

แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร
 THE MOTIVATION OF THE FIFTH-YEAR THAI RESERVE OFFICER TRAINING
 CORPS STUDENTS (TROTCS) IN BANGKOK TO DECIDE TO JOIN THE MILITARY

ร.ต.อิสระพันธ์ ชวันกุล

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: p_ymmc@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานคร ที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารและเพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของ นศท. โดยจะศึกษาจาก นศท. ทั้งชายและหญิง ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 5 ที่เข้ารับการศึกษา ณ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรองประมาณ 643 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือ ในการจัดเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือค่าอัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลโดยสรุป

ผลการศึกษา พบว่า นศท. ชั้นปีที่ 5 เป็นชาย ศึกษาอยู่ในสถานศึกษารัฐบาล มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท บิดาประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร รับจ้างใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร เพื่อหาอาชีพที่มีรายได้มั่นคง เป็นเสาหลักให้กับครอบครัวได้ ผลการศึกษาด้านแรงจูงใจภายในและภายนอกที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร พบว่า แรงจูงใจภายในที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี กับแรงจูงใจภายนอกที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น มีโอกาส ได้ฝึกหลักสูตรและระดับเข้มแสดงความสามารถทางทหารและโอกาสอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของตัวเองแต่ในเรื่องของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ยังเป็นแรงจูงใจ ไม่มากนัก เนื่องจากรายได้ที่ได้นั้นยังคงไม่เพียงพอในเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งแรงจูงใจภายนอกในด้านนี้ นศท. ยังให้ความสำคัญในระดับปานกลางเพียงเท่านั้น ข้อเสนอแนะ กองทัพอากาศควรมีการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้สิทธิต่างๆ ที่นักศึกษาวิชาทหาร

ตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร ตามที่มีอยู่นั้น ควรจะได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามสิทธิ์ที่ได้จัดวางไว้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารมากขึ้น

คำสำคัญ : แรงจูงใจ นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) การรับราชการทหาร

ABSTRACT

The study of "The Motivation of the Fifth-Year Thai Reserve Officer Training Corps Students (TROTCS) in Bangkok to decide to join the Military". The purpose is to study the motivation of the fifth-year TROTCS in Bangkok to decide to join the military and to learn the personal factors that affect the decision to join the military of TROTCS, both male and female, who are studying and training in fifth-year class at the Army Reserve Training Center, Bangkok. Approximate 643 TROTCS were used in the research. The statistics used in this study is the ratio of the mean and standard deviation to describe the summary.

The results show that the fifth-year TROTCS are men, studying in public universities, monthly income between 3,001-5,000 baht, fathers's occupations are officials, mothers's occupations are farmers and general labors. This information is personal factors affect motivation to join in the military. To find careers that have stable income and can be pillars for their families. The results of the study on internal and external of the motivation of TROTCS to decide to join the military shows that the internal motivation to join in the military are the honor and dignity. And the external motivation of TROTCS to join in the military are to have the chance to study in the military training courses, get the honor medals and other opportunities to develop skills. But on the issue of salaries and allowances, there is not much incentive. Income is still not enough for spending on a daily basis. This external motivation of TROTCS are only in the medium range.

The Recommendations is the military should consider to improve the salaries and allowances to suit the current economic conditions. In addition, the advantage rights that motivate TROTCS to join the military should be fulfilled according to prescribed rights in order to motivate more TROTCS to decide to join in the military.

Keyword: THE MOVIVATION, THAI RESERVE OFFICER TRAINING CORPS STUDENTS (TROTCS), THE MILITARY

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน” (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร, 2547, หน้า 5) จึงทำให้การรับราชการทหารเป็นหน้าที่ที่ชายไทยทุกคนพึงปฏิบัติ ความผูกพันกับกฎหมายรับราชการทหารของชายไทยจะเริ่มมีขึ้นตั้งแต่อายุ 17 ปีบริบูรณ์ หรืออย่างช้า 18 ปี ต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอภูมิลำเนาทหารตามที่กฎหมายกำหนด โดยบางส่วนเมื่ออายุอย่างช้า 21 ปี ก็จะไปรับหมายเรียกเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อไป

ชายไทยที่มีผลคะแนนการศึกษาและมีสภาพร่างกายอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด บางส่วนเลือกที่จะเข้ารับการศึกษาเพื่อเป็น นศท. ตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.2503 โดยมีหลักสูตร 3 ปี และ 5 ปี โดยศึกษาวิชาทางทหารควบคู่ไปกับการศึกษาภาคปกติ เมื่อสำเร็จการศึกษาทางทหารแล้วก็จะป็นนายทหารกองหนุน ซึ่งได้รับการยกเว้นตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการและหากจะมารับราชการทหารก็จะมีสิทธิในการได้รับการเพิ่มคะแนนพิเศษ

สำหรับนักเรียนที่มีความตั้งใจในการเข้ารับราชการทหาร ก็เลือกที่จะสอบแข่งขันเพื่อเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนเตรียมทหาร ในขณะที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 เพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้าไปศึกษาต่อยังโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศ และโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อสำเร็จการศึกษาก็จะสามารถเข้ารับราชการในหน่วยงานต่างๆ ต่อไปได้ทันที โดยกำลังพลส่วนนี้ถือว่าเป็นกำลังพลในส่วนของกำลังหลักในภารกิจการป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคงของรัฐ และส่งเสริม ความมั่นคงของภูมิภาค มีพันธกิจหลักคือ การดำเนินงานเพื่อพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์รักษาเอกราชอธิปไตย และผลประโยชน์แห่งชาติรวมทั้งพัฒนาศักยภาพกองทัพเพื่อมุ่งสู่การ เป็นกองทัพชั้นนำในภูมิภาค ดำเนินงานเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในราชอาณาจักร ส่งเสริมความร่วมมือด้านความมั่นคงในภูมิภาค พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงรวมทั้งสนับสนุนการช่วยเหลือประชาชน และการแก้ไขปัญหาสำคัญของชาติ และดำเนินงาน การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเพื่อความมั่นคง

ด้วยภารกิจอันหลากหลายตามสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้งานด้านความมั่นคงต้องมีการพัฒนาให้เท่าทันกับภัยคุกคามของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงของประเทศ จึงมีความจำเป็นในการจัดหาบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะด้านจากฝ่ายพลเรือน นอกเหนือไปจากการผลิตบุคลากรทางทหารในสายกำลังหลักมาสนับสนุน

การทำงานในภารกิจที่กว้างขึ้นและเฉพาะทางยิ่งขึ้น ส่งผลให้กองทัพสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานด้านความมั่นคงได้มากยิ่งขึ้น

อาชีพทหารเป็นอาชีพที่เสียสละ ต้องมีระเบียบวินัย มีความอดทน ดังนั้น เหตุผลสำคัญที่ชายไทยต้องเป็นทหาร นอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ชายไทยทุกคนพึงปฏิบัติแล้ว สิ่งใดคือสาเหตุจูงใจที่จะทำให้ นศท. ตัดสินใจในการเป็นทหารอาชีพ เพื่อการนำข้อมูลไปพิจารณาประกอบในส่วน of แนวทางการรับสมัครบุคลากรทางการทหารในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของ นศท.
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่จะตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของ นศท.

สมมติฐานการศึกษา

1. นศท. มีแรงจูงใจภายในและภายนอกในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับเรื่องของแรงจูงใจที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารของ นศท. และปัจจัยส่วนบุคคลของ นศท.

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มารับการศึกษา ณ ศูนย์การกำลังสำรอง ประมาณ 2,571 คน ในห้วงการฝึกปีการศึกษา 2558

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษารุ่นนี้เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2558 ถึง มีนาคม 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ทราบถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารของ นศท. และแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของ นศท. ผลการศึกษาที่ได้ ทำให้ได้แนวทางการบริหารจัดการการสมัครเข้ารับราชการ ของกระทรวงกลาโหมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจของ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และแนวคิดเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหาร เพื่อให้การศึกษาและค้นคว้าเป็นไปตามลำดับ ดังนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.แนวคิดเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
- 3.แนวคิดเกี่ยวข้องกับการกำลังพลสำรอง
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเข้ารับราชการทหารในปัจจุบันของไทย
- 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's Theory Motivation) ทฤษฎีนี้ได้เสนอ ความต้องการในด้านต่างๆ กัน ของมนุษย์เรียงลำดับจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อการอยู่รอดไปจนถึงความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือจากกลุ่มว่าตน มีคุณค่าและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

การเรียงลำดับความต้องการมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป มีดังนี้ (นวลละอ อสุภาพล 2527, หน้า 263)

- 1.ความต้องการทางร่างกาย (ปัจจัย 4 และเพศ)
- 2.ความต้องการความปลอดภัย
- 3.ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
- 4.ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง
- 5.ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ซึ่งความพึงพอใจในขั้นต่ำที่สุดของบุคคลจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน ถึงจะผ่านพ้นไปสู่ความต้องการในขั้นที่สูงขึ้น ตามลำดับ

แรงจูงใจตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้ (อารี พันธุ์มณี, 2534 , หน้า 181)

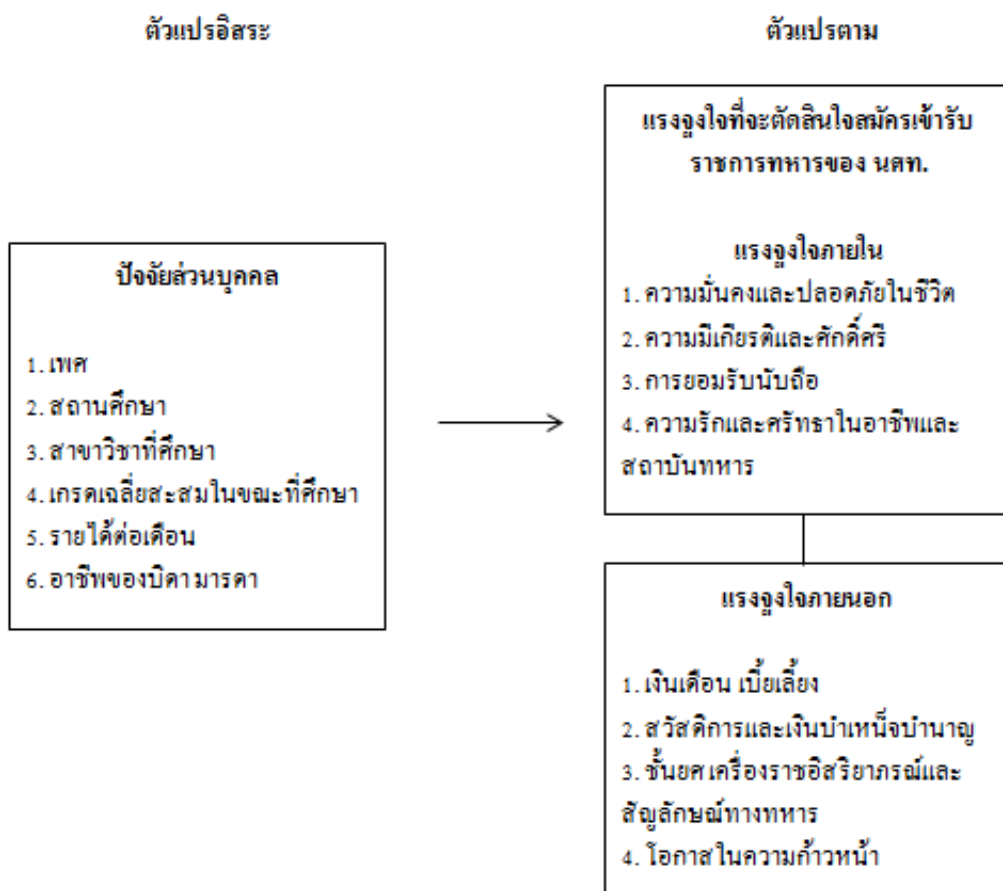
1.แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะของแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความรัก ความอบอุ่น ความอยากรู้อยากเห็น ทศนคติ ความสนใจ ความรัก ความศรัทธา ความหิวความกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2.แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น สิ่งของ เกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน

การตัดสินใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย จึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ สรุปได้ว่า ความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล หรือเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ หรือสิ่งเร้าจากภายนอก จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจซึ่งทำให้เขามีพฤติกรรมที่มุ่งดำเนินไปตามทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย และจะยึดติดกับพฤติกรรมนั้นจนกว่าจะมีเป้าหมายอื่นที่มีแรงจูงใจมากกว่า ดังนั้น การกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ หรือสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการภายในตัวบุคคลของ นศท. จะทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งทำให้ทหารกองเกินมุ่งดำเนินพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย คือ การสมัครเข้ารับราชการทหาร

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำปัจจัยส่วนบุคคลมาเป็นตัวแปรอิสระ และนำแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกของ Maslow มาเป็นตัวแปรโดยนำมาสร้างกรอบแนวคิด ดังนี้



แนวคิดจากทฤษฎีต่างๆ ที่ได้รับการพิสูจน์แล้วเป็นการทั่วไป มาสร้างสมมติฐานเพื่อทดสอบสมมติฐาน และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้การตั้งคำถามให้ผู้ตอบเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่งตามข้อเท็จจริงและความคิดเห็นของตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 2,571 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างมีสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 643 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยผู้ศึกษาแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานศึกษา สาขาวิชาที่ศึกษา เกรดเฉลี่ยสะสมในขณะที่ศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพของบิดา อาชีพของมารดา

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้ารับราชการทหาร ของ นศท. ชั้นปีที่ 5 ณ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นของข้อความคำถามที่จะใช้ศึกษา ประกอบด้วย

1. การทดสอบคุณภาพ เครื่องมือตรวจสอบเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขภาษาและคำถามให้กระชับ ชัดเจน เข้าใจง่าย สำหรับผู้ตอบสามารถใช้เป็นแบบสอบถามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งขอความร่วมมือนักศึกษาวิชาทหาร ณ โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.743

ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติดังนี้คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางแจกแจงความถี่ และระบุค่าข้อมูลเป็นร้อยละ 2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การหาค่ากระจายของคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

ผลที่ได้จากการศึกษากับสมมติฐาน สอดคล้องและไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่ง นศท. มีความเห็นว่า อาชีพทหารเป็นอาชีพที่รายได้ดีน้อย ทำให้แรงจูงใจที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง แต่ส่วนใหญ่ที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารเพราะมีโอกาสได้ครองยศทหารชั้นสัญญาบัตร

ดังนั้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจที่สมดุลกัน กองทัพอากาศควรมีการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน และสิทธิต่างๆ ที่ควรจะได้รับ การตอบสนองให้เป็นไปตามสิทธิ์ที่ได้จัดวางไว้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารมากขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาได้ พบว่า นศท. ชั้นปีที่ 5 เป็นชาย ศึกษาอยู่ในสถานศึกษารัฐบาล มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 3,001 – 5,000 บาท บิดาประกอบอาชีพข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ มารดาประกอบอาชีพเกษตรกร รับจ้างใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลนี้มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร เพื่อหาอาชีพที่มีรายได้มั่นคง เป็นเสาหลักให้กับครอบครัวได้ ส่วนเรื่องแรงจูงใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยในเรื่องการตัดสินใจของ นศท. ที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 5 เข้ารับราชการทหาร ส่วนใหญ่แรงจูงใจภายใน ที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี จากการได้รับใช้ชาติบ้านเมือง และจากการได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสมบูรณ์แบบ รวมกับแรงจูงใจภายนอกที่ นศท. คิดว่าการเข้ารับราชการทหารนั้น มีโอกาสได้ฝึกหลักสูตรและประดับเข็มแสดงความสามารถทางทหารและ โอกาสอื่นๆ เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของตัวเอง หรือบางคนมีแรงจูงใจจากหัวหน้าครอบครัวที่มีอาชีพรับราชการ และเห็นว่าเป็นตัวอย่างที่ดีจึงอยากดำเนินตามแต่ในทางกลับกันในเรื่องของเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ยังเป็นแรงจูงใจไม่มากนัก เนื่องจากรายได้ที่ได้นั้นยังคงไม่เพียงพอในเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ซึ่งแรงจูงใจในด้านนี้ นศท. ยังให้ความสำคัญในระดับปานกลางเพียงเท่านั้นและยังไม่มากพอที่จะตัดสินใจในการเข้ารับราชการทหาร

จากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการรับราชการทหารพบว่าส่วนมากปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับการรับราชการทหารมีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร เช่น การที่ครอบครัวรับราชการ และการรับราชการเป็นอาชีพที่มีรายได้มั่นคง ส่วนแรงจูงใจด้านอื่นๆ อย่างเช่น อาชีพรับราชการทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีจากการได้รับใช้ชาติบ้านเมือง และได้มีโอกาสได้ฝึกในหลักสูตรทางทหารและมีโอกาสประดับเข็มแสดง

ความสามารถทางทหารและโอกาสในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเอง มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจของ นศท. ชั้นปีที่ 5 ในกรุงเทพมหานครที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากการที่ได้ศึกษาพบว่า นศท. มีความเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพ ที่รายได้น้อย ทำให้แรงจูงใจที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่ที่จะตัดสินใจเข้ารับราชการทหารก็เพราะมีโอกาสได้ครองยศทหารชั้นสัญญาบัตร ดังนั้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ที่สมดุลกัน กองทัพอากาศควรมีการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบันสิทธิต่างๆ ที่นศท.ตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร ตามที่มีอยู่ นั้น ควรจะได้รับการตอบสนองให้เป็นไปตามสิทธิ์ที่ได้จัดวางไว้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรจะได้มีการศึกษาแรงจูงใจที่ทำให้ นศท. ตัดสินใจเข้ารับราชการทหารจากศูนย์ย่อยตามจังหวัดต่างๆ เพื่อให้ได้แนวความคิดที่หลากหลาย สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข การจัดการศึกษาได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. ควรจะได้มีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็น นศท. ในกรุงเทพมหานครและ นศท. จากศูนย์ย่อยตามจังหวัดต่างๆ เพื่อให้ได้แนวความคิดมาเปรียบเทียบและพัฒนาการสร้างแรงจูงใจต่อไป

3. ควรจะให้มีการศึกษาความต้องการของ นศท. ที่มีต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร

บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม, กองทัพบก. (2542). ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่องการรับทหารกองเกินอายุ

18-20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ.กรุงเทพฯ:

กองทัพบก. ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพล พ.ศ.2531. (2531). กรุงเทพฯ:

กองทัพบก. ระเบียบและหลักสูตรการฝึกทหารใหม่เบื้องต้น. (2547). กรุงเทพฯ:

กาจบดินทร์ พันธุ์ภักดี. (2549). ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพของนิสิตชั้นปีที่ 4

- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษณศิริ ค้ำขาย. (2540). จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกตุสินี วัจนะพุกกะ. (2547). ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารประทวน:ศึกษาเฉพาะกรณี กรมพลธิการทหารบก.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.
- จิรภา เต็งไตรรัตน์. (2542). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรสิทธิ์ เกษะโกมล. (2543). ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองประจำการ สมัครใจเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ มากในปี พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก.
- ฉลอง โฉมงาม. (2542). “บทบาทของนศท.ระดับผู้นำต่อการพัฒนากำลังสำรอง”.
- ในเอกสารวิจัยส่วนบุคคล. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก.
- ชัยศักดิ์ เกตุพัฒน์. (2530). ปัจจัยที่มีผลต่อการขาดหนีราชการหรือการอยู่รับราชการตามที่ทางราชการ กำหนด ของพลทหารกองประจำการ กองทัพบก.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต โรงเรียนเสนาธิการทหารบก,สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูงสุด, บัณฑิตศึกษา,สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.
- ชูเกียรติ เรียรสุนทร.(2537).ทัศนคติของชายไทยที่มีต่อการเกณฑ์ทหาร.วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.ณรงค์ฤทธิ์ เจริญพร. (2550). แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในจังหวัดราชบุรี.ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
- ณิชารีย์ ชมพูพูน. (2550). ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับใช้. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย โอสหงส์.(2543).การศึกษาพัฒนาทหารกองประจำการ กองทัพบกเพื่อการพัฒนาประเทศ กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณะรัฐศาสตร์.
- นพเดช เป็นศรี.(2544).ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,คณะรัฐศาสตร์.
- นวลละออ สุภาพล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นันทวงศ โชคถาวร. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก, สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง

- ประการ พรหมโสภา. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการจัดสนใจสมัครเข้าเป็นนักศึกษา
 วิชาทหารในส่วนของกองทัพอากาศ: ศึกษากรณีในศท. ในส่วนของกองทัพอากาศชั้นปีที่ 1
 ปีการศึกษา 2549. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปราโมทย์ เกษบันเทิง.(2542).แนวคิดในการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับ
 ราชการทหารกองประจำการ.วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ปริญญา แต่แดงเพชร. (2533). ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครใจเข้ารับราชการต่อของพลทหาร
 กองประจำการ (อาสาสมัคร) เมื่อรับราชการครบ 2 ปี: ศึกษากรณีพลทหารกองประจำการ
 (อาสาสมัคร) สังกัดกองทหารราชที่ 9. กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.
- พระราชบัญญัติรับราชการทหาร. (2547). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497ปรับปรุงใหม่
 พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- รณฤทธิ์ มีสวอย.(2537).ทัศนคติต่อการเป็นทหารกองประจำการ.วิทยาลัยการทัพบกสถาบันวิชาการ
 ทหารบกชั้นสูง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). ราชกิจจานุเบกษา (เล่มที่ 24).
 ตอนที่ 47 ก หน้า 24-25 (24 สิงหาคม).
- วัชรินทร์ มุทะสิทธิ์ และ รุจภา แพ่งเกษร (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ
 สมัครเป็นนศท.หญิงของศูนย์กำลังสำรอง. กรุงเทพฯ: วารสารการตลาดและ
 การสื่อสาร ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน – มิถุนายน 2556).
- วิจิตร อวะกลุ. (2541). เทคนิคการประชาสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและ
 ฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิเชียร ศรีแก่นวงษ์. (2545).แรงจูงใจที่ทำให้ทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ร้องขอเข้าเป็นทหาร
 กองประจำการ:ศึกษาเฉพาะกรณี พื้นที่ชายธนระริชต์ อ.ปราณบุรีจ.ประจวบคีรีขันธ์.
 วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- วิวัฒน์ กระบวนยุทธ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อทหารประจำการในการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาใน
 โรงเรียนนายสิบทหารบก วิทยาลัยการทัพบก. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก,
 สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ:ซีรฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2529). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด ทับทิม. (2539). ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกอาชีพของทหาร
 กองประจำการ หลังได้รับโครงการพัฒนาอาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมยศ ชันธควร. (2556). ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497

ของเยาวชนชายไทยในจังหวัดนครปฐม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารพฤติกรรมองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ตะวันออก.

สมิหรา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แสดงเทียนการพิมพ์.

สิริอร วิชาวุธ. (2544). แรงจูงใจกับการเรียนรู้ “จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น”

(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2556). พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.2503.

กรุงเทพฯ:

สุจินญา สวัสดิ์. (2555). ความพึงพอใจในการเข้ารับการศึกษาของนศท. โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์

การกำลังสำรอง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรัตนา เกินวงศ์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจตบะเกียรอายุราชการก่อนกำหนดของ

กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรางค์ มั่นยานนท์. (2542). เอกสารประกอบการสอนวิชามนุษย์สัมพันธ์ = Human Relationship:

ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุชา จันทร์เอม. (2541). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

สุชาติ อุดลย์บุตร. (2539). ปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร: ศึกษาเฉพาะกองพล

ทหารปืนใหญ่. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล วิทยาลัยการทัพบก, สถาบันวิชาการทหารบก
ชั้นสูง.

เสถียร มงคลหัตถี. (2510). แรงจูงใจ: รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล. กรุงเทพฯ:

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

เสถียร วิชัยลักษณ์, สืบวงศ์ วิชัยลักษณ์. (2537). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ นิติวะช.

ศรศิลป์ พลเดชา. (2535). ทักษะคิดต่อการเข้ารับราชการในกระทรวงการต่างประเทศ ศึกษาเฉพาะ

กรณีนิสิต นักศึกษา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อรรถพล เค็ดดวง. (2518). แรงจูงใจในการเลือกเข้าเรียนในโรงเรียนตำรวจนครบาลของนักเรียน

พลตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุทิศ สุนทร. (2541).ความพึงพอใจในการรับราชการทหารของพลทหารกองประจำการ:ศึกษา

เฉพาะกรณี กองประจำการ สังกัดกองผลที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.

อรุพงษ์ กาญจนสุนทร. (2535). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 4

ของนศท.ชาย ชั้นปีที่ 3 ณ ศูนย์การฝึกกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์.กรุงเทพฯ.:

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.

อารี พันธุ์มณี. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: บริษัท ดันอ้อ จำกัด. 2534.

Herbert A. Simon.(1997).Administrative behavior: a study of decision-making process in
administrative organizations. (4th ed).New York: the Free Press.

Ivancevich, J.M.,&Matteson,M.T.(2002).Organizational behavior and management.
(6th ed).New York:McGraw Hill.

Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper and Row.

Reeder, W.W.: And other.(1969).Leadership in Multi-Community and Multi-County
Development Organizations. New York: State College Of Agriculture,Cornell
University:

Robert Heller.(1998).Motivating People. London: Dorling Kindersley.

Schermerhorn,J.R.,Hunt,J.G.,&Osborn,R.N.(2003).Organizational Behavior (8th ed.). U.S.A.:John
Wiley & Sons.

Schiffman,L.G.,& Kanuk,L.L.(2020).Consumer Behavior (7th ed). New Jersey:Prentice Hall.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed). New York: Harper and Row.