

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบก
ที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

FACTORS AFFECTING MOTIVATION TO WORK FOR MILITARY SERVICE, ARMY UNIT 24
AT PRAJAKSILAPAKHOM CAMP, MUANG DISTRICT, UDORN THANI PROVINCE

ธาวิน เมืองพุท¹, ยูภาพร ยูภาศ², ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ³

¹นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
^{2, 3} อาจารย์ที่ปรึกษา

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Thawin Muengput¹, Yupaporn Yupas², Songsak Jeerasombat³

¹Doctor of Program in Public Administration, Faculty of Political Science and Public Administration
^{2, 3} Faculty Advisors

Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University

e-mail: rangerwinwin@hotmail.com

Abstract

The research aimed to study factors affecting motivation to work for Military Service, Army Unit 24 at Prachaksinlapakhom Camp, Muang District, Udon Thani Province. The survey research was conducted by applying mixed methods: qualitative and quantitative research. The samples used in the research were 248 soldiers who were working at Military Service, Army Unit 24 at Prachaksinlapakhom Camp. The instrument used in the research was a wide range questionnaire. The statistics used for analyzing data were frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. The equations to predict the most appropriate factors affecting motivation to work for Military Service, Army Unit 24 applied multiple linear regression analysis by using Stepwise regression with considering the best variables which provided the highest correlation coefficient between predictive variables and dependent variables with statistical significance at .05 level.

The results of the research revealed that the most appropriate factors affecting motivation to work for Military Service, Army Unit 24 at Prachaksinlapakhom Camp were rated at a different level from high to low accordingly: Remuneration, dignity, prosperity and guidelines for career. The suggestions from research revealed that there should have the allowance improvement and there should increase the income which were in accordance with the economic situation. For the factors of prosperity, it should increase the opportunity entering the organizational images authentically. For the factor of career guidedances, there should have the working standard which were widely socially accepted.

Keywords: Factors Affecting on Motivation to work for Military Service.

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 248 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างทหาร โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหาตัวแปรที่ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได โดยพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามที่สูงที่สุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ และข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร

บทนำ

โลกยุคใหม่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง การรบบกันด้วยอาวุธยุทโธปกรณ์อาจเป็นเรื่องล้าหลัง เพราะโลกกลายเป็นโลกไร้พรมแดนที่เชื่อมโยงกันทั้งการคมนาคมและระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทันสมัยโลกที่เคยกว้างใหญ่จึงดูเล็กลง ความขัดแย้งกันในเรื่องการแข่งขันกันดินแดนจึงลดน้อยลง ทุกประเทศจึงหันมาต่อสู้แข่งขันกันในด้านเศรษฐกิจ แต่ก็ยังมีความจำเป็นต้องมีกำลังทหารเพื่อป้องกันรักษาผลประโยชน์ของประเทศและสร้างสมดุลทางอำนาจการรบ ดังคำกล่าวที่ถูกเขียนตามผนังอาคาร ตามรั้วคอนกรีตใกล้ทางเข้าประตูค่ายทหารว่า “หากชาติใดไร้ทหาร ไม่นานเป็นข้า” เพราะแม้ไม่มีศัตรูมาประชิดเมือง ก็ไม่เชื่อว่าจะไม่มีความหมายจะเข้ามายึดครอง หากแต่ศัตรูที่มองไม่เห็นเกรงกลัวอำนาจทางทหารที่เราเตรียมไว้ต่างหากที่ทำให้ดู เหมือนไม่มีศัตรู เป็นพลังอำนาจแฝงที่ไม่มีตัวตนคอยคุ้มครองประเทศไม่ให้เกิดใครมาย่ำยี ดังนั้นทหารจะต้องเป็นเสมือนนักกีฬาทีมชาติที่ต้องฝึกซ้อมไว้อย่างเต็มที่และเตรียมความพร้อมสำหรับ

การแข่งขันตลอดเวลา ทหารก็ต้องฝึกปรี๊ดและเตรียมกำลังพล อาวุธ ยุทโธปกรณ์ไว้ให้พร้อมอยู่ตลอดเวลา ให้พร้อมที่จะรบได้ทุกเมื่อ ทุกเวลา ทุกภูมิประเทศ ทุกสถานที่และทุกภูมิอากาศ เป็นการสร้างพลังอำนาจทางการรบไว้เต็มกำลัง ให้มีพลังอำนาจทางการรบให้นานาประเทศที่อยู่รอบข้างได้เห็นศักยภาพ พลังอำนาจการรบนี้ จะเป็นพลังได้จะต้องประกอบไปด้วยอาวุธ ยุทโธปกรณ์ และกำลังพลที่มากพอ ซึ่งประกอบไปด้วยกำลังพลประจำการและกำลังพลสำรอง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 มาตรา 72 “รัฐต้องจัดการให้มีกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐสถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกำลังทหารที่รัฐจะต้องจัดให้มีอย่างพอเพียงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในบรรดากำลังทหารที่มีประจำการในเหล่าทัพต่างๆ ของประเทศไทย

จะประกอบด้วยกำลังประจำการ 2 ส่วน คือ ทหารประจำการ ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร, นายทหารชั้นประทวน และทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ทหารกองประจำการซึ่งเป็นกำลังพลหลักที่มีความจำเป็น ต้องมีไว้ให้ครบตามอัตราในการปฏิบัติงานของกองทัพ การได้มาซึ่งทหารกองประจำการจะได้มาจากการตรวจเลือก หรือสมัยก่อนเรียกว่าการเกณฑ์ทหาร เป็นการเกณฑ์ชายไทยที่ย่างเข้าสู่วัยฉกรรจ์ทุกคนต้องเข้ามาเป็นทหาร เป็นการบังคับให้เป็นทหารทุกคน โดยเฉพาะยามบ้านเมืองอยู่ระหว่างทำศึกสงคราม แต่ในยามบ้านเมืองอยู่ในสภาวะปกติก็จะคัดเลือกในส่วนที่จำเป็นกับภารกิจ และอีกส่วนหนึ่งที่ขึ้นทะเบียนและสังกัดหน่วยไว้แล้ว ก็ให้กลับไปประกอบอาชีพที่ภูมิลำเนา เมื่อยามมีศึกสงครามจึงจะระดมมาอีกครั้งตามความจำเป็น ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนคำว่าเกณฑ์ทหารมาเป็นคำว่าตรวจเลือกทหาร เพื่อให้เหมาะสมและดูไม่ใช่เป็นการบังคับ ซึ่งปกติชายไทยทุกคนจะต้องถูกเกณฑ์เข้ามาเป็นทหารกองประจำการทุกคน แต่ด้วยเนื่องจากทหารกองเกินมีจำนวนมากเกินความจำเป็นต้องใช้งานและด้วยงบประมาณของแผ่นดินมีจำกัด จึงจำเป็นต้องกำหนดจำนวนทหารกองประจำการที่จำเป็นต้องใช้งานที่เหมาะสมกับภารกิจของเหล่าทัพ จึงต้องตรวจเลือกเอาเฉพาะทหารกองเกินที่คุณคุณสมบัติพร้อมที่จะเป็นทหารกองประจำการ และหากทหารกองเกินที่คุณสมบัติพร้อมผู้ใดมีความประสงค์จะสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ โดยข้ามขั้นตอนการตรวจเลือกก็สามารถกระทำได้ เรียกว่าเป็นการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (Phongsak Buasri. 2013, p.1) การที่นำสาเหตุต่างๆ หลายๆ สาเหตุมากล่าวอ้างเป็นสาเหตุที่ไม่อยากมาเป็นทหารกองประจำการก็เพราะการเป็นทหารกองประจำการถึงจะเป็นข้าราชการแต่ก็เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยโอกาสในการเจริญก้าวหน้าและหวังที่จะยึดเป็นอาชีพเพื่อเลี้ยงชีพยังมีโอกาสน้อย มีเกียรติศักดิ์ศรีน้อย เป็นอาชีพที่ถูกมองว่ามีความลำบาก

มากกว่าอาชีพอื่นแต่มีรายได้ตอบแทนต่ำกว่า มองว่าไม่คุ้มกับความลำบากและเสี่ยงต่อความพิการและเสี่ยงต่อชีวิต และที่สำคัญโอกาสในทางการก้าวหน้าในการรับราชการที่สูงขึ้นถึงจะมีโอกาสแต่ยังเป็นโอกาสที่น้อย ไม่พอที่จะเป็นแรงจูงใจที่มากพอให้อยากมามุ่งยึดอาชีพนี้เมื่อถูกเกณฑ์เข้ามาเป็นทหารกองประจำการก็ไม่มีจิตใจพร้อมปฏิบัติงานเท่าที่ควร ดังนั้น การที่จะให้ทหารกองเกินมีความพร้อมที่จะเข้ารับราชการทหารกองประจำการจึงต้องมีแรงจูงใจมากพอที่จะให้ทุกคนที่ชอบในชีวิตการเป็นทหาร อยากที่จะเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจของกองทัพอย่างเต็มความภาคภูมิใจ แรงจูงใจที่ดีที่สุดคือการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำ การ บัณฑิตต่างๆ นั้นจะทำให้ทหารไปถึงสิ่งที่ตอบสนองต่อทั้งความรู้สึกที่ดีทางจิตใจและส่งเสริมวิถีชีวิตของตัวทหารกองเกินเองและครอบครัวให้ดีขึ้นความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Achievement) เป็นพลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น รู้สึกว่าได้ทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่น การได้พยายามทำเพื่อความสำเร็จ ทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่น ที่ถือว่างานเป็นเรื่องที่ทำหาย ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) มีศักดิ์ศรีและความต้องการที่ผูกพัน (Affiliation) เป็นความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร (Pittaya Bowornwattana. 2001, p.32) เมื่อทราบปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ก็เท่ากับได้วิธีที่จะทำให้ได้ทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ มีความพร้อมที่จะเป็นทหารกองประจำการที่ทำงานให้กองทัพอย่างเต็มภาคภูมิใจ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี

2. เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อยืนยันรูปแบบหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่งหากดูความหมายของแรงจูงใจแล้ว จะให้เห็นว่า แรงจูงใจ เป็นเหตุผลของการกระทำบางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลนั้นต้องกระทำ หรือมีการเคลื่อนไหว หรือแสดงพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย (Walters, 1978, p. 218) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kriangsak Khiawying (2007, p.336) ที่ว่าแรงจูงใจ เป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางความต้องการ

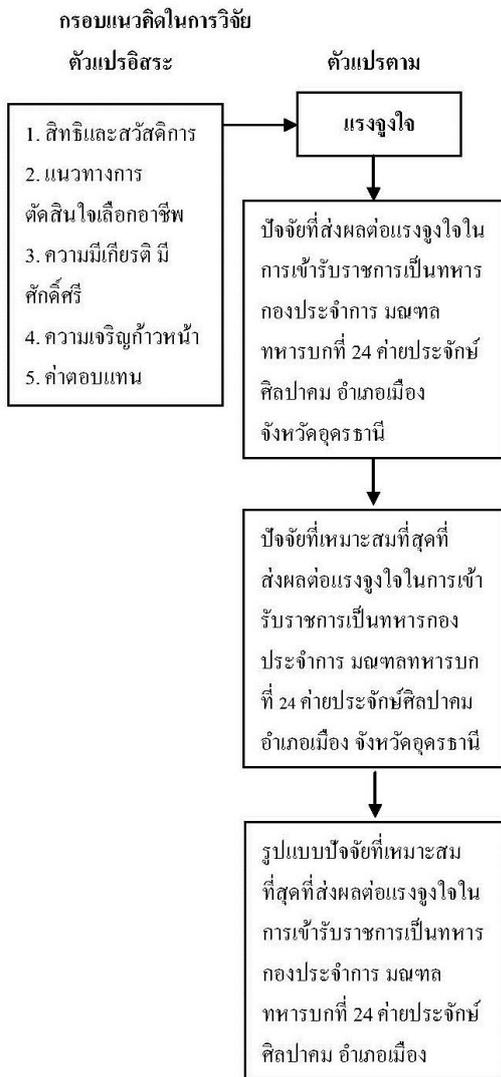
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นหลักการของความพึงพอใจ ซึ่งบุคคลแสวงหาความพอใจและลดความไม่พอใจให้น้อยลง ซึ่งมี 2 แนวคิด หลัก ๆ คือแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านต้นเหตุของความไม่พอใจ หรือการหลีกเลี่ยงเมื่อมีโอกาส และแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในระดับสูง ซึ่งได้แก่ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการด้านอำนาจ ด้านต้นเหตุของความพอใจในการปฏิบัติงาน ความสมหวังในชีวิต และความพอใจในสิ่งมีมูลค่า เช่น ทรัพย์สิน เงินทอง เป็นต้น

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (Phra Brahmagunabhorn 2003, p. 1) ได้กล่าวว่าการพัฒนาตัวเองให้มีสติปัญญา มีความเก่งกล้าสามารถหรือมีความชำนาญชำนาญในเรื่องต่าง ๆ ที่จะทำอะไร ๆ ได้ดีขึ้นมีความสำเร็จมากขึ้น นั้นหมายถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคคล ซึ่ง Guilford and Gray (1970 , p. 171) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความมั่นคงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือความสนใจในลักษณะงานที่ทำ สภาพการทำงาน การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้บุคลกรมีความเจริญก้าวหน้าได้ ในส่วนของ Suraphon Phetkhai (2004, p.54) เงินเดือนที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน หรือลักษณะเป็นวัน ๆ หรือเป็นชั่วโมงที่เพิ่มขึ้นก็ถือได้ว่าเป็นความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่วนในเรื่องของทหารนั้น ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพราะทหารคือผู้ที่ได้รับเกียรติอย่างสูงจากประชาชนทั้งชาติ เป็นสุภาพบุรุษถืออาวุธป้องกันประเทศชาติ ซึ่งในเรื่องนี้ Wirachai Kowea (2007, p.1) กล่าวว่า ศักดิ์ศรีมีอยู่ทุกคน นั่นคือคุณค่าในตัวตน คุณสมบัติของชีวิตที่มีเหนือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ สิ่งสำคัญในเรื่องของศักดิ์ศรี คือทำอย่างไรคนเราจึงจะคิดดี รู้สึกดี พูดดี และทำดีอันเกิดจากเลื่อมใสและตัดสินใจด้วย

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร คือปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม จำนวน 248 ชุด

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ระยะที่ 3 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยยืนยันรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยการสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ 1. กลุ่มตัวอย่างในเชิงปริมาณ จำนวน 248 คน 2. กลุ่มตัวอย่างในเชิงคุณภาพ จำนวน 20 คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ๆ ละ 5 คน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรไว้ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร ประกอบด้วย ด้านสิทธิและสวัสดิการ, ด้านแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพ, ด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี, ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน

2. ตัวแปรตาม คือแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์เชิงลึก ก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. เตรียมแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แล้วนัดหมายวัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง
2. เตรียมเครื่องบันทึกเสียง สมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ต่างๆ ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์
3. เมื่อถึงวันนัดหมายการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะไปถึงที่นัดหมาย ก่อนเวลานัดหมาย เพื่อดูความเรียบร้อยพร้อมทั้งเตรียมแบบสัมภาษณ์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ สำหรับการสัมภาษณ์

4. ในการสัมภาษณ์มีการปฏิบัติ ดังนี้ ผู้วิจัยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ก่อนสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียงในขณะ สัมภาษณ์ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่ประสงค์จะให้บันทึกเสียงในช่วงใด ผู้วิจัยจะไม่บันทึก รวมทั้งการ เก็บข้อมูลเป็นความลับ

5. ใช้วิธีการสนทนา ในการเริ่มดำเนินการสัมภาษณ์โดยการเรียงตามลำดับ ของข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ เชื่อมโยงคำตอบให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการจนครบทุกประเด็น

6. เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะใช้เวลาช่วงหลังการสัมภาษณ์นี้จดบันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้บันทึกในขณะที่สัมภาษณ์ ข้อสังเกตต่าง ๆ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ การให้ข้อมูล

จากนั้นนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ กับแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ โดยใช้วิธีหาค่าความเชื่อมั่น ค่าความเที่ยงตรง โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1977)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและแปลผลเชิงคุณภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติพหุคูณถดถอยเชิงเส้น

5. สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ โดยวิธีการคัดเลือกแบบขั้นตอน คัดเลือกตัวแปรที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ แก่ไขปรับปรุง สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น โรงนอนทหารปรับปรุงให้มีมุ้งลวดเพื่อป้องกันยุง จัดให้มีพัดลมเพดานมากขึ้น เฉลี่ย 2 เติง ต่อพัดลมเพดาน 1 ตัว จำนวนตู้เก็บของเตียงนอนเพียงพอกับจำนวนทหารกองประจำการ การประกอบเลี้ยง ปรับเปลี่ยนจากข้าวสวยให้เป็นข้าวเหนียวหนึ่งทุกมื้อ จัดให้เพียงพอในการรับประทานอาหารเช้า สะอาดถูกหลักอนามัย ห้องอาบน้ำปรับปรุงให้มีฝักบัวอาบน้ำให้มากขึ้นเพียงพอกับจำนวนทหารกองประจำการ ห้องน้ำ ห้องส้วมปรับปรุงให้เป็นแบบชักโครกเกือบทุกห้อง และบำรุงรักษาให้ใช้การได้ตลอดเวลา ให้มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ

2. ปัจจัยด้านแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่คนในสังคมให้ความสำคัญ เสื่อมใสศรัทธา เป็นที่เสื่อมใสศรัทธาของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี แต่ก็เป็อาชีพที่เสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันตรายให้ดีขึ้น หรือมีอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายได้ดีพอ ก็จะส่งผลทำให้ทหารกองเกินมีความต้องการที่จะตัดสินใจเป็นทางเลือกในการที่จะยึดเป็นอาชีพ

3. ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี สร้างมาตรฐานการทำงานให้มีศักยภาพที่สูง จนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสังคม ทหารกองเกินจะเกิดความพึงพอใจในอาชีพทหาร จึงมีแรงจูงใจอยากสมัครเป็นทหารกองประจำการ

4. ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ต้องการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าเดิม ให้ได้โควตาในการเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าอากาศ โรงเรียนจ่าทหารเรือ โรงเรียนนายสิบตำรวจ และโรงเรียนเตรียมทหาร ในอัตราส่วนที่สูงกว่าปัจจุบัน อัตราส่วนทหารกองประจำการต่อพลเรือนประมาณ 80 : 20 จะเป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินที่มี

วุฒิการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป สมัคร
เป็นทหารกองประจำการเป็นจำนวนมาก

5. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องจากเศรษฐกิจ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ค่าครองชีพสูงขึ้นกว่าเดิม
มาก จึงต้องปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นจากเดิมเพื่อให้
เหมาะสมกับเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน ปรับเงินเดือน ค่าครอง
ชีพและเบี้ยเลี้ยงของทหารรวมกันให้มีรายได้ประมาณ
เดือนละ 12,000 บาท

6. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ สร้างมาตรฐานการ
ทำงานให้มีศักยภาพที่สูง จนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของ
สังคม ทหารกองเกินจะเกิดความพึงพอใจในอาชีพทหาร
จึงมีแรงจูงใจอยากสมัครเป็นทหารกองประจำการ

ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยที่
ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการมี 5 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ 2. ปัจจัยด้าน
แนวทางการประกอบอาชีพ 3. ปัจจัยด้านความมีเกียรติ
มีศักดิ์ศรี 4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า 5. ปัจจัยด้าน
ค่าตอบแทน

2. สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 เพื่อ
ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจ

ผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 คือ
เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการ
เป็นทหาร และศึกษาปัจจัยที่เหมาะสมที่สุดที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ทหารกอง
ประจำการ จำนวน 248 คน มีข้อค้นพบจากการวิจัย
สรุปได้ดังนี้

ผลการวิจัยข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
ทหารกองประจำการ จำนวน 248 คน

1. มีอายุเฉลี่ย 21.49 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
เท่ากับ 0.69

2. ประกอบอาชีพก่อนมารับราชการเป็นทหาร
ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 108 คน
คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมาประกอบอาชีพ

บริษัทเอกชน จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 ได้รับ
รายได้มากกว่า 20,000 – 30,000 บาท/เดือน จำนวน
90 คน คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมาได้มากกว่า
10,000 – 20,000 บาท/เดือน จำนวน 77 คน คิดเป็น
ร้อยละ 31

3. ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษา
ตอนต้น จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25 รองลงมา
มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ
21.8

4. สถานภาพส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน
208 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมาแต่งงานแล้วและ
มีบุตร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

สรุปผลการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ
แรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารมีข้อค้นพบจาก
การวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยด้านแนวทางการ
ตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)
ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก 4) ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 6) แรงจูงใจโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ
หรือตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านความ
เจริญก้าวหน้า (X_4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) ปัจจัย
ด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) ปัจจัยด้านความมี
เกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) และปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ
(X_1) พบว่าไม่มีตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมี
ปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์
สูงสุดคือ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) กับปัจจัย
ด้านค่าตอบแทน (X_5) มีความสัมพันธ์ 0.636 รองลงมา
ตามลำดับ คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) กับปัจจัยด้าน
ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) มีความสัมพันธ์ 0.472
ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) กับปัจจัยด้านแนว

ทางการประกอบอาชีพ (X_2) มีความสัมพันธ์ 0.443 ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ 0.397 ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) กับปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) มีความสัมพันธ์ 0.384 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) กับด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) มีความสัมพันธ์ 0.347 ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) กับปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) มีความสัมพันธ์ 0.324 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) กับปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ 0.198 ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) กับปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ 0.195 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) กับปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ 0.169 กับแรงจูงใจ (y)

เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือแรงจูงใจ (y) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายมีค่าระหว่าง 0.182 – 0.726 โดย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 0.726 รองลงมาตามลำดับคือ ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) มีค่าความสัมพันธ์ 0.629 ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) มีความสัมพันธ์ 0.548 ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด 0.485 ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) มีความสัมพันธ์ 0.182 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี แบบขั้นบันได ในขั้นที่ 1 เมื่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.527 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.166 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านเจริญก้าวหน้า (X_4) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.589 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.062 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.155 ลดลงจากเดิม 0.011 ในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัย

ด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .624 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.097 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.148 ลดลงจากเดิม 0.007 ในขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) เข้าไปในสมการค่าอำนาจในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.642 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.018 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการ พยากรณ์ เท่ากับ 0.145 ลดลงจากเดิม 0.003 จะเห็นได้ว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละขั้นตอน ปรากฏว่าค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ในการพยากรณ์ มีค่าลดลงทุกขั้นตอนแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ร่วมกัน สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าอำนาจในการพยากรณ์ เดิมกับค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอน พบว่า ลักษณะการเพิ่มของอำนาจในการพยากรณ์และการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากเดิมในแต่ละขั้นตอนนี้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากนั้นเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือเข้าไปในสมการ แล้วทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเดิมกับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ เข้าไปอีกจำนวน 1 ตัว ปรากฏว่ามีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณลดลงอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการ (X_1) อธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ได้น้อยจึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 5 ตัว และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์

ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านแนวทางประกอบอาชีพ (X_2) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (X_4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่าน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ตามลำดับ ดังนี้ คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) ปัจจัยด้านแนวทางประกอบอาชีพ (X_2) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (X_4) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .393, .080, .102 และ .179 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .448, .189, .207 และ .185 ตามลำดับโดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .802 มีค่าอำนาจการพยากรณ์หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .642 ค่า F เท่ากับ 109.17 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .145 และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.381 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์หรือทำนายได้ร้อยละ 64.20 และเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.382 + 0.393 (\text{ปัจจัยด้านค่าตอบแทน}) + 0.080 (\text{ปัจจัยด้านแนวทางประกอบอาชีพ}) + 0.102 (\text{ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี}) + 0.179 (\text{ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.448 (\text{ปัจจัยด้านค่าตอบแทน}) + 0.189 (\text{ปัจจัยด้านแนวทางประกอบอาชีพ}) + 0.207 (\text{ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี}) + 0.185 (\text{ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า})$$

2. เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร มี 4 ปัจจัย ตามลำดับความสำคัญของการพยากรณ์ ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 2.

ปัจจัยด้านแนวทางประกอบอาชีพ 3. ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 4. ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า

3. เพื่อยืนยันรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ในการยืนยันรูปแบบหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มและนำผลมาสังเคราะห์ได้ข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปรับปรุงแก้ไข เรื่อง เบี้ยเลี้ยง เงินเดือนให้สูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สามารถดำรงชีพได้สมบูรณ์ไม่ขัดสน เพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

2. ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมให้เพิ่มโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการรับราชการที่สูงขึ้น หรือมีการส่งเสริมให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเพื่อสามารถยึดเป็นอาชีพในอนาคตได้ เช่น ให้โควตามากขึ้น ในการเข้าศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าทหารอากาศ โรงเรียนจ่าทหารเรือ โรงเรียนนายสิบตำรวจ และโรงเรียนเตรียมทหาร

3. ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยให้เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีอยู่เสมอและเพิ่มอึ้งๆ ขึ้นไป ยิ่งเป็นองค์กรที่คนทั่วไปมองว่ามีเกียรติมีศักดิ์ศรีมากเท่าใด ก็ยิ่งจะสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินมีแรงจูงใจที่อยากจะมาเป็นทหารกองประจำการมากขึ้นเช่นกัน

4. ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ สร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ส่งผลทำให้ทหารกองเกินมีความภาคภูมิใจที่จะได้ร่วมในการทำงาน เกิดแรงจูงใจที่อยากจะยึดเป็นอาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ มี 4 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 2) ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ 3) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี และ 4) ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดของ Thongchai Santiwong (2000, p.409) ได้กล่าวไว้ว่า คนทำงานมักจะให้เหตุผลที่ทำงานว่าเพื่อหารายได้ไปเพื่อการยังชีพทางจิตวิทยาถือว่าเป็นการสนองตอบความต้องการพื้นฐานของมนุษย์โดยถือว่าเงินตอบสนองความต้องการทุกชนิดและอาชีพที่มีรายได้ดีจะทำให้ผู้นั้นรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mongkok MaiSua (2006, p.76) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจในการศึกษาต่อวิชาทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ผลการวิจัย พบว่า นักเรียนวิชาทหารมีความคาดหวังที่จะเป็นทหารอาชีพต่อไปในอนาคต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Piyachat Prasannam (2000, p.6) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่รับราชการทหารของชายไทยในจังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า ผู้รับราชการทหารตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง

2. เพื่อหาปัจจัยที่เหมาะสมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (X_5) ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า (X_4) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) สอดคล้องกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (Phra Brahmagunabhorn. 2003, p.1) ได้กล่าวไว้ว่า ความเจริญก้าวหน้าสามารถทำให้คนเรามีความสำเร็จมากขึ้นแต่คนเราจะต้องพัฒนาตนเอง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Suraphon Phetkhai (2011, p.54) ได้กล่าวในเรื่องเงินเดือน จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน

3. เพื่อยืนยันรูปแบบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร ประกอบด้วย คือ ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ (X_2) ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี (X_3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้า (X_4) ปัจจัยด้าน

ค่าตอบแทน (X_5) ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัย 4 ประการเป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการของทหารประจำการหน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sombhop wachangnguen. (2004, p.174) บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใดเขาจะต้องได้ทำการพิจารณาก่อนว่าความสามารถผนวกกับความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow,1970 p.1) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้นตอน ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความรัก ความต้องการการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น และความต้องการประจักษ์ตนเอง

ผลจากเอกสาร สัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม มีข้อค้นพบ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงแก้ไข เรื่องค่าเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนให้สูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
2. ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรมีการส่งเสริมโอกาสความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือมีการส่งเสริมให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเพื่อสามารถยึดเป็นอาชีพในอนาคตได้ โดยเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบกมากขึ้น
3. ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมในการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยให้เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี
4. ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรตระหนักถึงมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของสังคม คำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงแก้ไขเรื่องเบี่ยงเลียง เงินเดือนให้สูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สามารถดำรงชีพได้สมบูรณ์ไม่ขัดสน เพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของกำลังพล

1.2 ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรมีการส่งเสริมให้เพิ่มโอกาสที่จะมีเส้นทางความก้าวหน้าในการรับราชการที่สูงขึ้น หรือมีการส่งเสริมให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าเพื่อสามารถยึดเป็นอาชีพในอนาคตได้

1.3 ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอยู่เสมอ

1.4 ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของสังคม ควรส่งเสริมให้ทหารมีความภาคภูมิใจที่จะได้ร่วมในการทำงาน เกิดแรงจูงใจที่อยากจะทำเป็นอาชีพอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ควรมีการวิจัยเพื่อหาสภาพปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมทั้งการเลือกวิธีการในการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยใช้รูปแบบ

งานวิจัยที่แตกต่างไป ใช้วิธีการที่แตกต่างในการได้มาซึ่งข้อมูล จะเป็นประโยชน์กับการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.1 การพัฒนารูปแบบแรงจูงใจของบุคคลที่จะเข้าไปเป็นทหารมืออาชีพ

2.2 รูปแบบของการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับทหารมืออาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ที่ให้คำแนะนำปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ยุภาพร ยุภาค อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ ที่ให้ความกรุณา ความเมตตา การเสียสละเวลาเพื่อให้ความรู้ให้คำแนะนำในข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์และกราบขอบพระคุณ ท่านคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษาเล่าเรียนจนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

References

- Kriangsak Khiawying.(2007). Human Resource Management. Bangkok: Runtarat Printing.
- Thongchai Suntiwong.(2000). **Strategic Management and Business Policy**. Bangkok : Thai wattanapanich.
- Piyachat Prasannam.(2000). **Factors related to Thai men's responsibility to serve in the military in Trat province**. Thesis Nakhonpathom Province. Kasetsart University.
- Phongsak Buasri.(2013). **The policy for development of Thai Volunteer Armed Forces by motivating to be military personnels**. Rom Phruet Journal. Krirk University.
- Phra Brahmaganunabhorn. (2003). **Buddhism Thesis Doctor of Public Administration Program in Public Administration**. Graduate study, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

- Pittaya Bowornwattana.(2001). **Public Organization Theory**. (4th edition). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Mongkok MaiSua. (2006). **Factors related to Study on the Course of the Military Of 4th Thai Reserve Officer Training Corps Student at Military Defence Training Center 24th Military District**. Bangkok: Ruamsarn.
- Sombhop wachangnguen. (2004). **Organizational Behavior**. Bangkok: Ruamsarn.
- Suraphon Phetkhai. (2011). **Motivation Theories**. Ayuttaya: Tienwattana Printing Co., Ltd.
- Guilford, A. H. & Gray, E.A. (1970). *Motivation and Modern Management*. California : Adison Wessley.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row.