

บทที่ 2

กรอบความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 13 พลัดที่ 2” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน
3. ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ
4. การคัดเลือกทหารกองเกิน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motives) หมายถึงสิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกก็ได้เป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จหรืออาจกล่าวว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาเร้าให้ความต้องการเกิดแรงขับขึ้นมาทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่งแรงจูงใจเป็นกำลังที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมโดยการเร้าภายในตัวบุคคล

คำว่าแรงจูงใจมีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) คือ สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการจูงใจอันเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อารี พันธุ์ฉวี (2534 : 179) แรงจูงใจประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วนคือส่วนที่หนึ่งคือแรงจูงใจ (Motive) ได้แก่ความต้องการความสนใจที่สนใจทัศนคติลักษณะนิสัย ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดภายในร่างกายส่วนที่สองคือสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อ (Incentive) ได้แก่สิ่งเร้าต่างๆที่อยู่ภายนอกร่างกายซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจูงใจจะมีพลังมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับส่วนสำคัญทั้งสองส่วนนี้

การบอกลักษณะแรงกระตุ้นของบุคคลโดยอาศัยเพียงการสังเกตพฤติกรรมนั้นมักจะทำได้ยากเพราะเหตุว่าแรงกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจมีพฤติกรรมเป็นหลายแบบยกตัวอย่างแรงกระตุ้นเพื่อความสำเร็จ (The motivation for achievement) เพียงอย่างเดียวอาจมีการกระทำได้หลายอย่างแตกต่างกันไปเช่นบางคนอาจค้นคว้าเรียนอย่างหนักแต่ลำพังตัวเองหรืออีกคนอาจขอความ

ช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกโดยหาคนที่พอจะช่วยให้สำเร็จมาช่วยทำให้ส่วนอีกคนอาจหางานง่ายๆทำที่มั่นใจได้ว่าจะทำได้สำเร็จและอีกคนอาจหางานยากที่สุดทำเพื่อทดสอบความสามารถของตน

แรงจูงใจอาจมองเห็นได้ (Overt) หรืออาจถูกปิดบัง (Covert) ไว้การกระทำของคนนั้นยากที่จะหาคำตอบที่แท้จริงได้ว่ามาจากสาเหตุใดแม้บุคคลนั้นๆเองอาจไม่ทราบเกี่ยวกับแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมของตนแต่จากการค้นคว้าในห้องทดลองและการสังเกตจากการตรวจรักษานักจิตวิทยาสามารถหาขอบเขตที่จะวิเคราะห์แรงจูงใจได้ขอบเขตใช้ในการนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการ (Need) ซึ่งเกิดมาจากการขาดสมดุลทั้งภายในร่างกายเองเมื่ออยู่ในสภาพที่เกิดความขาดแคลนมากความต้องการจะมีกำลังบังคับสูงทำให้เกิดสภาพการตอบสนองขึ้นและแรงขับ (Drive) เป็นสิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการ (Need) เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะทำให้เกิดความกระวนกระวายหาช่องทางที่จะบำบัดความต้องการให้หายไปภาวะความกระวนกระวายและการหาช่องทางบำบัดความต้องการนี้เองที่เรียกว่าแรงขับ (Drives)

ขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ (The four stages of motivation)

กระบวนการของแรงจูงใจประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอน โดยเริ่มด้วยความต้องการ (Need) และสิ้นสุดลงที่การตอบสนองซึ่งลดหรือขจัดสิ่งที่เป็นแรงขับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คือขั้นความต้องการ (Need stage) ความต้องการเป็นภาวะขาดสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติสิ่งที่ขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิตอย่างมหันต์หรืออาจเป็นสิ่งสำคัญต่อความสุขทุกข์ของจิตใจ

ขั้นตอนที่ 2 คือขั้นแรงขับ (Drive stage) ความต้องการในขั้นแรกนั้นกระตุ้นให้เกิดแรงขับคือเมื่อเกิดความต้องการแล้วบุคคลจะนั่งเฉยอยู่ไม่ได้ อาจมีความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆไม่ได้นี้เรียกว่าเกิดแรงขับซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ 3 คือขั้นพฤติกรรม (Behavior stage) เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้นความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ขั้นตอนที่ 4 คือขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage) เป็นขั้นสุดท้ายคือแรงขับจะลดลงภายหลังการเกิดพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว

แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไปคือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้นในทุกครั้งเป็นต้นว่าสิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้หรือสิ่งที่สนองความต้องการของคนหนึ่งอาจจะไม่สนองความต้องการของคนอื่นการเรียนรู้และรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้พอใจหรือไม่พอใจได้และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนองทำให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยต่างกันไป

สรุปได้ว่าแรงจูงใจหมายถึงปัจจัยวิธีการกระบวนการหรือสิ่งเร้าที่เป็นเหตุชักนำหรือโน้มน้าวให้บุคคลตัดสินใจกระทำแสดงพฤติกรรมหรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของตน

ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's two factors theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจบุคคลให้ทำงานเฮร์ซเบอร์กพบว่า มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ปฏิบัติอยู่เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหารการบังคับบัญชาหรือการนิเทศสภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรายได้ตำแหน่งและความมั่นคงปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้นที่ทำให้คนทำงานดำเนินการไปด้วยความราบรื่น

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจให้เพิ่มผลผลิตปัจจัยกระตุ้นได้แก่ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือลักษณะของงาน โดยตัวของมันเองความรับผิดชอบความเจริญก้าวหน้าในตนเองและอาชีพปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน

จากการค้นคว้าและศึกษาทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปรที่ศึกษาพบว่า มีทฤษฎีที่น่าสนใจนำมาใช้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs)

ถ้าหากศึกษาเฉพาะความต้องการของมนุษย์ก็มักเรียกกันว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ” แต่ถ้าศึกษาในแง่ของแรงจูงใจมักเรียกว่า “ทฤษฎีลำดับขั้นแรงจูงใจ” (Hierarchy of motives) (Lahey, 1998 : 341) ซึ่งเป็นเรื่องของแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการเขาอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจึงแสวงหาทางสนองความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับในยุคแรกๆที่มาสโลว์ทำการศึกษาเขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นหรือระดับขาดแคลน(Deficiency needs) ต้องได้รับการตอบสนองก่อนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูงในยุคต่อ มาสโลว์ ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้รายละเอียดออกไปอีก 3 ลำดับรวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นของความ ต้องการซึ่ง 3 ลำดับขั้นสูงนั้นเป็น

ความสมบูรณ์แบบของชีวิต (Being needs or growth needs) (Woolfolk, 2001 : 371) ทั้ง 7 ลำดับชั้นคือ

ลำดับชั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (Physiological needs) คือความต้องการตอบสนองความหิวกระหายความเหนื่อยความง่วงความต้องการทางเพศความต้องการขับถ่ายความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกายเช่นการเคลื่อนไหวการดมกลิ่นการฟังการสัมผัสทางผิวหนังและความต้องการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับชั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษาความอบอุ่นใจความปราศจากอันตรายและต้องการความปลอดภัยความกลัวกังวล

ลำดับชั้นที่ 3 ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) คือความอยากมีเพื่อนมีพวกพ้องมีกลุ่มมีครอบครัวและมีความรักมีความผูกพันกับผู้อื่นขั้นนี้จัดว่าเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับชั้นที่ 4 ความต้องการศักดิ์ศรีเกียรติการยอมรับจากผู้อื่น (Esteem needs) คือความอยากมีชื่อเสียงมีหน้ามีตามีคนยกย่องเลื่อมใสมีความเด่นดังและต้องการได้รับความรู้สึกที่ดีจากคนอื่น

ลำดับชั้นที่ 5 ความต้องการการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง (Need to know and understand) คือการอยากรู้อยากเข้าใจอยากมีความสามารถอยากมีทักษะประสบการณ์

ลำดับชั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะความงาม (Aesthetic needs) ได้แก่ความต้องการบรรลุด้านความดีความงามคุณธรรมและความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับชั้นที่ 7 ความต้องการได้ใช้ความสามารถสูงสุดแห่งตนหรือต้องการตระหนักในศักยภาพส่วนบุคคล (Self – actualization needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์มักเรียกกันว่าความต้องการความสำเร็จซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องเสริมสร้างความรู้สึก“พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อนซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับ “ประสบการณ์สูงสุด” (Peak experience) คือเผชิญสถานการณ์หรือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองจนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต (Bruno, 1980 : 631) ซึ่งมักเรียกบุคคลลักษณะนี้กันว่า“ผู้เข้าถึงปรัชญาชีวิต” หรือ“ผู้เข้าถึงสัจธรรมแห่งชีวิต”

ทฤษฎีความต้องการอี.อาร์.จี. ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

เคลย์ตันแอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันผู้พัฒนาทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างที่เรียกว่า “อี.อาร์.จี.” ซึ่งอาจใช้คำสั้นๆ ในภาษาไทยได้ว่า “ชีวิตสัมพันธ์ก้าวหน้า” อันเป็นความต้องการสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานตามความเชื่อของเขาทฤษฎีนี้ก่อตั้งและพัฒนาตั้งแต่ปีค.ศ. 1969 ซึ่งแอลเดอร์เฟอร์ยอมรับว่าเขาได้แนวคิดต่อเนื่องมาจากทฤษฎี

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์แต่มีความเชื่อเพิ่มเติมว่าความต้องการของคนเรามีอิทธิพล กลับไปกลับมาและข้ามชั้นได้ไม่จริงเสมอไปที่ความต้องการจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ตามลำดับชั้นและเขาได้สรุปรวมความต้องการของมนุษย์โดยลดความซับซ้อนลงเหลือเพียง 3 ประการซึ่งทั้ง 3 ประการนี้มีอิทธิพลมากต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ปรานี รามสูต (2544 : 146) ดังนี้

ประการที่ 1 ความต้องการคงชีวิต (Existence needs : E) เป็นความต้องการทางกายเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่รอดปลอดภัยซึ่งบุคคลจะพอใจงานจากการได้รับค่าตอบแทนผลกำไรสวัสดิการ สิ่งแวดล้อมที่เสริมสุขภาพและงานที่ปลอดภัยไร้ความเสี่ยงหากมีสิ่งเหล่านี้เพียงพอเพียงก็สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้สูงแต่ถ้าขาดแคลนก็อาจหมดงานเสี่ยงงานขาดงานบ่อย

ประการที่ 2 ความต้องการสัมพันธ์ภาพ (Related needs : R) เป็นความต้องการสื่อสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นเพื่อการผ่อนคลายทางจิตใจการได้รับการยอมรับนับถือและการมีกลุ่มมีพวกซึ่งผู้ปฏิบัติงานพอใจงานประเภทที่เขาได้มีโอกาสทำกิจกรรมทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานรวมทั้งพอใจงานที่มีบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันหากหน่วยงานใดเสริมสร้างบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพได้ดีก็อาจส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้สูงขึ้นและคำอธิบายนี้ยังช่วยให้เข้าใจผู้หนึ่งงานบางคนที่ออกไปทำกิจกรรมสังคมหรือครอบครัว

ประการที่ 3 ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่จะมีการเติบโตและพัฒนาการตามอัธยาศัยซึ่งบุคคลจะพอใจงานประเภทที่เขาได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ของเขาอย่างเต็มที่หากได้ทำงานลักษณะนี้บุคคลมักมีแรงจูงใจในการทำงานสูงในขั้นนี้หากเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์แล้วก็จะจัดอยู่ในชั้นความต้องการเกียรติและความสำเร็จของชีวิต

สรุปทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์และทฤษฎีความต้องการอี.อาร์.จี. ของ แอลเดอร์เฟอร์

มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์จะมีการพัฒนาเมื่อต้องการรู้จักตนเองและแสวงหาความสมบูรณ์ให้ตนเองโดยเน้นความสำคัญของเอกลักษณ์ของบุคคลค่านิยมส่วนตัวความเจริญเติบโตของบุคคลเขาเชื่อว่าบุคคลส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในตนเองมีสิทธิ์เลือกทางเดินชีวิตเลือกในสิ่งที่ตนสนใจและต้องการมนุษย์เป็นผู้กำหนดตนเองว่าสิ่งใดที่เขาทำหรือทำและพัฒนาตนเอง

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ เขาได้สรุปความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับค่าตอบแทนผลกำไรสวัสดิการและงานที่ปลอดภัยไร้ความเสี่ยงได้รับการยอมรับนับถือบุคคลจะพอใจงานที่เขามีความรู้ความสามารถและทักษะประสบการณ์ของเขาอย่างเต็มที่

จากทฤษฎีของมาสโลว์และอี.อาร์.จีของแอลเดอร์เฟอร์พอสรุปได้ว่าการเป็นทหารเป็นผู้ที่มีศักดิ์ศรีมีเกียรติมีสวัสดิการดีมีความมั่นคงและการยอมรับจากผู้อื่นตลอดจนความก้าวหน้าในชีวิตมีความสัมพันธ์กับการร้องขอเข้าประจำการ

4. ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพ

ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของทหารกองเกินเชื่อว่ามีสาเหตุต่างๆกันดังที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีต่างๆดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพ สำเนา ขจรศิลป์ (2529 : 25-27) มีหลักการว่าบุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกันซึ่งสอดคล้องกับหลักการเลือกอาชีพของแฟรงค์พาร์สันส์ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพโดยมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้

1. การวิเคราะห์ตนเองโดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่างๆและองค์ประกอบของตนเองเป็นต้นว่าความสามารถความสนใจความถนัดบุคลิกภาพฐานะทางเศรษฐกิจสถานการณ์ต่างๆในครอบครัว

2. การวิเคราะห์อาชีพโดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่างๆเกี่ยวกับอาชีพเป็นต้นว่าความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่างๆเวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพรายได้ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างๆ

3. การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเองและวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน

ซีคอร์ดและคาร์ล (Secord and Carl) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจในการเลือกอาชีพของมนุษย์ได้ว่าบุคคลใดจะเลือกอาชีพใดก็ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นเห็นว่าอาชีพใดดีหรือเป็นที่พึงปรารถนาอาชีพอย่างไรมากน้อยเพียงใดส่วนปัจจัยอย่างอื่นที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้นซีคอร์ดและคาร์ลได้กล่าวถึงภูมิหลังต่างๆเช่นอาชีพของบิดามารดาสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวรวมทั้งความสามารถทางกายภาพและสติปัญญา (ปริญญาแต่แดงเพชร. 2542 : 10 ; อ้างอิงจากกฤษฎณาวิชาสันต์. 2524 : 14)

ฮอลแลนด์ (Holland. 1973 : 24) เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (The Vocation preference inventory) หรือ “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ประการที่ 1 บุคลิกภาพของคนทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆต่อไปนี้คืองานช่างฝีมือและกลางแจ้งงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีงานบริการการศึกษาและสังคมงานสำนักงานและเสมียนงานจัดการและค้าขายงานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆกับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูลบิดามารดาในระดับชั้นทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพประสบการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบกลายเป็นความสนใจและจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะที่ท้ายที่สุดความสนใจและความสามารถเฉพาะกำหนดให้บุคคลคิดริเริ่มและแสดงเอกลักษณ์ของตน

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมของบุคลิกก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆข้างต้นเช่นเดียวกันสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพและเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการโดยเหตุนี้บุคลิกภาพต่างกันทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วยบุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้นบุคคลกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆคล้ายๆกัน

ประการที่ 3 บุคคลจะหันหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะและใช้ความสามารถของเขาทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงทัศนคติค่านิยมและบทบาทของเขา

ประการที่ 4 พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมด้วยเหตุนี้เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะตามมาด้วยซึ่งได้แก่การเลือกอาชีพการเปลี่ยนงานความสำเร็จในอาชีพความสามารถเฉพาะพฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้วฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (Holland, 1937 : 4-5) ดังนี้

ประการที่ 1 ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการเช่นบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

ประการที่ 2 ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติบุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่งแม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่นๆปะปนอยู่บ้างแต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่างๆอยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

ประการที่ 3 ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกันเช่นสิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจงานประเภทช่างฝีมือและกลางแจ้งย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

ประการที่ 4 การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาดและต่างก็มีความสัมพันธ์ภาพในกันอยู่ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นด้วย

จากทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของซีคอร์ดและคาร์ลและของฮอลแลนด์สรุปได้ดังนี้
ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของซีคอร์ดและคาร์ลการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่บุคคลนั้นเห็นว่าอาชีพใดดีหรือเป็นที่พึงปรารถนา

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปสนใจอาชีพประเภทต่างๆ คืองานช่างฝีมือและการแข่งขันงานวิทยาศาสตร์และเทคนิคงานบริการการศึกษาและสังคมงานสำนักงานและเสมียนงานจัดการและค้าขายงานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม

ทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของซีคอร์ดและคาร์ล และทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์อนุมานได้ว่าทหารกองเกินตัดสินใจร้องขอเข้ากองประจำการนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยดังนี้คืออาชีพของทหารกองเกินรายได้ของทหารกองเกินอาชีพของบิดามารดาสภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวการศึกษาของทหารกองเกิน

5. การคัดเลือกทหารกองเกิน

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือที่รู้จักกันดี คือการเกณฑ์ทหารนั้นตามปกติกระทรวงกลาโหมได้กำหนดไว้ในเดือนเมษายน (วันที่ 1 เมษายนถึงวันที่ 11 เมษายนของทุกปี) ดังนั้นทหารกองเกินเมื่อได้รับหมายเรียกแล้วจะต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกตามวันเวลาและสถานที่ที่กำหนดในหมายเรียกทั้งนี้โดยนำหลักฐานต่างๆ ได้แก่ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบสค.9) หมายเรียก (แบบสค.35.) บัตรประจำตัวประชาชนประกาศนียบัตรหรือหลักฐานทางการศึกษาไปแสดงด้วยถ้าหากทหารกองเกินผู้ใดไม่ไปถือว่าหลีกเลี่ยงจัดขึ้นมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปีและในวันตรวจเลือกนั้นผู้เข้ารับการตรวจเลือกทุกคนจะได้รับใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบสค.43)

สำหรับในวันตรวจเลือกนั้นจะมีคณะกรรมการตรวจเลือกซึ่งมีหน้าที่ทำการตรวจเลือกให้เป็นไปอย่างยุติธรรม

2. คณะกรรมการตรวจเลือกประกอบด้วย

1. นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและควบคุมการตรวจเลือกให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและออกเสียงชี้ขาดในกรณีที่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกไม่อาจตกลงกันได้โดยเสียงข้างมากได้กับมีหน้าที่ตรวจสอบการปล่อยตัวทหารกองเกินพร้อมมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบสค.43)

2. นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคนเป็นกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

3. กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 1) มีหน้าที่เรียกชื่อทหารกองเกินซึ่ง

ถูกเรียกมาตรวจเลือกจัดคูแลทหารกองเกินซึ่งตรวจเลือกแล้วให้อยู่รวมเป็นจำพวกป้องกันมิให้ทหารกองเกินซึ่งตรวจเลือกแล้วปะปนกับทหารกองเกินซึ่งยังมีได้ตรวจเลือกและรับทหารกองเกินซึ่งคณะกรรมการตรวจเลือกกำหนดให้เข้าประจำการเพื่อนำตัวไปขึ้นทะเบียนหรือนำตัวส่งนายอำเภอเพื่อออกหมายนัดเข้ารับราชการทหาร

4. กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 2) มีหน้าที่วัดขนาดเก็บยอดเป็นจำพวกตรวจสอบสลากควบคุมการทำสลากและอ่านสลากในระหว่างการจับสลาก

5. สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคนซึ่งมิได้ประจำอยู่ในท้องที่ตรวจเลือกนั้นเป็นกรรมการมีหน้าที่บันทึกผลการตรวจเลือกในบัญชีเรียกฯ (แบบสด.16) รับเรื่องราวร้องขอในเหตุต่างๆซึ่งนายอำเภอได้สอบสวนแล้วเตรียมทำสลากบันทึกผลการจับสลากขึ้นทะเบียนและทำบัญชีคนที่ส่งเข้ากองประจำการ

6. นายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรมหนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการมีหน้าที่ตรวจร่างกายผู้ที่ถูกเรียกมาตรวจเลือกและออกใบสำคัญให้แก่คนจำพวกที่ 3 และคนจำพวกที่ 4 รวมทั้งควบคุมการจับสลาก

3. ขั้นตอนการตรวจเลือกในการเลือกนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นตอนที่หนึ่งเมื่อทหารกองเกินมา ณ สถานที่ตรวจเลือกให้เข้าแถวรวมอยู่ตามป้ายตำบลที่ปักไว้ครั้งถึงเวลา 07.00 น. จะมีพิธีเชิญธงชาติขึ้นสู่ยอดเสาโดยประธานกรรมการนำคณะกรรมการตรวจเลือกและเจ้าหน้าที่ทั้งหมดมาเข้าแถว ณ หลังเสาธงจัดให้มีเจ้าหน้าที่เชิญธงชาติเมื่อธงชาติขึ้นสู่ยอดเสาแล้วประธานกรรมการจะกล่าวถึงความสำคัญในการเข้ารับราชการทหารเพื่อชี้แจงให้ทหารกองเกินได้ตระหนักถึงความสำคัญความจำเป็นในการรับราชการทหารผลเสียหายในการหลีกเลี่ยงขัดขืนต่อจากนั้นกรรมการสัสดีจังหวัดจะชี้แจงวิธีปฏิบัติในการร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) รวมทั้งการยกเว้นผ่อนผันตลอดจนการขอสิทธิลดวันรับราชการและเหตุต่างๆที่ควรทราบต่อจากนั้นจะเริ่มทำการตรวจเลือกดังนี้

- เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 1 มีหน้าที่เรียกชื่อตรวจบัตรประจำตัวประชาชน และหมายเรียกเพื่อมิให้เปลี่ยนตัวและผิดคน

- เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 2 มีหน้าที่ตรวจร่างกาย และแบ่งคนเป็นจำพวกกล่าวคือเมื่อตรวจร่างกายแล้วจะแบ่งคนออกเป็น 4 จำพวก คือ

จำพวกที่ 1 ได้แก่คนซึ่งร่างกายสมบูรณ์ดีไม่มีอวัยวะพิการหรือผิดส่วนแต่อย่างใด

จำพวกที่ 2 ได้แก่คนซึ่งมีร่างกายที่เห็นได้ชัดเจนว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1 แต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพตามกฎกระทรวงฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2517) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ.2497 เช่นตาเหล่ช่องหูมีหนองเรื้อรังและทั้งแก้วหูทะลุคอพอกมือหรือแขนลีบหรือบิดเก้ได้เลื่อนลง ฯลฯ

จำพวกที่ 3 ได้แก่คนซึ่งมีร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้เพราะป่วยซึ่งจะบำบัดให้หายไม่ได้ภายในกำหนด 30 วันกรณีนี้ให้เรียกมาตรวจเลือกในคราวถัดไปเมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกได้ตรวจเลือกแล้วยังคงเป็นคนจำพวกที่ 3 อยู่รวม 3 ครั้งให้งดเรียก (การนับครั้งจะนับครั้งให้เฉพาะที่ได้ตัวมาตรวจเลือกถ้าตัวไม่มาตรวจเลือกไม่นับครั้งให้)

จำพวกที่ 4 ได้แก่คนพิการทุพพลภาพหรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 74 (พ.ศ.2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ. 2497 เช่นต้อหินหูหนวกทั้งสองข้างลิ้นหัวใจพิการ หืด เบาหวาน กระเทย โรคจิต ไข้ คนเฟือก ฯลฯ (ปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 ตามกฎหมาย) เมื่อตรวจร่างกายกำหนดคนเป็นจำพวกแล้วคนจำพวกที่ 1 เจ้าหน้าที่จะนำตัวไปยังโต๊ะที่ 3 เพื่อทำการวัดขนาดส่วนคนจำพวกที่ 2, 3 และ 4 ให้ไปรอที่โต๊ะประธานกรรมการเพื่อตรวจสอบปล่อยตัว

- เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 3 มีหน้าที่วัดขนาดโดยกระทำดังนี้ให้ผู้ที่ได้รับการตรวจเลือกยืนตัวตั้งตรงสันเท้าชิดกันขนาดสูงให้วัดตั้งแต่ตรงสันเท้าจนสุดศีรษะขนาดรอบตัวให้คล้องแถบเมตรรอบตัวให้ริมล่างของแถบได้ระดับราวมโดยรอบวัดเมื่อหายใจออกเต็มที่หนึ่งครั้งและหายใจเข้าเต็มที่หนึ่งครั้งเมื่อวัดขนาดแล้วจะแบ่งทหารกองเกินเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เรียกว่าคนได้ขนาดคือมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปและมีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 เรียกว่า คนขนาดถัดรองคือมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 59 เซนติเมตรลงมาถึง 1 เมตร 46 เซนติเมตรและมีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไปคนขนาดถัดรองนี้หากมีขนาดสูงกว่าและได้ขนาดพอ (คนได้ขนาด) คณะกรรมการตรวจเลือกจะคัดออกปล่อยตัวไปโดยไม่ต้องจับสลาก

กลุ่มที่ 3 เรียกว่าคนไม่ได้ขนาดคือมีขนาดสูงไม่ถึง 1 เมตร 46 เซนติเมตรหรือขนาดรอบตัวไม่ถึง 76 เซนติเมตรอย่างใดอย่างหนึ่งคนไม่ได้ขนาดนี้คณะกรรมการตรวจเลือกจะคัดออกปล่อยตัวไปโดยไม่ต้องจับสลากแต่อย่างใดเมื่อได้วัดขนาดและแบ่งคนเป็นกลุ่มต่างๆแล้วต่อไปก็จะเป็นวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะต้องจับสลาก (แดง - เป็นทหารดำ - ปล่อย) ต่อไปวิธีคัดเลือกนั้นผู้ซึ่งอยู่ในข่ายที่จะส่งเข้าเป็นทหารได้คือคนจำพวกที่ 1 คนจำพวกที่ 2 และคนผ่อนผันที่มีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 46 เซนติเมตรและมีขนาดรอบตัว 76 เซนติเมตร ขึ้นไปโดยมีวิธีคัดเลือกดังนี้

1. เลือกคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปก่อนถ้ามีจำนวนมากกว่าที่ทางราชการต้องการก็ให้จับสลาก
2. ถ้าคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปไม่มีพอกับจำนวนที่ทางราชการต้องการก็ให้เลือกคนที่มีความสูงถัดรองลงมา (159 ซม. 158 ซม.) ตามลำดับจนพอกับจำนวนที่ต้องการ

3. ถ้าคนจำพวกที่ 1 (คนที่มีความสูง 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไป และคน

ขนาดัตรอง) มิไม่พอกับจำนวนที่ต้องการก็ให้เลือกคนจำพวกที่ 2 ถ้ายังไม่พอก็กก็ให้เลือกจากคนที่ จะได้รับการผ่อนผัน

4. โตะประธานกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องปล่อยตัวคน จำพวกที่ 4, 3 ,คนไม่ได้ขนาด , คนผ่อนผัน , คนจำพวกที่ 2 คนขนาดัตรอง (ถ้ามีคนได้ขนาดพอ) และคนได้ขนาด (กรณีที่มีคนร้องขอหรือสมัครเป็นทหารพอกับจำนวนที่ต้องการแล้วไม่ต้องจับ สลาก) พร้อมกับมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบสด.43 ให้รับไปในวันตรวจเลือก)

2. ขั้นตอนที่สองซึ่งได้แก่การจับสลากซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ
 ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่จะเรียกชื่อคนจำพวกที่ 1 ซึ่งอยู่ในข่ายที่จะต้องจับสลาก (คัดเลือกแล้ว) มารวม เป็นตำบลเพื่อดำเนินการจับสลากโดยมีสลากสีแดงและสลากสีดำรวมกันเท่ากับคนที่ต้องจับสลาก สลากสีแดงให้มีเท่ากับจำนวนคนที่ต้องส่งเข้ากองประจำการ โดยหักคนหลีกเลี่ยงชัดเจนและคนร้อง ขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) ออกนอกนั้นเหลือเป็นสลากสีดำการที่จะกำหนดให้ตำบลใดจับสลาก ก่อนหลังนั้นจะกระทำโดยวิธีให้ผู้แทนของแต่ละตำบลซึ่งอาจจะเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านเทศมนตรี หรือผู้แทนทหารกองเกินของตำบลนั้นๆมาจับสลากผู้ที่จับสลากค่าประธานกรรมการตรวจเลือกจะ มอบใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบสด.43) ให้รับไปในวันตรวจเลือกและปล่อยตัวไปผู้ที่จับ สลากแดงประธานกรรมการตรวจเลือกจะมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบสด.43) ให้รับไป ในวันตรวจเลือกและนำตัวรับราชการทหาร (แบบสด.40) จากเจ้าหน้าที่ของอำเภอเพื่อให้ไปรายงาน ตัวเข้ารับราชการกองประจำการตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอต่อไป

สำหรับผู้ที่จับสลากแดงโดยปกติจะต้องเป็นทหารมีกำหนด 2 ปีแต่ถ้าเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษ แล้วกฎหมายยังเปิดโอกาสให้สิทธิในการลดวันรับราชการได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ.2497 ทั้งนี้การขอสิทธิลดวันรับ ราชการทหารต้องนำหลักฐานแสดงคุณสมบัติพิเศษไปยื่นต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือก โดยทำคำร้องไว้พร้อมทั้งขอใบรับหลักฐานจากเจ้าหน้าที่ด้วยผู้ที่อยู่ในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ.2497

คณะกรรมการชั้นสูงหนึ่งผู้ที่ถูกกำหนดให้เป็นทหาร (จับได้ใบแดง) เห็นว่าคณะกรรมการ ตรวจเลือกตัดสินไม่ถูกหรือไม่ยุติธรรมให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการชั้นสูงได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่าน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแต่ถ้าถึงกำหนดที่จะต้องไปเป็นทหารกองประจำการก็ให้เข้าเป็นทหาร ก่อนจนกว่าจะได้รับคำตัดสิน (คณะกรรมการชั้นสูงประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทน หนึ่งคนเป็นประธานเจ้าหน้าที่สัสดีซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าสัสดีจังหวัดหนึ่งคนและข้าราชการ อื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าหนึ่งคนเป็นกรรมการ)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการ สมัคร เข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ปี พ.ศ.2544 กระทรวงกลาโหมได้มีนโยบายรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20

ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอกองทัพบกในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวได้ดำเนินการเปิดรับสมัครบุคคลที่มีความประสงค์และสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการดังกล่าวเหตุผลของนโยบายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความประสงค์และสมัครใจได้มีโอกาสเข้ารับราชการทหารกองประจำการได้โดยไม่ต้องรอนกว่าจะถึงอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามกฎหมายที่กำหนดไว้และยังเป็นการขยายฐานจำนวนทหารกองเกินให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากเดิม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะพัฒนาระบบทหารกองประจำการจากวิธี “การเกณฑ์” ไปสู่วิธี “อาสาสมัคร” รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องการทุจริตเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารซึ่งยังคงปรากฏว่ามีข่าวอยู่แม้จะลดลงไปบ้างแล้วก็ตามสำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดระยะเวลารับสมัคร

โดยผู้ที่มีความประสงค์จะต้องยื่นคำร้องพร้อมทั้งหลักฐานที่เกี่ยวข้องเช่นใบสมัครสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้านใบสำคัญ (แบบสด.9) ของผู้ที่จะสมัครหลักฐานการศึกษา (ที่จะใช้ในการขอสิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการ) และหนังสือยินยอมให้สมัครของบิดามารดาหรือผู้ปกครองเมื่อยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอแล้วทางเจ้าหน้าที่สัสดีจะดำเนินการตรวจร่างกายเบื้องต้นว่ามีขนาดร่างกายได้สัดส่วนตามที่ทางราชการต้องการหรือไม่หากร่างกายได้ขนาดก็จะออกใบนัดให้มารับการคัดเลือกในวันเดียวกับการตรวจเลือกทหารของอำเภอนั้นหากไม่ได้ขนาดก็จะคืนหลักฐานให้ไปและให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกทหารเมื่ออายุครบตามที่กฎหมายกำหนดและเมื่อถึงวันที่กำหนดให้ไปเข้ารับการคัดเลือกบุคคลดังกล่าวจะต้องไปแสดงตนเช่นเดียวกับผู้ที่มาเข้ารับการตรวจเลือกทหารถ้าไม่ไปถือว่าสละสิทธิ์และให้มาขอรับหลักฐานคืนไปเพื่อรอเข้ารับการตรวจเลือกทหารเมื่อมีอายุตามที่กฎหมายกำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือกจะกระทำเช่นเดียวกับวิธีการตรวจเลือกฯ (เกณฑ์ทหาร) ทุกประการเมื่อทางคณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้พิจารณาให้เข้ารับเข้ากองประจำการก็จะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่สัสดีออกใบนัดเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้ได้รับไปและเตรียมตัวเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามที่ทางราชการกำหนดไว้ในใบนัดดังกล่าวถ้าคณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาไม่รับบุคคลใดก็จะคืนหลักฐานทั้งหมดให้รับไปและรอเข้ารับการตรวจเลือกทหารเมื่ออายุครบตามที่กฎหมายกำหนด

ผลการดำเนินการตามโครงการดังกล่าวประจำปี 2544 ปรากฏว่ามีผู้มาสมัครและเข้ารับการคัดเลือกเป็นจำนวนมากกองทัพบกได้ดำเนินการจัดทำผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวรวมทั้งสถาบันที่มีชื่อเสียงหลายแห่งก็ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นผลการสำรวจคำตอบที่ได้รับคือต้องการรับใช้ชาติเป็นอันดับหนึ่งต้องการโอกาสก้าวหน้าในการสอบเป็นนักเรียนนายสิบอันดับสองต้องการใช้สิทธิลดวันรับราชการอันดับสามต้องการได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการอันดับสี่ต้องการค่าตอบแทน (เงินเดือน+เบี้ยเลี้ยง) อันดับห้าต้องการได้รับสวัสดิการอันดับหกตกงาน(ไม่มีงานทำ) อันดับเจ็ดความต้องการอื่นๆ (อยากมีเพื่อนเป็นคารา) เป็นต้น เกษมศรีเนตร (2544 : 117-122)

6.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤติส วัฒนา (2543 : 61-62) ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการทหารของทหารกองประจำการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้พลทหารกองประจำการมีความรักกรมกองและลดจำนวนการขาดหนีราชการจากการวิจัยพบว่าหากกองทัพได้มีการปรับปรุงในเรื่องของอัตราเงินเดือนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจเลือกมาเป็นระบบพลทหารอาสาสมัครด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านของเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการมีการพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการในหน่วยซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิมหรือใกล้เคียงแล้วจะเป็นผลก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการทหารในระดับสูงมากกว่าปัจจุบัน

จิรสิทธิ์ เกษะโกมล (2543 : 62-63) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการจำนวนมากศึกษาเฉพาะกรณีทหารกองเกินผลัดที่ 1/42 ในเขตกรุงเทพฯ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าพลทหารส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อยส่วนใหญ่เป็นโสดมีอาชีพรับจ้างมีการศึกษาอยู่ในระดับม.3 – ม.6 มีความคิดเห็นในทางบวกต่อการเป็นทหารและมีความต้องการให้ทางราชการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเงินเดือนให้สูงกว่าเดิมรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นด้วยนอกจากนี้ยังพบว่าพลทหารส่วนใหญ่ทราบข่าวการตรวจเลือกจากรายการทางสื่อวิทยุโทรทัศน์

ชูเกียรติ เขียรสุนทร (2537 : 43-44) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องผลการวิจัยเรื่องทัศนคติของชายไทยที่มีต่อการเกณฑ์ทหารพบว่าการจัดหากำลังพลของกองทัพไทยด้วยระบบการเรียกเกณฑ์ยังคงมีความเหมาะสมกับสถานะของประเทศแต่จำเป็นต้องปรับปรุงในเรื่องแรงจูงใจเช่นเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการมากกว่าใช้มาตรการเชิงบังคับอย่างเดียวในด้านทัศนคตินั้นชายไทยส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการต้องสูญเสียทั้งเวลาและอนาคตชายไทยที่มีโอกาสทางการศึกษายังคงให้ความนิยมต่อการเป็นนักศึกษาวิชาทหารและต้องการให้ปรับลดเวลาประจำการของพลทหารลงส่วนชายไทยที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเห็นว่าควรเพิ่มอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการให้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

เด่นชัย เขวงโชติ (2543 : 51) ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องปัจจัยสนับสนุนอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความเป็นไปได้ในการสนับสนุนให้ทหารกองเกินอาสาสมัครเป็นทหารกองประจำการ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรีจำนวน 245 คนผลการศึกษาสามารถบ่งชี้ได้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่เป็นส่วนในการสนับสนุนการอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการและข้อเสนอแนะได้ดังนี้ปัจจัยพื้นฐานได้แก่การศึกษาของทหารกองเกินส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีความรู้ น้อยมีอาชีพรับจ้างหรือกรรมกรเป็นส่วน

ใหญ่สถานภาพโดยทั่วไปโศคเป็นผู้มีรายได้น้อยที่สำคัญคือมีความรู้สึกละม้ายและมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ มีความต้องการเข้ารับราชการและต้องการได้ความรู้ในการฝึกวิชาชีพ

ธีระพรพิไลวงศ์ (2543 : 111) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเลือกประกอบอาชีพภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ในสถาบันราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นการวิจัยเชิงปริมาณพบว่านักศึกษาส่วนใหญ่คำนึงถึงความมั่นคงในการประกอบอาชีพเงินเดือนหรือรายได้ที่จะได้รับความเลี้ยงดูของอาชีพและความมีเกียรติจึงทำให้นักศึกษามีความตั้งใจเลือกประกอบอาชีพรับราชการ / รัฐวิสาหกิจรองลงมาอาชีพอิสระ / ธุรกิจส่วนตัวและลูกจ้างเอกชน

ปริญญา แต่แดงเพชร (2542 : 76) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการร้องขอเข้ากองประจำการของพลทหารกองประจำการผลัดที่ 1/41 สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าสื่อโฆษณาต่างๆเช่น โทรทัศน์วิทยุและหนังสือพิมพ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร้องขอเข้ากองประจำการและยังพบอีกว่าทหารกองประจำการต้องการได้สิทธิประโยชน์จากทางราชการเพิ่มขึ้นเช่นต้องการเข้ารับการศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายสิบต้องการได้รับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้นต้องการได้สมุดประจำตัวทหารกองหนุน (ส.ค.8)

ปราโมทย์ เกษบรรเทิง (2542 : 113) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวคิดในการพัฒนาระบบการเรียกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารประจำการเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเพื่อต้องการเปลี่ยนระบบการตรวจเลือกจากการตรวจเลือกฯ (เกณฑ์ทหาร) เป็นระบบอาสาสมัครโดยการหาข้อมูลว่าทหารกองเกินต้องการอะไรที่จะเป็นแรงจูงใจให้สมัครเป็นทหารกองประจำการและปรับปรุงเรื่องสวัสดิการของทหารให้ดีขึ้น

พจนา บุญประสพ (2540 : 54) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบกต่อภาพลักษณ์ของทหารและการปฏิบัติการทางทหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแสวงหาข้อมูลอันเป็นเสียงสะท้อนกลับของประชาชนปัจจัยที่มีผลทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติในทางลบต่อทหารตลอดจนแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสื่อการประชาสัมพันธ์ในเชิงยุทธศาสตร์อันประกอบด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงสื่อวิทยุโทรทัศน์ทั้งนี้เพื่อลดช่องว่างแห่งความไม่เข้าใจและวิธีเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อทหารจากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่าประชาชนส่วนใหญ่รับทราบข่าวสารของกองทัพได้จากสื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์มากที่สุดรองลงมาคือหนังสือพิมพ์ ส่วนสื่อประเภทวิทยุกระจายเสียงนั้นยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรประชาชนยังไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นศรัทธาในทหารสืบเนื่องมาจากการเผยแพร่ข่าวสารไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

พิรุณี เลขกิจสุนทร (2544 : 79-84) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องบทบาทของสปอต รณรงค์ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์ต่อการสมัครใจเข้ารับราชการทหารของทหารกองประจำการผลัดที่ 1/44 ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าชายไทยที่มีอายุครบเกณฑ์ส่วนใหญ่รวมทั้งพ่อแม่ญาติและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบข่าวสารการตรวจคัดเลือกทหารจากสปอต

รณรงค์ประชาสัมพันธ์ที่กองทัพบกใช้เผยแพร่ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์แต่การที่กองทัพได้นำกลยุทธ์ในการนำดารามาทำหน้าที่โน้มน้าวใจและเชิญชวนชายไทยให้ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารนั้นไม่มีผลต่อการตัดสินใจของชายไทยที่สมัครเข้ารับราชการทหารคณาที่นำมาใช้นั้นมีผลทำให้สปอ รณรงค์ประชาสัมพันธ์เกิดภาพลักษณ์ในด้านความบันเทิงเท่านั้นสำหรับแรงจูงใจด้านประโยชน์ที่ คาดว่าจะได้รับเช่นการได้รับการศึกษาตามระบบการศึกษานอกโรงเรียนการฝึกอาชีพการได้รับ สิทธิสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการได้รับการพิจารณาเข้าทำงานจากหน่วยงานต่างๆ ก่อนบุคคลที่ไม่ผ่านการตรวจเลือกนั้นไม่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารแต่อย่างใด จากการวิจัยยังพบอีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยและผู้ที่มีรายได้น้อยจะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการ ตัดสินใจเข้ารับราชการทหารสูงจากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี พฤติกรรมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารจากแรงจูงใจ 3 ประการคือ 1. ความภาคภูมิใจที่ ได้สวมเครื่องแบบทหาร 2. การได้รับความภาคภูมิใจและชื่นชมจากพ่อแม่ญาติและคนที่รู้จัก 3. การ ได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่พี่น้องให้สมัครเข้ารับใช้ชาติด้วยการเป็นทหาร

ศิริรัตน์ วสุวัต (2535 : 26) ได้ทำการศึกษาเรื่องป.ป.ป. กับการทุจริตในการตรวจเลือก ทหารกองเกินได้เสนอแนะการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นระบบอาสาสมัครพร้อม ทั้งเสนอให้เพิ่มเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่างๆเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ของทหาร

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด (2531 : 51) ได้รายงานภูมิหลังและ ทัศนคติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ 1 ของกองพลทหารราบที่ 9 สรุปได้ดังนี้

พลทหารอาสาสมัครทุกคนสามารถอ่านออกเขียนได้ประมาณร้อยละ 36 จบการศึกษาใน ระดับมัธยมต้นร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับมัธยมปลายในด้านชีวิตครอบครัวเกือบทั้งหมดเป็น โสดส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและเป็นเกษตรกรกรมส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพลทหารอาสาสมัคร ประมาณร้อยละ 60 รับทราบข้อมูลข่าวสารการรับสมัครจากทางโทรทัศน์รองลงมาคือหนังสือพิมพ์ และวิทยุเป็นหลัก

แรงจูงใจที่ทำให้มาร้องขอเข้ากองประจำการประมาณครึ่งหนึ่งมีใจรักทหารและร้อยละ 24 ต้องการยึดเป็นอาชีพต่อไป

ทหารกองประจำการอาสาสมัครมีความพอใจในพิธีจัดการต้อนรับที่พัคดีมีอาหารดีในส่วน ที่ต้องการให้ปรับปรุงเพิ่มเติมคือความสะอาดของที่พักรับปรุงคุณภาพของเสื้อผ้าและเวลาในการ พักผ่อน

สมพิศ เพิ่มพูล (2545 : 76) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมและจิตวิทยากับการร้องขอและไม่ร้องขอเข้ากองประจำการของทหาร กองเกินพบว่ารายได้อาชีพระดับการศึกษาความต้องการที่จะได้สมุดกองทุนเพื่อ ไปประกอบการ

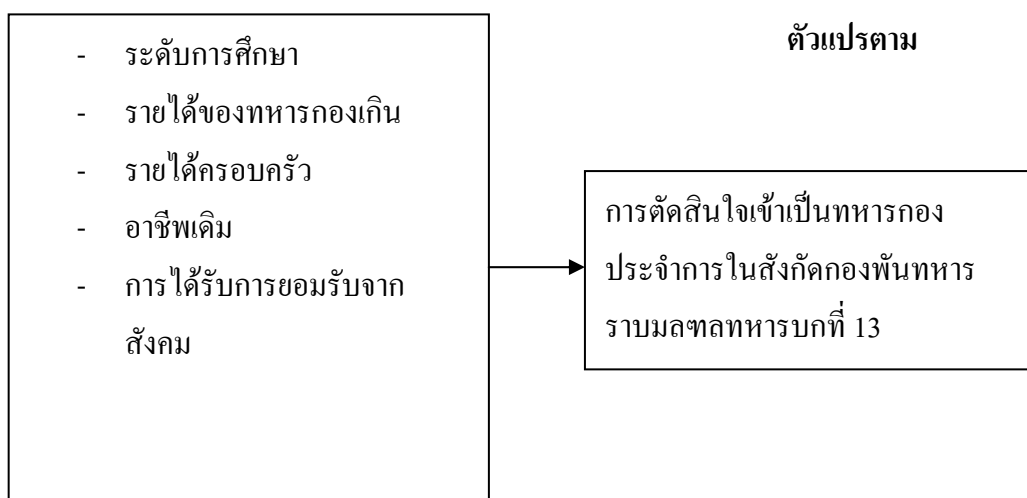
สมัครงานต้องการลดวันรับราชการและความคิดเห็นต่ออาชีพทหารมีความสัมพันธ์กับการร้องขอเข้ากองประจำการ

เสรี ลี้มทอง (2540 : 48) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของทหารกองประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของทหารกองประจำการในการเข้ามารับราชการในกองทัพความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับในระหว่างรับราชการเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าพลทหารกองประจำการส่วนมากมีปัญหา ด้านเศรษฐกิจมีการศึกษาน้อยแต่มีสิ่งจูงใจที่ทำให้บางส่วนร้องขอเข้ารับราชการเพราะต้องการสิทธิในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 13 ผลัดที่ 2 ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบในการศึกษาไว้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย