้ เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน 2. การได้สิทธิลดวันรับราชการ 3. การได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ 4. การได้รับข่าวจากสื่อ
สมพล ปะละไทย (2555)	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในกา ร้องขอเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร	1. ความต้องการรายได้ 2. การได้รับสิทธิลดวันรับราชการทหาร 3. การได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ 4. การได้รับข่าวจากสื่อ

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่ได้นำมาสังเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีนักวิจัยที่ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหารได้ดังนี้

ตารางที่ 6 การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับ
ราชการทหาร

ปัจจัย	งานวิจัยของนักวิจัยแต่ละท่าน									
	พ.ท. สิทธิพร มุสิกะสิน	พ.อ. สมหมาย ลพคำเลิศ	พ.อ. กฤษณะ ทองคำ	พ.อ. นพวงศ์ สุรวิชัย	พ.อ. วิโรจน์ วิจิตรโท	พ.อ. อนุวัฒน์ ธรรมจักร	พ.อ. สมศักดิ์ แจ่มพันธ์	พ.อ. สุขณัฐ หนูรุ่ง	พ.อ. สมพล ประละไทย	
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	*			*			*	*	*	
ด้านการยอมรับในสังคม	*		*	*		*				
ด้านความมั่นคงในชีวิต			*	*						
ด้านครอบครัว	*					*	*			
ด้านสังคม			*			*				
ด้านเงินเดือนและสิทธิต่าง ๆ			*	*	*	*		*	*	
ด้านการประชาสัมพันธ์	*							*	*	

หมายเหตุ* คือ มีการกล่าวถึงในงานวิจัย

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับราชการทหาร

แนวคิดและทฤษฎี	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การสังเคราะห์ตัวแปร
ด้านกายภาพ		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ด้านการยอมรับในสังคม	ด้านการยอมรับในสังคม	ด้านการยอมรับในสังคม
ด้านสังคม	ด้านสังคม	
ด้านความมั่นคงในชีวิต	ด้านความมั่นคงในชีวิต	ด้านความมั่นคงในชีวิต
ด้านเงินเดือนหรือผลตอบแทน	ด้านเงินเดือนและสิทธิต่าง ๆ	
ด้านความผูกพัน	ด้านครอบครัว	ด้านครอบครัว
	ด้านการประชาสัมพันธ์	ด้านการประชาสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับราชการทหาร ซึ่งนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ โดยสรุปปัจจัยการสังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ด้านการยอมรับในสังคม
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต
4. ด้านครอบครัว
5. ด้านการประชาสัมพันธ์

ตารางที่ 8 การตัดสินใจเลือกอาชีพจากตัวแบบแนวคิดทฤษฎี

ตัวแบบทฤษฎี	ตัวแปร/ ปัจจัย
ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ ตำเนา ขจรศิลป์	<ol style="list-style-type: none"> 1. การวิเคราะห์ตนเอง 2. การวิเคราะห์อาชีพ 3. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพ
ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ Secord and Carl	<ol style="list-style-type: none"> 1. อาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนา 2. ภูมิหลังต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ
ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ Holland	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลิกภาพ 2. สิ่งแวดล้อมของบุคคล 3. สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย 4. พฤติกรรมของบุคคล

จากนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยที่ได้นำมาสังเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ตารางที่ 9 การตัดสินใจเลือกอาชีพจากตัวแบบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรณีศึกษา)

ปัจจัย	งานวิจัยของนักวิจัยแต่ละท่าน		
	สำเนา ขจรศิลป์	Secord and Carl	Holland
การวิเคราะห์ตนเอง	*		
การวิเคราะห์อาชีพ	*		
การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ	*		
อาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนา		*	
ภูมิหลังต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ		*	
บุคลิกภาพ			*
สิ่งแวดล้อมของบุคคล			*
สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย			*
พฤติกรรมของบุคคล			*
ด้านการทำงานที่ตนสนใจ			
ปัจจัยความต้องการ			
ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว			
และด้านสังคม			

หมายเหตุ * คือ มีการกล่าวถึงในแนวคิดหรือทฤษฎี

ตารางที่ 10 การสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครรับราชการทหาร

แนวคิดและทฤษฎี	วิเคราะห์	การสังเคราะห์ตัวแปร
การวิเคราะห์ตนเอง	พฤติกรรมของบุคคล	การวิเคราะห์ตนเอง
(Secord & Carl, 1964)	ด้านส่วนตัว ด้านครอบครัว และด้านสังคม	
	บุคลิกภาพ	
	ภูมิหลังต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	
	สิ่งแวดล้อมของบุคคล	
	สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย	

ตารางที่ 10 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎี	วิเคราะห์	การสังเคราะห์ตัวแปร
การวิเคราะห์อาชีพ (Holland, 1973)	การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ อาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนา	การวิเคราะห์อาชีพ

ในที่นี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ซึ่งนำมาใช้เป็นตัวแปรตาม โดยสรุปปัจจัยการสังเคราะห์ได้ดังนี้

1. ด้านวิเคราะห์ตนเอง ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความต้องการ การทำงานที่ตนสนใจ บุคลิกภาพ พฤติกรรมบุคคล ภูมิหลัง ด้านส่วนตัว ครอบครัว และด้านสังคม สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย
2. ด้านการวิเคราะห์อาชีพ ประกอบด้วยอาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนา การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเรื่องนี้ คือ ทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้ว

2. กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ศึกษาคือ ทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 โดยการคำนวณจำนวนของขนาดตัวอย่างจากผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำนวน 908 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546) ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนประชากร
e คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (ซึ่งกำหนดให้ไม่เกิน .05)

แทนค่าสูตร

$$n = \frac{908}{1 + 908(0.05)^2}$$
$$= 277.67 \text{ หรือประมาณ } 278 \text{ คน}$$

ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้เท่ากับ 278 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการแบ่งเป็น 6 กลุ่มการปกครอง ซึ่งประกอบด้วย 50 เขต ตามระบบการบริหารและการปกครองของกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง ประกอบด้วย เขตพระนคร เขตดุสิต เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตสัมพันธวงศ์ เขตดินแดง เขตห้วยขวาง เขตพญาไท เขตราชเทวี และเขตวังทองหลาง
2. กลุ่มกรุงเทพใต้ ประกอบด้วย ปทุมวัน บางรัก เขตสาทร เขตบางคอแหลม เขตยานนาวา เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตพระโขนง เขตสวนหลวง และเขตบางนา
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางซื่อ เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตดอนเมือง เขตสายไหม และเขตบางเขน
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย เขตบางกะปิ เขตสะพานสูง เขตบึงกุ่ม เขตคันนายาว เขตลาดกระบัง เขตมีนบุรี เขตหนองจอก เขตคลองสามวา และเขตประเวศ
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตคลองสาน และเขตทวีวัฒนา
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้ ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางแค เขตหนองแขม เขตบางขุนเทียน เขตบางบอน เขตราชพฤกษ์บูรณะ และเขตทุ่งครุ

ตารางที่ 11 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ประชากรสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามเขตการปกครอง

เขตการปกครอง	จำนวนประชากรทหารที่ร้องขอ
1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	98
2. กลุ่มกรุงเทพใต้	126
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ	104
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	230
5. กลุ่มกรุงเทพมหานครเหนือ	167
6. กลุ่มกรุงเทพมหานครใต้	183
รวม	908

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อสุ่มเขตได้ ทั้ง 6 เขต แล้วจึงสุ่มตัวอย่างประชากรที่เป็นทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขต กรุงเทพมหานครและสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 ในแต่ละเขตตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละเขต คำนวณจากสูตรดังต่อไปนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขต =

$$\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละเขต}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้จะได้จำนวนของตัวอย่างในแต่ละเขต ดังข้อมูล

ในตารางที่ 12 ดังนี้

ตารางที่ 12 ประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตการปกครอง

เขตการปกครอง	เขตกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร ของกลุ่ม	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. กลุ่มกรุงเทพมหานครกลาง	เขตดุสิต	98	30
2. กลุ่มกรุงเทพใต้	เขตสวนหลวง	126	39
3. กลุ่มกรุงเทพเหนือ	เขตบางเขน	104	32
4. กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	เขตหนองจอก	230	70
5. กลุ่มกรุงธนเหนือ	เขตจอมทอง	167	51
6. กลุ่มกรุงธนใต้	เขตราษฎร์บูรณะ	183	56
รวม		903	278

ขั้นที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเฉพาะทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 แล้วเท่านั้น

ขั้นที่ 4 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้ที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างหลักคือ เป็นทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้วและอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีทั้งหมด 4 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกคำตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านเงินเดือนและสิทธิต่าง ๆ ด้านการประชาสัมพันธ์โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่คะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 มีลักษณะเป็นแบบอันตรภาคชั้น มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วยการวิเคราะห์ตนเอง การวิเคราะห์อาชีพ และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนแต่ละระดับตั้งแต่คะแนนน้อยที่สุดคือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุดคือ 5 มีลักษณะเป็นแบบอันตรภาคชั้น มีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง มาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง น้อย

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตอนดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับบริบท ของปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตลอดจนความถูกต้องของภาษาที่ใช้ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try Out) กับทหารกองประจำการซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม Reliability แบบ Cronbach's Alpha โดยมีค่าเท่ากับ .93 ($\alpha > 0.7$)

4. แบบสอบถามที่ผ่านการประเมินคุณภาพเครื่องมือแล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยอาศัยเครื่องมือที่มีความเหมาะสมสำหรับการรวบรวมข้อมูล ซึ่งในที่นี้ คือ แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยเก็บข้อมูลจากทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและต้องการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมจากแหล่งที่สามารถอ้างอิงได้ และมีความน่าเชื่อถือโดยทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และหนังสือต่าง ๆ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ที่ผ่านมา แต่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัยในครั้งนี้ และจากวารสาร บทความทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับอธิบายตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้ไว้ 2 ประเภทดังนี้

1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลและซึ่งข้อมูลที่ใช้เป็นมาตรวัดนามบัญญัติและเรียงลำดับ เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติเท่านั้น ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ ค่าความถี่ (จำนวน) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ตัวแปรที่ให้ระดับความคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดอันดับ ดังนั้นสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์การแปลความหมาย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของทหารกองประจำการต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครอยู่ในรูปแบบคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน

มาก เท่ากับ 4 คะแนน

ปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน

น้อย เท่ากับ 2 คะแนน

น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน

ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าอันดับภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันดับภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (มัลลิกา บุญนาค, 2548, หน้า 29)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันดับภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากสูตรข้างต้น สามารถสรุปการแปลความหมายได้ดังนี้

4.21-5.00	หมายความว่า	มีอิทธิพลมากที่สุด
3.41-4.20	หมายความว่า	มีอิทธิพลมาก
2.61-3.40	หมายความว่า	มีอิทธิพลปานกลาง
1.81-2.60	หมายความว่า	มีอิทธิพลน้อย
1.00-1.80	หมายความว่า	มีอิทธิพลน้อยที่สุด

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติอ้างอิงสำหรับการอธิบายผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างในเรื่องต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์การส่งผลของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้มาตรวัดอันดับภาคชั้น ดังนั้นสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่มีต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ใช้มาตรวัดอันดับภาคชั้น ดังนั้นสถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ค่า r มีค่า 0.80-1.00 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

ค่า r มีค่า 0.60-0.79 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่า r มีค่า 0.40-0.59 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่า r มีค่า 0.20-0.39 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่า r มีค่าต่ำกว่า 0.20 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร ปี 2555” เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 จำนวน 278 คน และทำการศึกษาโดยแบ่งเนื้อหาผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 13 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-22 ปี	258	92.80
22 ปีขึ้นไป-24 ปี	9	3.20
24 ปีขึ้นไป-26 ปี	8	2.90
26 ปีขึ้นไป	3	1.10
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-22 ปี จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 รองลงมาอายุระหว่าง 22 ปีขึ้นไป-24 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 มีอายุระหว่าง 24 ปีขึ้นไป-26 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 และมีอายุ 26 ปีขึ้นไป

จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	255	91.70
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	20	7.20
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3	1.10
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 91.70 รองลงมามีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และมีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาปีที่ 6	64	23.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	82	29.50
มัธยมศึกษาตอนปลาย	47	16.90
อนุปริญญา	38	13.70
ปริญญาตรี	44	15.80
สูงกว่าปริญญาตรี	3	1.10
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 รองลงมามีระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.80 ระดับการศึกษอนุปริญญา จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.70 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน

คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5,000 บาท	70	25.20
5,001-10,000 บาท	110	39.60
10,001-15,000 บาท	88	31.70
15,001 บาทขึ้นไป	10	3.60
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 รองลงมาเป็นผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพก่อนสมัคร

อาชีพก่อนสมัคร	จำนวน	ร้อยละ
ว่างงาน	37	13.30
รับจ้างทั่วไป	61	21.90
เกษตรกรกรรม	16	5.80
ค้าขาย	18	6.50
รับราชการ/ พนักงานบริษัทเอกชน	46	16.50
นักศึกษา	97	34.90
อื่น ๆ	3	1.10
รวม	278	100.0

จากตารางที่ 17 จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพก่อนสมัคร คือ นักศึกษา จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 รองลงมาคือมีอาชีพก่อนสมัคร คือ รับจ้างทั่วไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และมีอาชีพก่อนสมัคร คือ รับราชการ/ พนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 มีอาชีพก่อนสมัคร คือ ว่างาน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 มีอาชีพก่อนสมัคร คือ ค้าขาย จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50 มีอาชีพก่อนสมัคร คือ เกษตรกรรม จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 มีอาชีพก่อนสมัคร คือ อื่น ๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพของบิดา

อาชีพของบิดา	จำนวน	ร้อยละ
ว่างงาน	21	7.60
รับจ้างทั่วไป	138	49.60
ข้าราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ	30	10.80
พนักงานบริษัทเอกชน	27	9.70
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	47	16.90
อื่น ๆ	15	5.40
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 18 จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บิดามีอาชีพ คือ รับจ้างทั่วไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 รองลงมาบิดามีอาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และบิดามีอาชีพข้าราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 บิดามีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 บิดามีอาชีพว่างงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 บิดามีอาชีพอื่น ๆ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการมีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา

การมีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา	จำนวน	ร้อยละ
มี	160	57.60
ไม่มี	118	42.40
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาไม่มีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสื่อที่ให้ข้อมูลข่าวสารการสมัคร

สื่อที่ให้ข้อมูลข่าวสารการสมัคร	จำนวน	ร้อยละ
วิทยุ	14	5.00
โทรทัศน์	78	28.10
หนังสือพิมพ์	8	2.90
ญาติหรือเพื่อนที่เป็นทหาร	155	55.80
เว็บไซต์	14	5.00
อื่น ๆ	9	3.20
รวม	278	100.00

จากตารางที่ 20 จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครจากญาติหรือเพื่อนที่เป็นทหาร จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาบิดาทราบจากโทรทัศน์ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ทราบจากวิทยุ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ทราบจากเว็บไซต์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ทราบจากอื่น ๆ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 และทราบจากหนังสือพิมพ์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัคร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	0.837	มาก	4
2. ด้านการยอมรับในสังคม	4.28	0.725	มากที่สุด	1
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.86	0.696	มาก	2
4. ด้านครอบครัว	3.71	0.873	มาก	3
5. ด้านการประชาสัมพันธ์	3.55	0.775	มาก	5
รวม	3.81	0.597	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นของทหารกองเกินที่ตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับในสังคม ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในชีวิต ($\bar{X} = 3.86$) ด้านครอบครัว ($\bar{X} = 3.71$) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.63$) และน้อยที่สุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านจะได้โอกาสในการสมัคร เข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตา ทหารได้หลายครั้ง	1	2	18	8	1	3.40	0.978	ปานกลาง	3
2. ท่านได้มีโอกาสนในการฝึกฝน อาชีพระหว่างที่รับราชการทหาร	0	2	12	12	4	3.64	0.946	มาก	2
3. ท่านได้มีโอกาสดูแลเพิ่มเติม จากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิ ให้กับตนเอง	1	1	12	6	10	3.84	1.023	มาก	1
	ในภาพรวม					3.63	0.837	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มากที่สุดคือ ท่านได้มีโอกาสดูแลเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ ท่านได้มีโอกาสนในการฝึกฝนอาชีพระหว่างที่รับราชการทหาร ($\bar{X} = 3.64$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ท่านจะได้โอกาสในการสมัครเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาทหารได้หลายครั้ง ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการยอมรับในสังคม

ด้านการยอมรับในสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านเห็นว่า การเป็นทหารได้รับ การยกย่องชมเชยจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ เสียสละเพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง	1	5	9	15	4.28	0.863	มากที่สุด	2

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ด้านการยอมรับในสังคม	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
2. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี	1	3	5	21	4.42	0.857	มากที่สุด	1
	3.30	10.00	16.70	70.00				
3. การเป็นทหารได้รู้จักและพบปะ เพื่อนทหารที่หลากหลาย	2	7	13	8	4.15	0.810	มาก	3
	6.70	23.30	43.30	26.70				
ในภาพรวม					4.28	0.725	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านการยอมรับในสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มากที่สุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่า การเป็นทหารได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคมว่าเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเป็นทหารได้รู้จักและพบปะเพื่อนทหารที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านความมั่นคงในชีวิต

ด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ทหารกองประจำการทำให้มีรายได้ ที่แน่นอน	1	12	9	8	3.82	0.836	มาก	2
	3.30	40.00	30.00	26.70				
2. ทหารกองประจำการมีรายได้พิเศษ จากการไปทำกิจกรรมนอกเหนือจาก งานในหน้าที่	4	9	14	3	3.74	0.813	มาก	3
	13.30	30.00	46.70	10.00				
3. การได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	3	9	8	10	4.01	0.959	มาก	1
	10.0	30.0	26.7	33.3				
ในภาพรวม					3.86	0.696	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านความมั่นคงในชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ได้แก่ การได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาคือ ทหารกองประจำการทำให้มีรายได้ที่แน่นอน ($\bar{X} = 3.82$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทหารกองประจำการมีรายได้พิเศษจากการไปทำกิจกรรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ความภาคภูมิใจของครอบครัว ที่ท่านเป็นทหาร	1	1	8	10	10	4.03	1.016	มาก	1
2. ครอบครัวของท่านต้องการ ให้ท่านเข้ารับราชการทหาร	1	4	7	13	5	3.54	1.070	มาก	3
3. แรงบันดาลใจจากคนใน ครอบครัวทำให้ท่านต้องการรับ ราชการเป็นทหาร	2	2	9	12	5	3.58	1.037	มาก	2
ในภาพรวม						3.71	0.873	มาก	

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านครอบครัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่ท่านเป็นทหาร ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ แรงบันดาลใจจากคนในครอบครัวทำให้ท่านต้องการรับราชการเป็นทหาร ($\bar{X} = 3.58$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านเข้ารับราชการทหาร ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านการประชาสัมพันธ์

ด้านการประชาสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. การประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ทำให้ท่านอยากสมัครเป็นทหารกองประจำการ	2	0	12	12	4	3.53	0.949	มาก	3
	6.70	0.00	40.00	40.00	13.30				
2. การบอกต่อหรือคำบอกเล่าจากรุ่นพี่หรือเพื่อน ๆ ที่เป็นทหาร ทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ	3	2	13	9	3	3.48	0.982	มาก	2
	10.00	6.70	43.30	30.00	10.00				
3. การประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สัสดีทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ	0	2	16	9	3	3.64	0.939	มาก	1
	0.00	6.70	53.30	30.00	10.00				
	ในภาพรวม					3.55	0.775	มาก	

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจำแนกตามด้านการประชาสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มากที่สุด ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สัสดีทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ทำให้ท่านอยากสมัครเป็นทหารกองประจำการ ($\bar{X} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบอกต่อหรือคำบอกเล่าจากรุ่นพี่หรือเพื่อน ๆ ที่เป็นทหาร ทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวม

การตัดสินใจสมัคร	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
1. การวิเคราะห์ตนเอง	3.23	0.782	ปานกลาง	2
2. การวิเคราะห์อาชีพ	3.92	0.859	มาก	1
รวม	3.58	0.745	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นของทหารกองเกินเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การวิเคราะห์อาชีพ ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์ตนเอง ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์ตนเอง

ด้านการวิเคราะห์ตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านชอบการเป็นทหารอยู่แล้ว ทำให้ท่านตัดสินใจสมัครเข้าเป็น ทหาร	2	4	13	10	1	3.21	1.104	ปานกลาง	4
2. ท่านเคยเห็นหรือเคยฝึกทหาร มาแล้วทำให้เกิดความสนใจ จึงตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหาร	6.70	13.30	43.30	33.30	3.30	3.12	1.058	ปานกลาง	5
3. ท่านเป็นคนที่ชอบความมี ระเบียบวินัยของทหาร อาชีพทหาร จึงเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับท่าน	1	6	11	9	3	3.32	1.076	ปานกลาง	2
4. ท่านเป็นคนที่มีความปรารถนา แข็งแรง	3.30	20.00	36.70	30.00	10.00	3.50	1.054	มาก	1

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ด้านการวิเคราะห์ตนเอง	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5. ครอบครัวของท่านให้ การสนับสนุนให้เป็นทหาร	2	2	14	10	2	3.23	1.089	ปานกลาง	3
6. ท่านไม่มีภาระที่ต้องดูแล ครอบครัว	7	4	11	5	3	3.01	1.349	ปานกลาง	6
	23.30	13.30	36.70	16.70	10.00				
	ในภาพรวม					3.23	0.782	ปานกลาง	

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเป็นคนที่มีสภาพร่างกาย แข็งแรง ($\bar{X} = 3.50$) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ท่านเป็นคนที่ชอบความมีระเบียบวินัยของทหาร อาชีพทหารจึงเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับท่าน ($\bar{X} = 3.32$) ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนให้เป็นทหาร ($\bar{X} = 3.23$) ท่านชอบการเป็นทหารอยู่แล้ว ทำให้ท่านตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหาร ($\bar{X} = 3.21$) ท่านเคยเห็นหรือเคยฝึกทหารมาแล้วทำให้เกิดความสนใจ จึงตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหาร ($\bar{X} = 3.12$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านไม่มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ($\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์อาชีพ

ด้านการวิเคราะห์อาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ไม่มากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
1. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่มีสวัสดิการดี	1	2	11	8	8	3.77	0.994	ปานกลาง	5
2. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคน ในสังคม	3.30	6.70	36.70	26.70	26.70				
	1	0	10	7	12	3.99	0.998	ปานกลาง	3
	3.30	0.00	33.30	23.30	40.00				
3. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารมีโอกา สรับใช้ชาติมากกว่าอาชีพอื่น	1	1	9	6	13	4.00	1.028	ปานกลาง	2
	3.30	3.30	30.00	20.00	43.30				

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ด้านการวิเคราะห์อาชีพ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
	ในมากที่สุด	ไม่มาก	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
4. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารทำให้ ท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำ	1	1	7	9	12	4.00	0.993	ปานกลาง	1
5. ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่มีความมั่นคง	3.30	3.30	23.30	30.00	40.00				
	1	4	8	8	9	3.85	1.044	ปานกลาง	4
	3.30	13.30	26.70	26.70	30.00				
	ในภาพรวม					3.92	0.859	ปานกลาง	

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์ตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านเห็นว่าอาชีพทหารทำให้ท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.00$) ท่านเห็นว่าอาชีพทหารมีโอกาสรับใช้ชาติมากกว่าอาชีพอื่น ($\bar{X} = 4.00$) ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ($\bar{X} = 3.99$) ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ($\bar{X} = 3.85$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการดี ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์ตนเอง

H_0 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์ตนเอง

H_1 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้าน

การวิเคราะห์ตนเอง

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเอง

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	84.639	5	16.928	54.427	0.000*
Residual	84.597	272	0.311		
Total	169.235	277			

$R = 0.707$, $R^2 = 0.500$, Adjusted $R^2 = 0.491$, SEE = 0.558

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่า $F = 54.427$ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเอง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.707 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.500 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ สามารถอธิบายความเป็นไปได้ของการพยากรณ์โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 50.0 ส่วนอีก 50.0% จะเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบสอบถาม ค่า Adjusted R Square แสดงถึงค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่าถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 49.1% ส่วนค่า Std. Error of the Estimate (SEE) แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.558

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเอง

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficient		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.225		1.698	0.091	0.381
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.012	0.05	-0.012	-0.229	0.819
2. ด้านการยอมรับในสังคม	0.102	0.065	0.094	1.566	0.119
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	-0.047	0.066	-0.042	-0.712	0.477
4. ด้านครอบครัว	0.395	0.049	0.441	8.091	0.000*
5. ด้านการประชาสัมพันธ์	0.330	0.058	0.327	5.666	0.000*

Dependent Variable: ค่าเฉลี่ยการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสรุปโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเอง โดยใช้วิธี Enter ผลที่ได้พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัว (Beta = 0.441) ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประชาสัมพันธ์ (Beta = 0.327) และทั้งสองปัจจัยมีค่า Beta เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยแรงงใจในด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ดีขึ้นจะทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเองได้ง่ายขึ้น

สมการที่ได้จากวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.225 + 0.395 (\text{ด้านครอบครัว}) + 0.330 (\text{ด้านการประชาสัมพันธ์})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.441(\text{ด้านครอบครัว}) + 0.327 (\text{ด้านการประชาสัมพันธ์})$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์ห้ออาชีพ

H_0 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์ห้ออาชีพ

H_1 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์ห้ออาชีพ

ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ห้ออาชีพ

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	115.898	5	23.18	71.425	0.000*
Residual	88.272	272	0.325		
Total	204.171	277			

$$R = 0.753, R^2 = 0.568, \text{Adjusted } R^2 = 0.560, \text{SEE} = 0.570$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่า $F = 71.425$ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในด้านการวิเคราะห์อาชีพ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.753 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวกับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.568 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ สามารถอธิบายความเป็นไปได้ของการพยากรณ์โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์ร้อยละ 56.8 ส่วนอีก 43.2% จะเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบสอบถาม ค่า Adjusted R Square แสดงถึงค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่าถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 56.0% ส่วนค่า Std. Error of the Estimate (SEE) แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.570

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-0.343	0.229		-1.494	0.136
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.102	0.051	0.100	1.99	0.048*
2. ด้านการยอมรับในสังคม	0.350	0.066	0.295	5.274	0.000*
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.345	0.068	0.279	5.095	0.000*
4. ด้านครอบครัว	0.213	0.05	0.216	4.264	0.000*
5. ด้านการประชาสัมพันธ์	0.078	0.059	0.07	1.303	0.194

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสรุปโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ โดยใช้วิธี Enter ผลที่ได้พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านครอบครัว ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.048, 0.000, 0.000, 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านครอบครัว ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคม (Beta = 0.295) ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพ มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต (Beta = 0.279) ด้านครอบครัว (Beta = 0.216) และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Beta = 0.100) ทั้ง 4 ปัจจัยมีค่า Beta เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านครอบครัว มีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านครอบครัวดีขึ้นจะทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์อาชีพได้ง่ายขึ้น

สมการที่ได้จากวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.343 + 0.102 (\text{ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + 0.350 (\text{ด้านการยอมรับในสังคม}) + 0.345 (\text{ด้านความมั่นคงในชีวิต}) + 0.213 (\text{ด้านครอบครัว})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.100 (\text{ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ}) + 0.295 (\text{ด้านการยอมรับในสังคม}) + 0.279 (\text{ด้านความมั่นคงในชีวิต}) + 0.216 (\text{ด้านครอบครัว})$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

H_0 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และ

ด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
ในภาพรวม

H_1 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และ
ด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
ในภาพรวม

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณและการพยากรณ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัคร
เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ
เป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	89.848	5	17.97	76.623	0.000*
Residual	63.789	272	0.235		
Total	153.637	277			

$R = 0.765$, $R^2 = 0.585$, Adjusted $R^2 = 0.577$, $SEE = 0.484$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่า $F = 76.623$ ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000
ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ดังนั้นจึงยอมรับ
สมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว
และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
ในภาพรวม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.765 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัว
กับตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน โดยค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)
เท่ากับ 0.585 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกอง
ประจำการ สามารถอธิบายความเป็นไปได้ของการพยากรณ์โดยมีความแม่นยำในการพยากรณ์

ร้อยละ 58.5 ส่วนอีก 41.5% จะเป็นตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในตัวแบบสอบถาม ค่า Adjusted R Square แสดงถึงค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่าถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตาม จะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 57.7% ส่วนค่า Std. Error of the Estimate (SEE) แสดงถึงค่าที่ แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม จะมีความคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ 0.484

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม

Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficient		Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.019	0.195		0.099	0.922
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.045	0.044	0.051	1.039	0.300
2. ด้านการยอมรับในสังคม	0.226	0.056	0.220	4.004	0.000*
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	0.149	0.057	0.139	2.587	0.010*
4. ด้านครอบครัว	0.304	0.042	0.356	7.167	0.000*
5. ด้านการประชาสัมพันธ์	0.204	0.051	0.212	4.029	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถสรุปโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวม โดยใช้วิธี Enter ผลที่ได้พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ที่มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.010, 0.000, 0.000 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัว (Beta = 0.356) ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหาร

กองประจำการในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับในสังคม (Beta = 0.220) ด้านการประชาสัมพันธ์ (Beta = 0.212) และด้านความมั่นคงในชีวิต (Beta = 0.139) ทั้ง 4 ปัจจัย มีค่า Beta เป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านครอบครัวมีอิทธิพลในทิศทางเดียวกันกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยแรงจูงใจในด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ดีขึ้นจะทำให้การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมได้ง่ายขึ้น

สมการที่ได้จากวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.019 + 0.226 (\text{ด้านการยอมรับในสังคม}) + 0.149 (\text{ด้านความมั่นคงในชีวิต}) + 0.304 (\text{ด้านครอบครัว}) + 0.204 (\text{ด้านการประชาสัมพันธ์})$$

ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.220 (\text{ด้านการยอมรับในสังคม}) + 0.139 (\text{ด้านความมั่นคงในชีวิต}) + 0.356 (\text{ด้านครอบครัว}) + 0.212 (\text{ด้านการประชาสัมพันธ์})$$

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

H_0 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

H_1 = ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ตารางที่ 36 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครกับการตัดสินใจสมัคร
เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัคร		การตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ		
		ด้านการวิเคราะห์ตนเอง	ด้านการวิเคราะห์อาชีพ	ในภาพรวม
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	r	0.34**	0.50**	0.47**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278
2. ด้านการยอมรับในสังคม	r	0.37**	0.64**	0.56**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต	r	0.35**	0.63**	0.55**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278
4. ด้านครอบครัว	r	0.64**	0.52**	0.64**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278
5. ด้านการประชาสัมพันธ์	r	0.60**	0.51**	0.61**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278
ในภาพรวม	r	0.618**	0.734**	0.747**
	Sig.	0.00	0.00	0.00
	n	278	278	278

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 36 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านการวิเคราะห์ตนเองในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = 0.74$) โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาในภาพรวมเป็นรายด้าน พบว่า ในภาพรวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.47, 0.56 และ 0.55 ตามลำดับ ส่วนภาพรวมด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.64 และ 0.61 ตามลำดับ และทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก สามารถพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.47$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครด้านการวิเคราะห์ข้ออาชีพมากที่สุด โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.50$) ส่วนด้านการวิเคราะห์ตนเอง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.34$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้านการยอมรับในสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.56$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครด้านการวิเคราะห์ข้ออาชีพมากที่สุด โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.64$) ส่วนด้านการวิเคราะห์ตนเอง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.37$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครด้านการวิเคราะห์ข้ออาชีพมากที่สุด โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.63$) ส่วนด้านการวิเคราะห์ตนเอง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับต่ำ ($r = 0.35$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.64$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครด้านการวิเคราะห์ตนเองมากที่สุด โดยพบว่ามีสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.64$) ส่วนด้านการวิเคราะห์ข้ออาชีพ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.52$)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($r = 0.61$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครด้านการวิเคราะห์ตนเองมากที่สุด

โดยพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r = 0.60$) ส่วนด้านการวิเคราะห์อาชีพ
มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.51$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร ปี 2555” ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและต้องการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา และอภิปรายผลการศึกษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้ ดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร ปี 2555” ผู้วิจัยเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาพบว่า ทหารกองเกินที่มีอายุ 21-29 ปีบริบูรณ์ ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและต้องการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปี 2555 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-22 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท โดยมีอาชีพก่อนสมัคร คือ นักศึกษา บิคามีอาชีพรับจ้างทั่วไป มีภาระเลี้ยงดูบิดามารดา ส่วนใหญ่ทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครจากญาติหรือเพื่อนที่เป็นทหาร

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของทหารกองเกินที่ตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อ ท่านได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง

ด้านการยอมรับในสังคม พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

ด้านครอบครัว พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อ ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่ท่านเป็นทหาร

ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อ การประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สัสดีทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

จากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของทหารกองเกินเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สามารถพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านการวิเคราะห์ตนเอง พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์ตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อท่านเป็นคนที่มีสภาพร่างกาย แข็งแรง

ด้านการวิเคราะห์อาชีพ พบว่า ความคิดเห็นของทหารที่สมัครเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จำแนกตามด้านการวิเคราะห์ตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุดในข้อท่านเห็นว่าอาชีพทหารมีโอกาสรับใช้ชาติมากกว่าอาชีพอื่น

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยที่ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาพรวมด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงและทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลดังนี้

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยพบว่า ผู้สมัครเห็นว่าการสมัครเข้ารับราชการจะทำให้ได้มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง และอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นความภาคภูมิใจของครอบครัวที่ได้เป็นทหาร นอกเหนือจากนี้ยังได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย โดยได้รับข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ สัสดีจึงทำให้อยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี และสอดคล้องกับแนวคิดของ โนลส์ (Knowles, 1980) พบว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจและอารมณ์ ซึ่งบุคคลทุกคนย่อมต้องการได้รับความรู้สึกที่ดี โดยอาจเรียกความต้องการด้านนี้ว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการได้รับการยอมรับ บุคคลส่วนมากต้องการได้รับความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ ในบางด้านที่เขามีอยู่ ความต้องการทางด้านนี้ทำให้บุคคลรวมกลุ่มทางสังคมทำให้สามารถแสวงหาสถานะทางสังคมที่จะได้รับการยอมรับและความสนใจจากสมาชิกกลุ่ม สอดคล้องกับแนวคิดของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2529) พบว่า ความต้องการการยอมรับเป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นเห็นด้วยและชื่นชมในสิ่งที่ตนเองเลือกกระทำตั้งแต่

การแสดงความคิดเห็นหรือแนวปฏิบัติบางอย่าง ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะทำให้ความเครียดความวิตกกังวลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นลดลง จนทำให้จิตใจอยู่ในสภาพปกติและมีความรู้สึกสุขใจอบอุ่นใจ และยังคงคล้องกับแนวคิดของอารี พันธุ์ณี (2534) ที่พบว่า แรงจูงใจภายในเป็นภาวะของแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น เกียรติยศ เงินเดือน ความก้าวหน้า ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวงศ์ สุรวิชัย (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าระดับแรงจูงใจที่ทำให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีระดับแรงจูงใจมากที่สุดคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ วิจิตรโท (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของทหารกองประจำการอายุ 18 ปี ถึง 20 ปี บริบูรณ์ ซึ่งเข้ารับราชการ โดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายนวมินทรราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ทหารกองประจำการซึ่งเข้ารับราชการโดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการอื่น ๆ

และจากผลการศึกษาพบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการยอมรับในสังคม ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านครอบครัว และด้านการประชาสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ผู้วิจัยของอภิปรายผลตามปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้สมัครเห็นว่าการได้เป็นทหารกองประจำการจะทำให้ได้รับโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง เนื่องจากผู้สมัครส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาเพียงมัธยมตอนต้น และรองลงมามีระดับการศึกษาประถมศึกษา ดังนั้นการได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นจะส่งผลต่อการได้รับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่อไปในอนาคตได้ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่พบว่าความก้าวหน้า เป็นการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม สอดคล้องกับงานวิจัยของนพวงศ์ สุรวิชัย (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีแรงจูงใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการที่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการยอมรับในสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้สมัครเห็นว่าการได้เป็นทหารกองประจำการจะทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น อาจเป็นเพราะอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม อีกทั้งการได้เป็นทหารทำให้เป็นคนมีระเบียบวินัย ทำให้มีลักษณะความเป็นผู้นำ ทำให้ผู้สมัครรู้สึกภาคภูมิใจในการได้มีอาชีพเป็นทหาร สอดคล้องกับแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่พบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนชอบและรักงาน อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวงศ์ สุรวิชัย (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า แรงจูงใจที่สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินด้านการยอมรับนับถือในสังคมอยู่ในระดับดี

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้สมัครเห็นว่านอกจากการได้เป็นทหารกองประจำการจะมีรายได้ที่แน่นอนแล้ว รวมถึงเงินพิเศษที่ได้จากการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับประจำ อีกทั้งยังมีสวัสดิการการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ทำให้ผู้สมัครรู้สึกปลอดภัยและมีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้นและเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการดี สอดคล้องกับแนวคิดของซีคอร์ด และคาร์ล (Secord & Carl, 1964) พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของมนุษย์ได้ว่าบุคคลใดจะเลือกอาชีพใด ก็ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้น เห็นว่าอาชีพใดดี หรือเป็นที่พึงปรารถนาอาชีพอย่างไร มากน้อยเพียงใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวงศ์ สุรวิชัย (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคงมีแรงจูงใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ วิจิตร โท (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของทหารกองประจำการอายุ 18 ปี ถึง 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเข้ารับราชการ โดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายนวมินทร์ราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ทหารกองประจำการซึ่งเข้ารับราชการ โดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

ด้านครอบครัว พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากผู้สมัครเห็นว่าการได้เป็นทหารส่งผลทำให้เกิดความภาคภูมิใจของคนในครอบครัว และครอบครัวก็ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ในการที่จะให้ผู้สมัครได้เป็นทหาร อีกทั้งผู้สมัครเองเป็นคนที่มั่งมีร่างกายแข็งแรง จึงทำให้ตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอลแลนด์ (Holland, 1973) พบว่า บุคคลจะเลือกอาชีพใดมักขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพรวมทั้งตัวแปรจากสิ่งแวดล้อม Holland เชื่อว่า การเลือกอาชีพสะท้อนทางบุคลิกภาพของบุคคล นอกจากนี้รูปแบบทางบุคลิกภาพของบุคคล มักแสดงออกทางการทำงานของบุคคลด้วย

ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากหลังจากที่ได้รับข้อมูลและสิ่งจูงใจต่าง ๆ เกิดขึ้นแล้ว แต่ยังขาดข้อมูลที่ทำให้รู้สึกมั่นใจในการตัดสินใจ เมื่อผู้สมัครได้รับการประชาสัมพันธ์จากเจ้าหน้าที่สัสดี ทำให้ได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยสมหมาย ลพธำเลิศ (2547) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยและผลกระทบจากการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ที่ร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ: ในพื้นที่ค่ายอดิศร อำเภอ เมือง จังหวัด สระบุรี พบว่า การที่กองทัพบกใช้การประชาสัมพันธ์เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้ทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร ปี 2555 สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

1. ทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรที่จะกระตุ้น ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ให้เห็นว่า อาชีพทหารนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม ไม่น้อยไปกว่าอาชีพอื่น ๆ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการเป็นทหารจนเกิดการสมัครเข้าเป็นทหารต่อไปและสื่อบุคคล เช่น สัสดีหรือเพื่อนที่เคยเป็นทหาร รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้สมัครได้ทราบข้อมูลที่ละเอียดและชัดเจนมากขึ้น และทำให้เกิดการบอกต่อ ไปยังบุคคลอื่น ๆ ให้เกิดความสนใจที่จะสมัครเป็นทหารกองประจำการต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีอิทธิพลที่ทำให้เกิดการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ดังนั้นทางกองทัพควรมีการปรับอัตราเงินเดือน รวมถึงเบี้ยเลี้ยง ให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรมีการให้สวัสดิการต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถจูงใจให้ผู้สมัครตัดสินใจสมัครเป็นทหารเพิ่มขึ้นต่อไป

เชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร ปี 2555 สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

1. ทางผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเผยแพร่ข่าวสารในสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสมัครและประโยชน์ที่ได้รับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความนิยมในสังคมถึงความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจที่ได้จากการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ที่ได้รับข่าวสาร อาจเป็นบุคคลในครอบครัวช่วยกระตุ้นให้บุตรหลานตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. ดำเนินการส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้รับโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ให้เห็นผลในทางปฏิบัติ โดยอาจมีการส่งเสริมให้ได้รับโอกาสในการเข้าบรรจุในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

เชิงวิชาการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครของทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กรณีศึกษา: เฉพาะสำนักงานสัสดีกรุงเทพมหานคร ปี 2555 สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงวิชาการได้ดังนี้

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของทหารกองประจำการหลังจากที่ได้สมัครเป็นทหารกองประจำการแล้ว เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยใดบ้างที่ทำให้ทหารกองประจำการเกิดความพึงพอใจซึ่งจะส่งผลให้ไม่เกิดการลาออกของทหารในหน่วยงานต่อไปในอนาคต

2. ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทหาร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้ทหารมีความผูกพันต่อองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี เพื่อให้เป็นแนวทางให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบและปรับปรุงให้มีปัจจัยที่จะทำให้ทหารเกิดความผูกพันดีขึ้น

3. ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ทหารกองเกินที่ตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลในเชิงลึก รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการสมัคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนานโยบายรวมถึงวิธีการจูงใจให้มีการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการให้เพิ่มมากขึ้นในอนาคตได้

บรรณานุกรม

- กรมการกำลังสำรองทหารบก. (2525). *ประวัติสี่สดี*. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.
กระทรวงกลาโหม. (2543). *ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่อง การรับสมัครทหารกองเกิน
อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ*. กรุงเทพฯ:
กระทรวงกลาโหม.
- กฤษณะ เกิดทองคำ. (2546). *ผลกระทบต่อกองทัพบก จากการรับทหารกองเกินอายุ
18-20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ*. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- กองทัพบก. (2543). *ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การรับสมัครทหารกองเกินอายุ 18- 20 ปีบริบูรณ์
เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ พุทธศักราช 2543*. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- บุญศรี คำชาย. (2544). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*.
กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ซิลเวอร์แมน โรเบิร์ต อี. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. (สุภาณี สนธิรัตน์ และคณะ). กรุงเทพฯ:
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร. (2550). *แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหาร
กองเกินที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในจังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ธวัชชัย แคล้วภัยพาล. (2548). *แรงจูงใจ ของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ต่อการร้องขอ
เข้ากองประจำการ ในกองพลทหารราบที่ 9 ค่ายสุรสีห์ จังหวัดกาญจนบุรี*.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นพวงศ์ สุรวิชัย. (2547). *ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกอง
ประจำการ: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายเสนาณรงค์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*.
กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- บำเพ็ญ ไมตรี โสภณ, นิธินันท์ อุปปากรณ์, เรวิตา สายสุด และชาติฉกาจ ไวกวี. (2553). *ปัจจัยที่มี
ผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของพนักงานด้านธุรกิจบริการ*. ประจวบคีรีขันธ์:
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด วิทยาเขตหัวหิน.

- มัลลิกา บุญนาค. (2548). *สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2530). *จิตวิทยาทั่วไป PC 103*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2529). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุจิเรข ใจขาน. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคม อุตสาหกรรมกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วิโรจน์ วิจิตรโท. (2547). *ความพึงพอใจของทหารกองประจำการอายุ 18 ปี ถึง 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเข้ารับราชการ โดยวิธีการร้องขอ (สมัคร) ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่ค่ายนวมินทราชินี อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ศิริัญญา หาญกิตติชัย. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมเลนส์สายตาพลาสติก ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2548). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภณัฐ หนูรุ่ง. (2552). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจของชายไทยในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในท้องที่จังหวัด สมุทรปราการ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สมพล ปะละไทย. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ารับราชการทหารประจำการของชายไทยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สมศักดิ์ แจ่มพันธ์. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดนครพนม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

- สมหมาย ลพล้ำเลิศ. (2547). *การศึกษาปัจจัยและผลกระทบจากการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ที่ร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ: ในพื้นที่ค่ายอดิศร อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สิทธิพร มุสิกะสิน. (2547). *แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ โดยวิธีร้องขอ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สุชา จันทรเอม. (2541). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรางค์ มั่นยานนท์. (2544). *จิตวิทยาทั่วไป*. ราชบุรี: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- เสถียร วิชัยลักษณ์ และสีบวงส์ วิชัยลักษณ์. (2536). *พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497*. กรุงเทพฯ: นีติเวชช์.
- เสมอแห อภิรมยานนท์. (2549). *การเลือกชีพของนักศึกษาภาควิชาอาชีพศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชีพศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2540). *การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนุวัฒน์ ธรรมจักษ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอและไม่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองเกินประจำการของกองพลพัฒนาที่ 4*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- อารี เพชรผุด. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไชยใหม่เอ็ดดูเคท.
- Crider, A. B. (1993). *Psychology* (4th ed.). New York: Harper Collins Colleges.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choice: A Theory Career*. New Jersey: PrenticeHall.
- Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: from Pedagogy to Andragogy*. Chicaco: Follet.
- Lahey, B. B. (2001). *Psychology an Introduction* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

Murray, H. A. et al. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. อายุ

() 1. 21-22 ปี

() 2. 22 ปีขึ้นไป

() 3. 24 ปีขึ้นไป

() 4. 26 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพ

() 1. โสด

() 2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน

() 3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

3. ระดับการศึกษา

() 1. ประถมศึกษาปีที่ 6

() 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย

() 4. อนุปริญญา

() 5. ปริญญาตรี

() 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

() 1. น้อยกว่า 5,000 บาท

() 2. 5,001-10,000 บาท

() 3. 10,001-15,000 บาท

() 4. 15,001 บาทขึ้นไป

5. อาชีพ ของท่านก่อนสมัครเข้ารับราชการกองประจำการ

() 1. ว่างาน

() 2. รับจ้างทั่วไป

() 3. เกษตรกรรม

() 4. ค้าขาย

() 5. รับราชการ/ พนักงานบริษัทเอกชน

() 6. นักศึกษา

() 7. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. อาชีพบิดา

() 1. ว่างาน

() 2. รับจ้างทั่วไป

() 3. ข้าราชการ/ พนักงานรัฐวิสาหกิจ

() 4. พนักงานบริษัทเอกชน

() 5. ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว

() 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

7. ท่านมีภาระเลี้ยงดูบิดา/ มารดาหรือไม่
 () 1. มี () 2. ไม่มี
8. ท่านทราบข้อมูลข่าวสารการสมัครเข้ากองประจำการจากสื่อใด
 () 1. วิทยุ () 2. โทรทัศน์
 () 3. หนังสือพิมพ์ () 4.ญาติหรือเพื่อนที่เป็นทหาร
 () 5. เว็บไซต์ () 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 = เห็นด้วยมาก
 3 = เห็นด้วย
 2 = เห็นด้วยน้อย
 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1.1 ท่านจะได้โอกาสในการสมัครเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควต้าทหารได้หลายครั้ง					
1.2 ท่านได้มีโอกาสดูฝึกฝนอาชีพระหว่างที่รับราชการทหาร					
1.3 ท่านได้มีโอกาสดูศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มวุฒิให้กับตนเอง					
2. ด้านการยอมรับในสังคม					
2.1 ท่านเห็นว่า การเป็นทหารได้รับการยกย่องชมเชยจากสังคมว่าเป็นผู้ที่เสียสละเพื่อประเทศชาติอย่างแท้จริง					
2.2 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี					
2.3 การเป็นทหารได้รู้จักและพบปะเพื่อนทหารที่หลากหลาย					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ด้านความมั่นคงในชีวิต					
3.1 ทหารกองประจำการทำให้มีรายได้ที่แน่นอน					
3.2 ทหารกองประจำการมีรายได้พิเศษจากการไปทำกิจกรรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่					
3.3 การได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย					
4. ด้านครอบครัว					
4.1 ความภาคภูมิใจของครอบครัวที่ท่านเป็นทหาร					
4.2 ครอบครัวของท่านต้องการให้ท่านเข้ารับราชการทหาร					
4.3 แรงบันดาลใจจากคนในครอบครัวทำให้ท่านต้องการรับราชการเป็นทหาร					
5. ด้านการประชาสัมพันธ์					
5.1 การประชาสัมพันธ์ทางสื่อโทรทัศน์ทำให้ท่านอยากสมัครเป็นทหารกองประจำการ					
5.2 การบอกต่อหรือคำบอกเล่าจากรุ่นพี่หรือเพื่อนๆ ที่เป็นทหาร ทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ					
5.3 การประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่สัสดีทำให้ท่านอยากสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ					

ส่วนที่ 3 การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วย

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตัดสินใจสมัคร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. การวิเคราะห์ตนเอง					
1.1 ท่านชอบการเป็นทหารอยู่แล้ว ทำให้ท่านตัดสินใจสมัคร เข้าเป็นทหาร					
1.2 ท่านเคยเห็นหรือเคยฝึกทหารมาแล้วทำให้เกิดความสนใจ จึงตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหาร					
1.3 ท่านเป็นคนที่ชอบความมีระเบียบวินัยของทหาร อาชีพทหารจึงเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับท่าน					
1.4 ท่านเป็นคนที่มีความร่างกายแข็งแรง					
1.5 ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนให้เข้าเป็นทหาร					
1.6 ท่านไม่มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว					
2. การวิเคราะห์อาชีพ					
2.1 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีสวัสดิการดี					
2.2 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจาก คนในสังคม					
2.3 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารมีโอกาสรับใช้ชาติมากกว่า อาชีพอื่น					
2.4 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารทำให้ท่านมีลักษณะความเป็นผู้นำ					
2.5 ท่านเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม