

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร

ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์

Factors Affecting Motivation to Work for Military Service of Military Students in

Military Student Training Center 31 Nakhon Sawan Province

พลอยสวย ทองอ่อน¹ และ ณัฐชัย นิมนวล²

Ploysuay Thongon¹ and Nattachai Nimnuan²

Received: April 8, 2025

Revised: April 10, 2025

Accepted: August 24, 2025

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์¹
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์²
Student, Master of Political Science, Faculty of Humanities and Social Science, Nakhon Sawan Rajabhat University¹

Assistant Professor Dr., Lecturer, Political Science, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Nakhon Sawan Rajabhat University²

E-mail: p_ploy_7@hotmail.com¹

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 31 จำนวนทั้งสิ้นรวม 2,621 นาย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 นาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดลิเคิร์ท 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยดัชนีความสอดคล้อง และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.77$) (2) ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร พบว่า ด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ (X_1) ด้านความมั่นคงในชีวิต (X_2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X_3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X_4) ซึ่งส่งผลเชิงบวกแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหารอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารได้ร้อยละ 65.00 ($R^2 = 0.65$)

คำสำคัญ: ปัจจัย, แรงจูงใจ, การรับราชการทหาร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

Abstract

This research article aims to (1) study the motivation level of military service students. (2) to study the factors affecting the motivation of military cadets to decide to enlist in the military. This study employs a quantitative methodology. The population consisted of military cadets from the Military Student Training Center, 31 Military District, using a sample of 349 students, simple random method. The study instrument employed a 5-point Likert scale questionnaire validated through the Index of Item-Objective Congruence (IOC) and Cronbach's alpha reliability testing. Data analysis utilized descriptive statistics and multiple regression analysis.

Findings are as follows: (1) The overall level of motivation for military service among military cadets was at a high level ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.77$). The results of the study on factors affecting the motivation of military cadets to join the military service found that honor and respect (X_1), life security (X_2), welfare and pay (X_3), and career advancement (X_4) significantly affected the motivation to join military service among military cadets. The model explained 65.00% of the variance in motivation to enlist ($R^2 = 0.65$).

Keywords: Factors; Motivation; Military service

Type of Article: Research Article

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การรับราชการทหารไทยในปัจจุบัน คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกองทัพหรือหน่วยงานทหารในฐานะเจ้าหน้าที่หรือทหารที่ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ พระมหากษัตริย์และประชาชน การเข้ารับราชการทหารสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเป็นทหารกองประจำการ ทหารสัญญาบัตร คือ ทหารที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงกว่า โดยส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ทหารประเภทนี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมในสถาบันทหาร และนักศึกษาวิชาทหาร คือ กลุ่มเยาวชนที่ศึกษาวิชาทหารในขณะที่กำลังศึกษาระดับการศึกษามัธยมปลายขึ้นไป โดยมีการฝึกอบรมทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ และเมื่อจบการศึกษาวិชาทหารนักศึกษาวิชาทหารจะได้รับสิทธิหลาย อย่างของอาชีพทหาร

การตัดสินใจในการเข้ารับราชการทหารมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพทหาร ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีต่ออุดมการณ์ในความรักชาติ ความภาคภูมิใจในการรับใช้ชาติในการปกป้องประเทศ และการเสียสละเพื่อส่วนรวมซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญและมีเกียรติ หรือความต้องการคงมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนสวัสดิการหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ (กองทัพบก, 2531)

การรับราชการทหารจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในด้านการปกป้องอธิปไตย และการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ งานวิจัยในหัวข้อ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหารศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์” จะช่วยในการศึกษาและทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของเยาวชนในการเลือกอาชีพทหาร ซึ่งจะสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแนวทางในการเข้ารับราชการทหารได้ การทำความเข้าใจในด้านนี้ จะช่วยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถปรับปรุงกระบวนการและกลยุทธ์ในการดึงดูดเยาวชนที่มีศักยภาพเข้าสู่ กองทัพ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จะพบว่าการรับราชการทหารอาจเป็นแนวทางในการเลือกอาชีพที่สำคัญประการหนึ่งที่เลือกอาชีพที่สร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ว่ามีปัจจัยและแรงจูงใจใดของนักศึกษาวิชาทหารศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ ที่ทำให้นักศึกษาวิชาทหารตัดสินใจเข้ารับราชการทหาร และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ ในเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาวิชาทหารของนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้รู้ถึงระดับแรงจูงใจของการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์
2. ได้รู้ถึงข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์
3. เป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปพิจารณาวางแผนนโยบายในการรับสมัครบุคลากรทางทหารของศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 อำเภอเมืองนครสวรรค์ หรือหน่วยงานกรมทหารอื่นที่สนใจ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการรับราชการ

ทฤษฎีแรงจูงใจนี้ได้เสนอความต้องการในด้านต่างๆกันของมนุษย์ การเรียงลำดับจากความต้องการเพื่อการอยู่รอดไปจนถึงความต้องการทางสังคม และการยอมรับนับถือจากสังคม ผู้วิจัยได้มีการนำแนวคิดและทฤษฎีมาอธิบายถึงแรงจูงใจในการรับราชการดังนี้

Morgan, King and Robinson, (1984: 210) กล่าวว่า แรงจูงใจเกิดจากภายในของตัวบุคคล สัตว์ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมอันนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แรงขับภายในตัวบุคคลที่จะนำไปสู่ความต้องการสิ่งเร้าจากภายนอก

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมที่กระตุ้น “แรงจูงใจ”

ส่วนที่ 3 เป้าหมายที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยตรงโดยสรุปแรงจูงใจ

Maslow (1970, p. 69) กล่าวว่า การจูงใจจะเป็นไปตามลำดับโดยลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของมนุษย์ตามทฤษฎีดังกล่าวมี 5 ระดับ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสำเร็จในชีวิต โดยมีลักษณะเรียงลำดับ จากต่ำไปหาสูง และจากความต้องการนี้เองเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงพฤติกรรมการบริโภคแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Chruden (1968: 67) มีความเห็นว่าการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยการส่งเสริมทางบวกนั้นควรกระทำ ดังต่อไปนี้

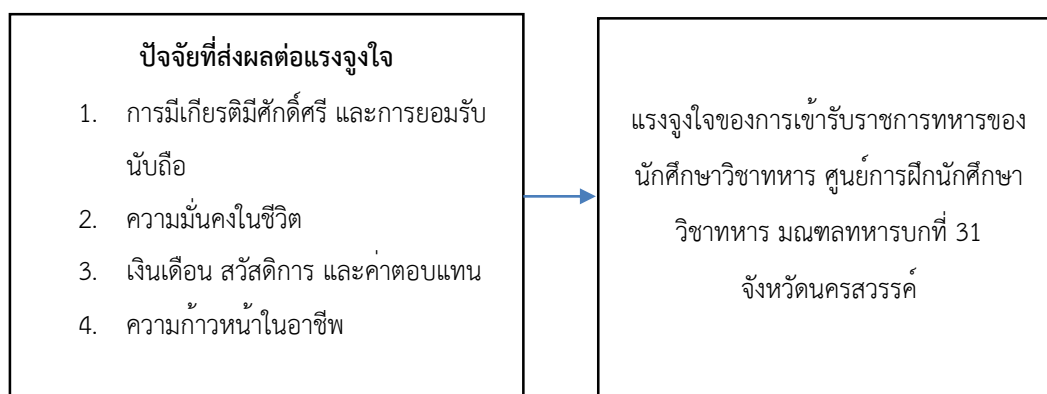
- (1) เงิน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่คิดเป็นตัวเงินได้
- (2) ความมั่นคง หมายถึง การคุ้มครองที่จะไม่ต้องออกจากงานมีรายได้เพียงพอเวลาประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยก็ได้รับค่าจ้างตอบแทนโดยสมควร
- (3) การชมเชยและการยอมรับนับถือ ซึ่งการปฏิบัติงานได้ดีก็ควรได้รับการยกย่องชมเชย
- (4) ให้โอกาสบุคลากรได้แข่งขันแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- (5) ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้ผลงานที่ตนทำผิดพลาดเพื่อที่จะหาทางแก้ไข
- (6) ควรให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- (7) การให้บุคลากรได้เข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานตลอดจนได้แสดงความคิดเห็นมีการพบปะหารือร่วมตัดสินใจ และขณะเดียวกันก็พยายามลดการลงโทษต่าง ๆ เช่น การปรับ การลดขั้นเงินเดือน การปลดออก การไล่ออก เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาณุพงศ์ พุทธิภาพ (2560: 23) แนวทางการส่งเสริมการรับรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อประเทศชาติของกำลังพลสำรอง พบว่า กำลังพลสำรอง เป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของประเทศชาติในสภาวะปกติและสภาวะสงคราม จำเป็นต้องมีการปฏิบัติอื่น ๆ ที่จะสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง เพื่อรณรงค์ให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะการเลือกใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์รายวัน ตลอดจนสื่อ

สังคมออนไลน์ อย่างเหมาะสมมีความต่อเนื่องและการเจาะเข้าไปสู่กลุ่มเป้าหมายโดยตรง จากช่องทางที่มีอยู่ แล้วการสร้างแรงจูงใจค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมหรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ เช่น การเลื่อนยศ เลื่อนฐานะ ในการเข้ารับราชการมีโอกาสความก้าวหน้า ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิตหรือมีโอกาสดังจะได้รับทุนเข้าศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการนำมาพัฒนาระบบกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อกำลังพลในกองทัพบกเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการศึกษาและวางแผนในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในแต่ละแบบจะประกอบไปด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนชายและหญิง รวมทั้งสิ้น 2,621 นาย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งสิ้น 349 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง โดยของ Taro Yamane ในประชากรเท่ากับ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับแรงจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้ศึกษาได้เสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 3 ท่าน เพื่อ

ตรวจสอบความถูกต้อง ชัดเจน ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 31 จำนวน 349 นาย ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยผู้ศึกษาจัดทำแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ผ่าน Line เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาทั้งหมด 349 ชุด โดยมีช่วงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2567 รวมระยะเวลาประมาณ 20 วัน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งจะใช้สถิติ ได้แก่

- (1) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- (2) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดระดับแรงจูงใจของการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร
- (3) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ ได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ แสดงผลการวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร

ระดับแรงจูงใจการรับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. การตั้งใจที่จะเลือกรับราชการทหาร ก่อนมาศึกษา วิชาทหารของนักศึกษาวิชาทหาร	4.04	0.79	มาก	4
2. อาชีพราชการทหารเป็นอาชีพที่ท่านชอบมากที่สุด	0.79	0.80	มาก	3
3. การจะตัดสินใจเลือกรับราชการทหารเป็นอาชีพแรกหลังจาก สำเร็จการศึกษา	3.65	0.56	มาก	5
4. การจะยังคงตัดสินใจเลือกรับราชการทหาร ถึงแม้จะสอบบรรจุ ผ่านในหน่วยงานอื่นก่อน	4.16	0.84	มาก	2
5. การสมัครเรียนวิชาทหารเพื่อต้องการสอบบรรจุเข้ารับราชการทหาร โดยใช้โควตาจากการศึกษาวิชาทหาร	4.27	0.86	มากที่สุด	1
รวม	4.05	0.77	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีผลสูงที่สุด พบว่า คือ ข้อที่ 5 ท่านสมัครเรียนวิชาทหารเพื่อสอบบรรจุเข้ารับราชการทหาร โดยใช้โควตาจากศึกษาวิชาทหาร มีผลสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.86$) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ท่านจะยังคงตัดสินใจเลือกรับราชการทหารถึงแม้จะสอบบรรจุผ่านในหน่วยงานอื่นก่อน ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.84$) รองลงมา ข้อที่ 2 อาชีพราชการทหารเป็นอาชีพที่ท่านชอบมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.80$) รองลงมา ข้อที่ 1 ท่านตั้งใจที่จะเลือกรับราชการทหารก่อนมาศึกษาวิชาทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.79$) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3 ท่านจะตัดสินใจเลือกรับราชการทหารเป็นอาชีพแรกหลังจากสำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.56$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ แสดงผลการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ปัจจัย	Coefficients				
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-0.04	0.79		-0.05	0.04
ด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ (X ₁)	0.28	0.05	0.39	5.23	0.00*
ด้านความมั่นคงในชีวิต (X ₂)	0.12	0.05	0.23	2.08	0.00*
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X ₃)	0.10	0.19	0.49	0.53	0.00*
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X ₄)	0.47	0.06	0.60	7.40	0.00*

R = 0.80, R² = 0.65, F = 160.37, a = -0.16, p-value < 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหาร ของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามที่น่าเข้าสู่สมการเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหารฯ ทั้งหมด 4 ตัว คือ ด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ (X₁) ด้านความมั่นคงในชีวิต (X₂) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (X₃) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X₄) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหาร ของนักศึกษาวิชาทหารศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารฯ (Y) ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.04 + 0.28(X_1) + 0.12(X_2) + 0.10(X_3) + 0.47(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.39 (Z_1) + 0.23 (Z_2) + 0.49 (Z_3) + 0.60 (Z_4)$$

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้สรุปผลตามลำดับ ไว้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหารฯ อยู่ในปัจจัยที่ 4 ด้าน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ปัจจัยด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ

1. ปัจจัยด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือ ทหารต้องมีความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งอาจเสี่ยงอันตรายหรือชีวิตเพื่อ

ปกป้องประเทศและประชาชน การอุทิศตนเพื่อชาติเป็นสิ่งที่สร้างเกียรติให้แก่ทหาร เพราะเขาคือผู้ที่ยืนหยัดในเวลาชาติหรือสังคมต้องการจัดอยู่ในความคิดเห็นระดับมากที่สุด รองลงมาทหารมีส่วนร่วมในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชาติโดยไม่เพียงแต่ปกป้องประเทศจากภัยคุกคามภายนอกแต่ยังต้องรักษาความเป็นหนึ่งเดียวและสถาบันที่สำคัญของประเทศ เช่นสถาบันพระมหากษัตริย์ทำให้ทหารมีเกียรติในฐานะผู้ปกป้องสิ่งเหล่านี้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาทหารยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และปฏิบัติตามคำสั่งอย่างมีระเบียบวินัยโดยไม่ยอมรับการกระทำที่ผิดศีลธรรมเช่น การทุจริต หรือการกระทำที่เป็นภัยต่อประเทศชาติการรักษาจริยธรรมที่สูงส่งช่วยให้ทหารได้รับการเคารพจากประชาชนอยู่ในความคิดเห็นระดับมาก ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ การรับราชการทหารจะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ ในการสร้างรากฐานความมั่นคงให้กับชีวิตได้ ทหารมีความมั่นคงในแง่ของตำแหน่งงานที่มีความชัดเจน มีโอกาสในความเลื่อนตำแหน่งและการฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมทักษะให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทหารมีเงินเดือนที่แน่นอนตามฐานเงินเดือนของข้าราชการ ทำให้ทหารมีความมั่นคงทางการเงินในระยะยาว ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ทหารยังมีความมั่นคงให้กับครอบครัว นั่นคือการมีสวัสดิการที่ช่วยดูแลครอบครัว เช่น การศึกษา และสุขภาพของครอบครัว รองลงมา คือ การมีความมั่นคงในด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการมี การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การดูแลสุขภาพจิตใจเมื่อเผชิญกับความเครียดจากการปฏิบัติภารกิจในพื้นที่เสี่ยงหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน ทหารจะได้รับเงินเดือนตามฐานเงินเดือนของข้าราชการ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งและระดับขั้นที่อยู่ในระบบราชการ โดยทหารจะมีการปรับเพิ่มเงินเดือนตามอายุงานหรือการเลื่อนขั้น ทหารอาจได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติภารกิจในพื้นที่ห่างไกล เช่น พื้นที่ชายแดน หรือพื้นที่ประสบภัย ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ ทหารและครอบครัวมักได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลฟรี หรือได้รับการสนับสนุนด้านการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลของกองทัพหรือโรงพยาบาลภาครัฐที่ร่วมกับทหาร ทหารบางกลุ่มอาจได้รับการประกันโรงพยาบาลสุขภาพเพิ่มเติมจากหน่วยงานหรือรัฐ เพื่อครอบคลุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การเกษียณ ทหารที่ทำงานในราชการเป็นระยะเวลานาน และเกษียณอายุจะได้รับเงินบำนาญเพื่อความมั่นคงทางการเงินในช่วงหลังการเกษียณ ซึ่งจำนวนบำนาญจะขึ้นอยู่กับตำแหน่งและระยะเวลาที่รับราชการ ในกรณีที่ทหารเสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติภารกิจ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลือจะได้รับการจัดสรรให้แก่ครอบครัวหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลำดับแรก คือ การเลื่อนตำแหน่ง ทหารสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะพิจารณาจากระยะเวลาในการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน และการสอบเลื่อนตำแหน่ง โดยการเลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ทหารได้รับหน้าที่ที่สูงขึ้น พร้อมกับการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่งในอาชีพทหารมีหลายระดับ เริ่มจาก พลทหาร ไปจนถึงนายพล โดยแต่ละตำแหน่งจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ โอกาสในการทำงานในต่างประเทศ ทหารบางคนมีโอกาสทำงานในโครงการหรือภารกิจร่วมกับประเทศอื่น ๆ เช่น การส่งทหารไปปฏิบัติการรักษาสันติภาพในต่างประเทศ ซึ่งเป็นโอกาสที่ทหารจะได้เรียนรู้วัฒนธรรมและวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน และยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในการทำงานในระดับสูงได้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การรับหน้าที่ทางการบริหาร นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ในสนามรบหรือการรักษาความสงบเรียบร้อยแล้ว ทหารยังมียุทธศาสตร์ในการรับตำแหน่งทางการบริหาร เช่น การเป็นผู้บังคับบัญชา หรือการบริหารจัดการทรัพยากรทหาร ทหารที่สามารถแสดงความสามารถในการบริหารจัดการและมีความคิดเชิงกลยุทธ์ จะได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงานการบริหารมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านการมีเกียรติศักดิ์ศรีและการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของ นักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา สันนิษฐานค้นพบของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2554) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2554 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งในปี การศึกษา 2554 บุคลากรมีระดับความพึงพอใจมากกว่าปีการศึกษา 2555 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลต่อการลาออก กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมทำ เครื่องแก้วไทย (มหาชน) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสและความก้าวหน้าไม่ส่งผลทำให้เกิดการตัดสินใจ ลาออกของพนักงานซึ่งผู้บริหารเองไม่ทราบถึงสาเหตุที่แท้จริง

2. ด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์ การฝึกนักศึกษาวิชาทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษานับสนค้นพบของ คมกริช เสาวจิตร (2556) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานที่กำลัง ทำอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้นงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและกระตุ้นให้เกิดความ ต้องการอยากจะทำงาน

3. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษานับสนค้นพบของ

สุดาพร ทองสวัสดิ์ (2562) ศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า สภาพความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ด้านความรู้สึกชอบพอศรัทธา และด้านผลประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านมาตรฐานและระเบียบกฎเกณฑ์การทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการทหารของนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษานับสนุนค้นพบของ ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ต่อมาเป็นด้านการพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการให้ความรู้ และความเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทและความสัมพันธ์ของทหารในสังคม เช่น การปกป้องความมั่นคง การช่วยเหลือประชาชนในภาวะวิกฤต หรือการรักษาความสงบเรียบร้อยในชาติ เพื่อให้ประชาชน เห็นคุณค่าและยอมรับในเกียรติของทหาร
2. ควรมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือนและค่าตอบแทนของทหารให้เหมาะสมกับภารกิจและความเสี่ยงที่ทหารต้องเผชิญ โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงหรือในกรณีที่ต้องทำงานในสถานการณ์ฉุกเฉิน
3. ทหารควรได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ในสาขาต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ โดยการจัดสรรทุนการศึกษา และโครงการการศึกษาที่ช่วยเพิ่มทักษะทางวิชาการและทางด้านบริหารจัดการ เช่น การสนับสนุนให้ทหารได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการพัฒนาความรู้ ทางทหารระดับ
4. ทหารที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ ควรได้รับสิทธิในการเข้าพักในที่พักที่มีมาตรฐานและความปลอดภัยสูง การมีที่พักที่ดีช่วยให้ทหารสามารถพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกายได้อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลโดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาศึกษาในงานวิจัยนี้
2. ควรศึกษานักศึกษาวิชาทหารในจังหวัดพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบ หรือศึกษาข้อมูลจากกลุ่มที่มีความหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กองทัพบก. (2531). *ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพล พ.ศ.2531*. กรุงเทพฯ: คมกริช เสาวจิตร. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง)*. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พันโท อติเรก วสันต์สกุล. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร*. วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. (2557). *ปัจจัยเชิงจิตสำนึกต่อการลาออกกรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย (มหาชน)*. ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาพร ทองสวัสดิ์. (2562). *สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. *วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 6(2), 353-368
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York, NY: Harper & Row.
- Morgan, G. T., R. A. (1984). *King and N. M. Robinson. Introduction to Psychology*. Singapore : McGraw-Hill.