



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

**Factors affecting the decision to choose to enter service
in the artillery of Army Non - Commissioned Officer School Students,
Class 26, Academic Year 2022**



พันโท อติเรก วสันต์สกุล

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2566

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม)

(ก)



ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

(ภาษาอังกฤษ) Factors affecting the decision to choose to enter service in the artillery of
Army Non - Commissioned Officer School Students, Class 26, Academic Year 2022

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย) พันโท อดิเรก วสันต์สกุล

(ภาษาอังกฤษ) Lt. Col. Adirek Wasansakul

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6517900006

สาขา การปกครอง

คณะ บัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2565

สารนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขารัฐศาสตร์แล้ว

อาจารย์ที่ปรึกษา

Handwritten signature of Dr. Jitapa Etsirikul in blue ink.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภา ธิริศิริกุล)

เมื่อวันที่.....1...../.....7...../...2566.....

Handwritten signature of Dr. Chanyachit Jitrahleapaporn in blue ink.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย จิตรเหล่าอาพร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐศาสตร์

เมื่อวันที่.....1...../.....7...../...2566.....

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

โดย : พันโท อติเรก วสันต์สกุล

ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา :
(ผศ.ดร.จิตาภา ทิรศิริกุล)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
ตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี
การศึกษา 2565 โดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย
ประชากรในการวิจัย ได้แก่ นักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่อยู่ในกลุ่มเหล่าทหารที่ 1
จำนวน 310 นาย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งกลุ่มประชากร

จากผลการศึกษาพบว่า 1) นักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ที่ตัดสินใจ
เลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะด้วยเหตุผล ที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่า
ทหารปืนใหญ่เป็นอันดับแรก ภายหลังการจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร มากที่สุด รองลงมา
คือ หลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้ว มีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหาร
ปืนใหญ่ เป็นอันดับต้น ๆ และด้วยเหตุผลที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ตั้งแต่
ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ
ในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ได้แก่ ปัจจัยด้าน
ทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งทั้งสองปัจจัยนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับ
ราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่
ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิฐานะ และสถานภาพก่อนเข้ามา
เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก จากผลการศึกษา พบว่าไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, เหล่าทหารปืนใหญ่, นักเรียนนายสิบทหารบก

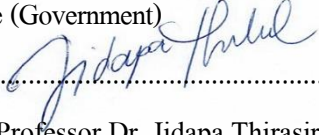
ABSTRACT

Title : Factors affecting the decision to choose to enter service in the artillery of Army Non - Commissioned Officer School Students, Class 26, Academic Year 2022

By : Lt.Col. Adirek Wasansakul

Degree : Master's degree of Political Science (Government)

Major : Political Science (Government)

Advisor : 

Assistant Professor Dr. Jidapa Thirasirikul

The purposes of this study were: 1) to study the decision - making process in choosing to enter service in the Artillery of the Army Non - Commissioned Officer School. Class 26; and 2) to study factors affecting the decision to enter service in the Artillery of the Army Non - Commissioned Officer School. Class 26. The study was a quantitative research, using questionnaires as a tool for collecting information from samples of 310 Army Non - Commissioned Officer School students.

The major findings were: 1) the Army Non - Commissioned Officer School students, who were enlisted soldiers, made the decision to join the Division as their first choice for military service after the ranking process. This decision was primarily driven by their intention to choose the Division as their top preference after entering the ranks of student soldiers. Furthermore, even before becoming student soldiers, they expressed initial interest in selecting the Division for their military service; and 2) The factors influencing the decision to join the Division among the Army Non - Commissioned Officer School students were attitude and motivation. Both factors have statistically significant positive correlation with the decision to join the Division at a significance level of 0.05. However, in terms of personal factors, including economic status, hometown, and pre - enlistment status, the study found no statistically significant relevance.

Keywords: decision, artillery, Army Non - Commissioned Officer Student

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิตภา ธิรศิริกุล อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณาจารย์ประจำสาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยามทุกท่าน ที่กรุณาได้ให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการทำวิทยุฉบับนี้ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการจัดทำสารนิพนธ์ รวมทั้งกรุณาช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้วเสร็จโดยสมบูรณ์

ขอขอบคุณนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่ได้เอื้อเฟื้อในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ท้ายสุด ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณครอบครัวที่คอยเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจ ตลอดระยะเวลาของการศึกษา และการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี



พันโท อติเรก วัฒนศักดิ์กุล
กรกฎาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
ABSTRACT	(ข)
กิจกรรมประกาศ	(ค)
สารบัญ	(ง)
สารบัญ (ต่อ)	(จ)
สารบัญตาราง	(ฉ)
สารบัญรูปภาพ	(ช)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลของกองทัพกอบในด้านการฝึกศึกษา	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ	9
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	12
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ	17
2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ	19
2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	25
2.8 สมมติฐานการวิจัย	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	27
3.1 การกำหนดประชากร	27
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	27
3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	28
3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย	34
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบทหารบก	34
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติ.....	36
และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่	
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่.....	40
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565	
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน	42
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
5.1 สรุปผลการวิจัย	46
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	49
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม	52
ภาคผนวก	56
ประวัติผู้วิจัย	60

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของกรอนบาคของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 และ 3 30
4.1	จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบก ที่ตอบแบบสอบถาม 34 จำแนกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน)
4.2	จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบกที่ตอบแบบสอบถาม 35 จำแนกตามภูมิลำเนา
4.3	จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบก ที่ตอบแบบสอบถาม 36 จำแนกตามสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก
4.4	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหาร 37 ที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่
4.5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ 41 ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565
4.6	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว..... 42 (รายได้ต่อเดือน)
4.7	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิลำเนา 43
4.8	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพก่อนเข้ามา..... 43 เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก
4.9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ 44 ในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ ในเหล่าทหารปืนใหญ่

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม	18
2.2	กรอบแนวคิดการวิจัย	25



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กองทัพบก เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และมีภารกิจหลักตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 คือ มีหน้าที่รักษาอธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เพื่อดำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งรัฐ ผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข จากหน้าที่และภารกิจตามที่ได้กล่าวมา กองทัพบกจึงจำเป็นที่จะต้องมีการผลิตกำลังพลที่มีความพร้อม และมีขีดความสามารถในอันที่จะปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งกำลังพลหลักของกองทัพบก คือ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และ นายทหารชั้นประทวน จะถูกผลิตจากสถาบันการศึกษาทางทหาร ได้แก่ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า และ โรงเรียนนายสิบทหารบก ตามลำดับ โดยโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการผลิตนายทหารชั้นประทวนให้แก่หน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบก ปีละประมาณ 2,000 - 2,500 นาย ซึ่งกำลังพลที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันแห่งนี้ ถือเป็นกำลังพลหลักและเปรียบเสมือนกระดูกสันหลังของกองทัพบกและเป็นรากฐานในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทัพทั้งในปัจจุบันและอนาคต

โรงเรียนนายสิบทหารบก เริ่มก่อตั้งมาตั้งแต่ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งในห้วงเวลาดังกล่าวตรงกับยุคของการล่าอาณานิคมจากชาติตะวันตก เช่น ฝรั่งเศส อังกฤษ และฮอลันดา ประเทศเหล่านี้ล้วนแต่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการทหาร โดยเฉพาะรูปแบบในการพัฒนากองทัพ รวมทั้งความมีประสิทธิภาพของอาวุธยุทโธปกรณ์ ดังนั้น การปฏิรูปการทหารของไทยให้เป็นแบบสากลอย่างชาติตะวันตก อาทิเช่น การเกณฑ์คนเข้าสู่กองทัพ การพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ และการพัฒนาการศึกษาทางทหาร จึงถือเป็นเรื่องสำคัญ ที่ทำให้ประเทศไทยสามารถปรับตัว และพร้อมรับกับสถานการณ์ ณ ขณะนั้นได้ และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความมั่นคงภายในประเทศ และนอกประเทศ โรงเรียนนายสิบทหารบก จึงได้มีการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สรุปได้ดังนี้

ห้วงที่ 1 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 - 2524 เปิดหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก หลักสูตร 2 ปี โดยรับสมัครผู้ที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำการฝึกศึกษารวมกัน ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ในชั้นปีที่ 1 และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ในชั้นปีที่ 2 รวม 14 รุ่น (2511 - 2524) ห้วงที่ 2 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 - 2528 ปรับลดหลักสูตรการศึกษาเป็นหลักสูตร 1 ปี โดยรับสมัครผู้ที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำการฝึกศึกษารวมกัน ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 4 รุ่น (2525 - 2528) ห้วงที่ 3 ตั้งแต่ปี

พ.ศ. 2529 - 2532 งดการผลิตนักเรียนนายสิบทหารบก และปี พ.ศ. 2533 ปีปิดการบรรจุกำลังพลของ โรงเรียนนายสิบทหารบก และแปรสภาพเป็นโรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง หัว้งที่ 4 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 - 2544 เปิดหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบกขึ้นใหม่อีกครั้ง เป็นหลักสูตร 2 ปี โดยศึกษารวมกันในชั้นปีที่ 1 ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ในชั้นปีที่ 2 เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิกการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หัว้งที่ 5 ปี พ.ศ. 2545 - 2549 ทำการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก เป็นหลักสูตร 1 ปี โดยศึกษา ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก 10 เดือน และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ อีก 2 เดือน หัว้งที่ 6 ปี พ.ศ. 2550 - 2561 ทำการปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก เป็นหลักสูตร 1 ปี โดยศึกษา ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก 6 เดือน และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ อีก 6 เดือน โดยแบ่งนักเรียนนายสิบทหารบกเข้ารับการศึกษ เป็น 2 ผลัด ในรอบปีการศึกษา และหัว้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน โรงเรียนนายสิบทหารบก ได้ใช้หลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก ที่มีระยะเวลาการศึกษา 1 ปี 6 เดือน โดยให้นักเรียนนายสิบทหารบก เข้ารับการศึกษในชั้นปีที่ 1 ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฎ ต.หนองแก อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ เป็นเวลา 1 ปี แยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของแต่ละเหล่า อีก 6 เดือน โดยได้กำหนดความมุ่งหมายของหลักสูตรไว้ 5 ประการ คือ 1) มีความรู้วิชาเหล่าทหารราบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าชุดยิง อัตราสิบเอกได้ 2) เป็นครูฝึกทหารใหม่ได้ 3) เป็นเจ้าหน้าที่ธุรการในกองบังคับการได้ 4) มีอุดมการณ์และความเป็นผู้นำที่ดี และ 5) มีความรู้พื้นฐานทางด้านวิชาการของเหล่าที่เลือกรับราชการ

ตลอดหัว้งระยะเวลาในการศึกษาในชั้นปีที่ 1 (52 สัปดาห์) นักเรียนนายสิบทหารบก จะได้รับการฝึกศึกษาในเรื่องต่าง ๆ คือ 1) การฝึกศึกษาวิชาพื้นฐานทางทหาร จำนวน 8 สัปดาห์ 2) การศึกษาภาควิชาการ จำนวน 32 สัปดาห์ 3) การฝึกและทดสอบทักษะ จำนวน 3 สัปดาห์ 4) การฝึกภาคสนาม จำนวน 4 สัปดาห์ และ 5) เวลาเบ็ดเตล็ด จำนวน 5 สัปดาห์ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ที่กองทัพบกต้องการ คือ เมื่อนักเรียนนายสิบทหารบกสำเร็จการศึกษาไปแล้วนั้น นักเรียนนายสิบทหารบกจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามความมุ่งหมายของหลักสูตร เป็นผู้ที่มีอุดมการณ์ความรักชาติและมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความรู้ในภาษาอังกฤษเบื้องต้น สามารถวางแผนและบริหารการเงินส่วนบุคคลได้เป็นอย่างดี และได้รับการพัฒนาในทักษะ 6 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะทางทหาร 2) ทักษะการถ่ายทอดและสื่อความเข้าใจ 3) ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และตกลงใจ 5) ทักษะการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย และ 6) ทักษะการดำรงตนในสังคม

หลังจากที่นักเรียนนายสิบทหารบก ได้ศึกษาในภาคการศึกษาที่ 1 เสร็จสิ้นแล้ว ประมาณปลายเดือนพฤศจิกายน จะมีการสอบวัดผลและประเมินผล เพื่อจัดลำดับในการเลือกกลุ่มเหล่าทหาร ซึ่งจะมีการแบ่งกลุ่มเหล่าทหารออกเป็น 3 กลุ่ม ตามประเภทของเหล่าทหาร ได้แก่ เหล่ารบ ซึ่งจะเป็นเหล่า

หลักที่ใช้ในการรับและปฏิบัติหน้าที่หลักในสนามรบ เหล่าสนับสนุนการรบ จะเป็นเหล่าที่สนับสนุนทางยุทธวิธีให้แก่เหล่ารบ เหล่าช่วยรบ จะเป็นเหล่าที่ส่งกำลัง หรือส่งสิ่งอุปกรณ์ช่วยเหลือในการรบให้แก่เหล่ารบ โดยจะปฏิบัติงานอยู่ในแนวหลังของสนามรบเป็นหลัก และเหล่าสนับสนุนการช่วยรบ จะเป็นเหล่าอื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับกรรบโดยตรง โดยการเลือกกลุ่มเหล่าทหารของนักเรียนนายสิบทหารบก สามารถแบ่งออกได้เป็น 1) กลุ่มเหล่าทหารที่ 1 ประกอบด้วย (1) เหล่ารบ จำนวน 2 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารราบ และเหล่าทหารม้า (2) เหล่าสนับสนุนการรบ จำนวน 1 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารปืนใหญ่ 2) กลุ่มเหล่าทหารที่ 2 ประกอบด้วย (1) เหล่าสนับสนุนการรบ จำนวน 3 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารช่าง เหล่าทหารสื่อสาร และเหล่าทหารการข่าว 3) กลุ่มเหล่าทหารที่ 3 ประกอบด้วย (1) เหล่าช่วยรบ จำนวน 4 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารสรรพาวุธ เหล่าทหารพลาธิการ เหล่าทหารแพทย์ และเหล่าทหารขนส่ง (2) เหล่าสนับสนุนการช่วยรบ จำนวน 3 เหล่า ได้แก่ เหล่าทหารการเงิน เหล่าการสัตว์ และเหล่าทหารสารวัตร และหลังจากที่นักเรียนนายสิบทหารบก เสร็จสิ้นการศึกษาในภาคเรียนที่ 2 เรียบร้อยแล้ว ในช่วงเวลาเดือนมกราคม ก็จะมีการสอบวัดผลและประเมินผลแล้วนำคะแนนจากการสอบวัดผล มารวมกับคะแนนความประพฤติและคะแนนในการทดสอบร่างกายของนักเรียน เพื่อนำคะแนนรวมทั้งที่ได้มาจัดอันดับในการเลือกเหล่าทหารในกลุ่มเหล่าทหารของตนเอง โดยมีจำนวน 13 เหล่า จากทั้งหมด 17 เหล่า ที่มีในกองทัพบก ได้แก่ 1) เหล่ารบ ประกอบด้วย เหล่าทหารราบ และเหล่าทหารม้า 2) เหล่าสนับสนุนการรบ ประกอบด้วย เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารช่าง เหล่าทหารสื่อสาร และเหล่าทหารการข่าว 3) เหล่าช่วยรบ ประกอบด้วย เหล่าทหารสรรพาวุธ เหล่าทหารพลาธิการ เหล่าทหารแพทย์ และเหล่าทหารขนส่ง และ 4) เหล่าสนับสนุนการช่วยรบ ประกอบด้วย เหล่าทหารการเงิน เหล่าทหารการสัตว์ และเหล่าทหารสารวัตร ทั้งนี้ในการผลิตนักเรียนนายสิบทหารบกของโรงเรียนนายสิบทหารบกนั้น ก็เพื่อมุ่งเน้นในการตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบก ในการปกป้องและรักษาอำนาจอธิปไตยของประเทศชาติ ดังนั้น สัดส่วนในการเลือกเหล่าทหารของนักเรียนนายสิบทหารบก จึงมุ่งเน้นเหล่ารบ โดยคิดเป็นร้อยละ 80 จากจำนวนนักเรียนทั้งหมด ที่เหลือจึงแบ่งสัดส่วนให้แก่เหล่าสนับสนุนการรบ เหล่าช่วยรบ และเหล่าสนับสนุนการช่วยรบ ตามลำดับ แต่ก็มีข้อสังเกตว่า นักเรียนนายสิบทหารบกหลาย ๆ รุ่นที่ผ่านมา มักจะให้ความสนใจและเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ ก่อนเสมอ ขณะที่ในส่วน of นักเรียนนายสิบทหารบกที่มีผลศึกษาดิเลศและมีความประพฤติดี คิดเป็นร้อยละ 1 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมด แต่ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนนักเรียนเตรียมทหารในส่วนของกองทัพบกที่เปิดรับในแต่ละปี จะได้เข้ารับการศึกษา ณ โรงเรียนเตรียมทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ต่อไป

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการเลือกเหล่าของนักเรียนนายสิบทหารบกนั้น จะขึ้นอยู่กับลำดับคะแนนในการสอบภาควิชาการตลอดห้วงปีการศึกษา และเป็นข้อสังเกตว่าในห้วงหลายปีที่ผ่านมา ในกลุ่มเหล่าทหารที่ 1 นักเรียนนายสิบทหารบกจะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ

เหล่าทหารราบ และเหล่าทหารม้า ทั้งที่เหล่าปืนใหญ่นั้น เป็นเหล่าที่ต้องศึกษาในเรื่องของคณิตศาสตร์ และการคำนวณเป็นหลัก เพราะจำเป็นต้องใช้ผลลัพธ์จากการคำนวณที่ได้มาใช้ในการยิงปืนใหญ่ เพื่อสนับสนุนให้กับเหล่ารบตามที่ร้องขอ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งเสริมให้นักเรียน นายสิบทหารบกส่วนใหญ่ของกลุ่มเหล่าทหารที่ 1 นั้น ตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ ซึ่งผลการวิจัย ที่ได้จะทำให้ได้ฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากองทัพบก และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารต่าง ๆ ของนักเรียนนายสิบทหารบก ให้มีความเหมาะสมและสนองต่อภารกิจของกองทัพบกได้มากที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาและวิจัยเรื่องการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1) ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนา สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

- ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะ

- ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการด้านความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

1.3.3 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ นักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่อยู่ในกลุ่มเหล่าทหารที่ 1 จำนวน 310 นาย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทั้งกลุ่มประชากร

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยนี้ผู้วิจัยเริ่มต้นทำการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2566 รวมระยะเวลา 7 เดือน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนนายสิบทหารบก สามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ไปใช้ในการกำหนดนโยบายในการรับนักเรียนนายสิบทหารบกในรุ่นต่อ ๆ ไป

1.4.2 ผู้บังคับบัญชาของโรงเรียนนายสิบทหารบกและผู้เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาระบบการเลือกเหล่าทหารของนักเรียนนายสิบทหารบกได้ในอนาคต

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

นักเรียนนายสิบทหารบก หมายถึง ผู้ที่เข้ารับการฝึกศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบก เพื่อเป็นนายทหารชั้นประทวน ภายหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่อยู่ในกลุ่มเหล่าทหารที่ 1

เหล่าทหาร หมายถึง การกำหนดและจำแนกประเภทของทหารบก ตามคุณลักษณะและหน้าที่ การเลือกเหล่าทหาร หมายถึง การตัดสินใจเลือกเหล่าทหารของนักเรียนนายสิบทหารบก
 ภูมิสำเนา หมายถึง สถานที่กำเนิด หรือถิ่นที่อยู่เดิมของนักเรียนนายสิบทหารบก
 สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง ฐานะทางครอบครัวของนักเรียนนายสิบทหารบก
 สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก หมายถึง สถานภาพของนักเรียนนายสิบทหารบกก่อนที่จะเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) การเป็นพลทหารกองประจำการ ก่อนที่จะเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก
- 2) การเป็นบุคคลพลเรือน ก่อนที่จะเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาและวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2665 ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการทำการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลของกองทัพบกในด้านการฝึกศึกษา
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ
- 2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพ
- 2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.8 สมมติฐานการวิจัย

2.1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพลของกองทัพบกในด้านการฝึกศึกษา

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 ได้กำหนดให้ กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกรับผิดชอบ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการเตรียมกำลังและการใช้กำลังในการป้องกันประเทศ ทั้งนี้ ในการเตรียมกำลังนั้น จะต้องทำให้กำลังพลของ กองทัพมีความพร้อมตั้งแต่ยามปกติและสามารถนำไปใช้ในการป้องกันประเทศและรักษาเอกราช อธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติได้ในยามเกิดสงคราม จึงถือได้ว่า “กำลังพล” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดของกองทัพบก เพราะการที่จะปฏิบัติภารกิจใดก็ตามให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องขึ้นอยู่กับกำลังพลที่มีคุณภาพ กองทัพบกจึงได้จัดทำแผนการพัฒนาด้านกำลังพล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลของกองทัพบกให้เป็น ไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ การพัฒนากำลังพลของกองทัพบก (คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกองทัพบก 2566 - 2570, ออนไลน์, 2565) คือ “กำลังพล มีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ยึดมั่นคุณธรรม มีศักดิ์ศรี และคุณภาพชีวิตที่ดี มุ่งสู่เทคโนโลยีดิจิทัลด้านกำลังพล ภายในปี 2570” โดยการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังพลในการปฏิบัติภารกิจ กระทำได้ด้วยการให้การฝึกและศึกษาแก่กำลังพลของกองทัพบก เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านทางสถาบันการศึกษา และ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ซึ่งเป็นหน่วยหลักที่รับผิดชอบในการดำเนินการจัดการศึกษาใน

หลักสูตรการผลิต ซึ่งจะเป็นหลักสูตรที่เปลี่ยนสถานะของผู้เข้ารับการศึกษจากพลเรือนให้เป็นทหาร หรือเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก, นักเรียนนายร้อย, นักเรียนพยาบาลกองทัพบก, นักเรียนแพทย์ทหาร และนักเรียนครูช่างกึ่งทหารบก

ความสำคัญของโรงเรียนนายสิบทหารบกและนักเรียนนายสิบทหารบก

โรงเรียนนายสิบทหารบกเป็นสถาบันการศึกษาหลัก ที่ทำหน้าที่ผลิตนายทหารชั้นประทวนให้แก่หน่วยต่าง ๆ ในกองทัพบก โดยนักเรียนนายสิบทหารบกที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบกนั้น จะกลายเป็นกำลังหลัก และเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก โรงเรียนนายสิบทหารบกจึงเปรียบเสมือนแหล่งต้นน้ำ ในการฝึกรักศึกษา ให้ความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่ และปลูกฝังอุดมการณ์แก่นักเรียนนายสิบทหารบก เพื่อให้เป็นนายทหารชั้นประทวนที่มีจิตความสามารถ และมีประสิทธิภาพตามที่กองทัพบกคาดหวังไว้ในอนาคต

ดังนั้น โรงเรียนนายสิบทหารบกและนักเรียนนายสิบทหารบก จึงถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อกองทัพบก เพราะความเข้มแข็งของกองทัพ และความพร้อมในการเผชิญหน้ากับภัยคุกคามที่อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทยในอนาคต ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการสร้างและหล่อหลอมให้นักเรียนนายสิบทหารบก เป็นนายทหารชั้นประทวนที่มีคุณภาพ

แนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนนายสิบทหารบก

(ประวัติความเป็นมาโรงเรียนนายสิบทหารบก, ออนไลน์) เนื่องจากโรงเรียนนายสิบทหารบก เป็นสถาบันหลักที่ผลิตนายทหารชั้นประทวนให้แก่กองทัพบก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการฝึกศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความมั่นคงภายในประเทศและนอกประเทศ ณ ห้วงเวลานั้น ๆ สรุปได้ ดังนี้

ในห้วงแรก ระหว่างปี พ.ศ. 2511 - 2524 เปิดหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก หลักสูตร 2 ปี โดยรับสมัครผู้ที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทำการฝึกศึกษารวมกัน ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ในชั้นปีที่ 1 และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ในชั้นปีที่ 2 จำนวน 14 รุ่น

ห้วงที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2525 - 2528 ได้ปรับลดหลักสูตรการศึกษาเป็นหลักสูตร 1 ปี โดยจะรับสมัครผู้ที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทำการฝึกศึกษารวมกัน ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวน 4 รุ่น

ห้วงที่ 3 ระหว่างปี พ.ศ. 2529 - 2532 ได้งดการผลิตนักเรียนนายสิบทหารบก และในปี พ.ศ. 2533 ได้ปิดการบรรจุกำลังพลของโรงเรียนนายสิบทหารบก และแปรสภาพเป็นโรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง

ห้วงที่ 4 ระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2544 ได้เปิดหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบกขึ้นใหม่อีกครั้ง โดยปรับเป็นหลักสูตร 2 ปี ศึกษารวมกันในชั้นปีที่ 1 ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก และแยกศึกษา ณ

โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ ในชั้นปีที่ 2 เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับวุฒิกการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ห้วงที่ 5 ระหว่างปี พ.ศ. 2545 - 2549 ปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก เป็นหลักสูตร 1 ปี โดยศึกษา ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก 10 เดือน และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ อีก 2 เดือน

ห้วงที่ 6 ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2561 ปรับปรุงหลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก เป็นหลักสูตร 1 ปี โดยศึกษา ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก 6 เดือน และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการ อีก 6 เดือน โดยแบ่งนักเรียนนายสิบทหารบกเข้ารับการศึกษ เป็น 2 ผลัด ในรอบปีการศึกษา

ห้วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน โรงเรียนนายสิบทหารบก ใช้หลักสูตรนักเรียนนายสิบทหารบก ที่มีระยะเวลาการศึกษา 1 ปี 6 เดือน โดยให้นักเรียนนายสิบทหารบก เข้ารับการศึกษในชั้นปีที่ 1 ณ โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฏ ต.หนองแก อ.หัวหิน ประจวบคีรีขันธ์ ระยะเวลา 1 ปี และแยกศึกษา ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของแต่ละเหล่า อีก 6 เดือน

และในปัจจุบัน พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก ได้ให้ความสำคัญแก่โรงเรียนนายสิบทหารบก และมีนโยบายในการพัฒนาโรงเรียนนายสิบทหารบก ให้เป็นสถาบันการศึกษาหลักที่มีความสำคัญต่อวิชาชีพและเป็นสัญลักษณ์ทางด้านจิตใจของนายทหารชั้นประทวนทุกเหล่าของกองทัพบก รวมทั้งเป็นโรงเรียนต้นแบบของนายทหารประทวนทุกคน ที่จะต้องเข้ารับการศึกษาก่อนจะแยกย้ายเข้ารับการศึกษ ณ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการต่าง ๆ ต่อไป

แนวคิดและภารกิจของเหล่าทหารปืนใหญ่

(โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, ออนไลน์) เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็น 1 ใน 17 เหล่าของกองทัพบก ที่มีความสำคัญมาตั้งแต่สมัยอดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากปืนใหญ่เป็นอาวุธที่น่าเกรงขามสามารถยิงทำลายเป้าหมายได้ในระยะไกล เสียงที่ดั่งและการมีอำนาจในการทำลายล้างสามารถทำลายขวัญของฝ่ายตรงข้ามได้เป็นอย่างดี

ปัจจุบันเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นเหล่าสนับสนุนการรบ มีภารกิจภารกิจยิงสนับสนุนให้แก่หน่วยที่เป็นหน่วยกำลังรบและหน่วยดำเนินกลยุทธ์ คือ เหล่าทหารราบและเหล่าทหารม้า อย่างต่อเนื่อง แม่นยำและทันเวลา ด้วยการยิงทำลาย ยิงตัดรอนกำลัง และยิงข่ม ด้วยปืนใหญ่ประเภทลำกล้องและ/หรืออาวุธส่ง ตามลำดับความเร่งด่วนต่อเป้าหมายต่าง ๆ ที่ขีดขวางภารกิจของหน่วยดำเนินกลยุทธ์ ที่รับการสนับสนุน โดยระบบอาวุธของเหล่าปืนใหญ่สนาม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การค้นหา - เป้าหมาย, การอำนวยความสะดวก, ระบบอาวุธ - กระสุน และการควบคุมบังคับบัญชา ดังนี้

1. การค้นหาเป้าหมาย เป็นการตรวจจับ, พิสูจน์ฝ่าย และกำหนดที่ตั้งเป้าหมาย อันจำเป็นที่จะทำให้การโจมตีต่อเป้าหมายเหล่านั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เครื่องมือค้นหาเป้าหมายที่มีอยู่ในการ

ควบคุมของทหารปืนใหญ่ ได้แก่ ผู้ตรวจการณ์ทางพื้นดิน ผู้ตรวจการณ์ทางอากาศ เรดาร์ตรวจจับการยิง ป. (ค.) และเครื่องมือค้นหาเป้าหมายด้วยแสง - เสียง ฯลฯ เป็นต้น

2. การอำนวยความสะดวก คือ กรรมวิธีที่เปลี่ยนข้อมูลซึ่งมาจากระบบการค้นหาเป้าหมาย หรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นหลักฐานยิงที่ถูกต้อง รวดเร็วและทันเวลา เพื่อส่งหลักฐาน เหล่านั้น (คำสั่งยิง) ไปยังระบบอาวุธให้ทำการโจมตี

3. ระบบอาวุธ - กระสุน เป็นตัวกลางสำคัญที่จะทำให้การใช้ปืนใหญ่สนามบรรลุความสำเร็จในภารกิจที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ อันรวมถึงการใช้อาวุธและกระสุนของทหารปืนใหญ่อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยรับการสนับสนุน และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป รวมถึงการยิงปืนใหญ่ด้วยมุมเล็กและมุมใหญ่ การยิงอาวุธส่งด้วยชนิด/ขนาดของกระสุนอย่างเหมาะสม ตามความสามารถของระบบอาวุธต่าง ๆ ที่กองทัพพบกมีใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. การควบคุมบังคับบัญชาเป็นวิธีการที่จะทำให้การใช้ปืนใหญ่สนามตรงกับแนวความคิด และหลักนิยมในการรบของฝ่ายเรา สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกกำหนดขึ้นในรูปของหลักทางยุทธวิธีและหลักทางเทคนิคของทหารปืนใหญ่สนามอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการตอบสนองอย่างต่อเนื่อง แม่นยำและทันเวลา ในผลการยิงที่มีประสิทธิภาพให้แก่หน่วยดำเนินกลยุทธ์

ดังนั้น เหล่าทหารปืนใหญ่จึงได้สมญานามว่าราชาแห่งสนามรบ เนื่องจากอาวุธปืนใหญ่สามารถยิงทำลายฝ่ายตรงข้ามและเป้าหมายอื่นได้ในระยะไกล ทำให้ได้เปรียบในการรบ โดย พลเอก อาทิตย์ กำลังเอก อดีตผู้บัญชาการทหารบก ได้กล่าวไว้ เมื่อวันที่ 29 ธ.ค. พ.ศ. 2526 ณ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ อ.เมือง จ.ลพบุรี ว่า “เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นผู้กำหนดโชคชะตาของสนามรบ จะแพ้หรือชนะอยู่ตรงนี้ ส่วนทหารเหล่าอื่นนั้น อาจเป็นผู้ประกาศชัยชนะเป็นส่วนรวม”

จะเห็นได้ว่ากำลังพลที่เลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่นั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรอบรู้ในเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยเฉพาะความรู้ในการใช้ยุทธโศปกรณ์ของระบบอาวุธ ของทหารปืนใหญ่สนามทั้ง 4 ระบบ เนื่องจากยุทธโศปกรณ์ดังกล่าว เป็นเครื่องมือที่ทันสมัย มีราคาแพง และมีระบบการทำงานที่ซับซ้อน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีความหมายไปในแนวทางเดียวกัน เช่น ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์ (2530, น.2) ได้กล่าวว่าการตัดสินใจ คือ ขั้นตอนกระบวนการที่บุคคลพิจารณาเลือกปฏิบัติหนทางใดหนทางหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยอาศัยเหตุผลบางประการ เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ ได้แก่

1. การตัดสินใจต้องมีทางเลือก และทางเลือกนั้นต้องมีมากกว่าหนึ่งทางเลือก เพราะหากไม่มีทางเลือกแล้ว ก็จะไม่มีการตัดสินใจเกิดขึ้น

2. การตัดสินใจต้องมีจุดมุ่งหมายอย่างน้อยหนึ่งอย่าง และบุคคลนั้นยังไม่แน่ใจว่า หากเลือกปฏิบัติในหนทางใดทางหนึ่งที่มี หนทางใดที่จะนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ตรงกับจุดมุ่งหมายที่ตนเองตั้งไว้มากที่สุด

3. การตัดสินใจคือกระบวนการในการใช้ความคิด ใช้หลักเหตุและผลมาเป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินใจ เพื่อหาหนทางปฏิบัติที่ตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตนเองต้องการ

แสวง รัตนมงคลมาส (2536, น.87) กล่าวว่า การตัดสินใจคือการเลือกบนทางเลือก ซึ่งทางเลือกนั้นจำเป็นที่จะต้องมี

1. หนทางเลือกหลายหนทาง หากมีแค่หนทางเดียวจะไม่ได้ถือว่าเป็นการตัดสินใจ
2. ต้องนำเหตุผลมาใช้ในการพิจารณา โดยนำข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ มาพิจารณาด้วย
3. มีจุดมุ่งหมายในการตัดสินใจที่แน่นอน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, น.387) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ การเลือกปฏิบัติหนทางใดหนทางหนึ่งจากหลายหนทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น.138) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ ว่าเป็นกระบวนการใช้ความคิด เพื่อวิเคราะห์ปัญหา หรือโอกาส ในการเลือกทางเลือกที่มีความเหมาะสม

วุฒิชัย ชมภู (2557, น.12) กล่าวว่า การตัดสินใจ จะต้องมีการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และเลือกหนทางปฏิบัติที่มีความเหมาะสมมากที่สุด

ประเภทของการตัดสินใจ

Stonner (1978 อ้างถึงใน ณัชชา หมั่นชัยกุล, 2546, น.6) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจซึ่งแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ ตามสถานการณ์ ดังนี้

1. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่แน่นอน (Condition of Certainly) คือ การตัดสินใจที่มีข้อมูลต่าง ๆ ที่เพียงพอ เพื่อนำมาพิจารณาและทำการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่สุ่มเสี่ยง (Condition of Risk) คือ การตัดสินใจโดยอาศัยการคาดการณ์ หรืออาศัยความน่าจะเป็น

3. การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ไม่แน่นอน (Condition of Uncertainly) คือ การตัดสินใจที่จำเป็นต้องนำปัจจัยอื่นมาใช้ประกอบการตัดสินใจ เช่น ภัยพิบัติ, ภาวะฉุกเฉิน, ฉุกเฉินพิบัติ และประสพการณ์

วัลลภ ลำพาย (2544, น.47 - 48) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจเป็น 4 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจในสภาวะการณ์ที่แน่นอน คือ การตัดสินใจเลือกแต่ละหนทางปฏิบัติที่แน่นอน ในสถานการณ์ปกติ ที่มีข้อมูลเพียงพอต่อการตัดสินใจ

2. การตัดสินใจภายใต้ความเสี่ยง คือ การตัดสินใจที่ไม่แน่ใจต่อสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพราะข้อมูลที่มียังไม่สมบูรณ์ หรือมีไม่เพียงพอต่อการตัดสินใจ แต่ผู้ตัดสินใจก็ยังพอจะทราบถึงความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น

3. การตัดสินใจภายใต้ความไม่แน่นอน คือ การตัดสินใจที่ไม่ทราบถึงความน่าจะเป็นของแต่ละหนทางปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์, ดุลยพินิจ เพื่อประกอบการตัดสินใจ

4. การตัดสินใจภายใต้ความขัดแย้ง คือ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีเกมส์ (Theory Games) ซึ่งนำมาประยุกต์กับการแข่งขันทางธุรกิจ

พัทวรรณ สุกกล้า (2546) ได้แบ่งการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจแบบไม่เป็นระบบ คือ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยใช้สามัญสำนึกและประสบการณ์ของตนเอง ทำให้ใช้เวลาในการพิจารณาหาหนทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย

2. การตัดสินใจแบบเป็นระบบ คือ การตัดสินใจที่ต้องพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผล และใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ นำมาประกอบการตัดสินใจ

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

Reeder (1974 อ้างถึงใน สุราทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, น.14 - 15) ได้ศึกษาพฤติกรรมของบุคคล และเสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่จะส่งผลต่อการตัดสินใจ ดังนี้

1. เป้าประสงค์หรือจุดประสงค์ (Goals) คือ ความมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งบุคคลนั้นจะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อไปสู่การบรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายนั้น

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) คือ ผลจากการความคิดและความรู้ในเรื่องนั้น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจและการเลือกกระทำ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 อ้างถึงใน วาสิณี กฤษณวรรณ, 2539, น.14) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า คือ การยอมรับข้อเสนอใดข้อเสนอหนึ่งว่าเป็นความจริง ทำให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานของการกระทำใด ๆ โดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำการใด ๆ ก็ได้

3. ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่อที่มีลักษณะถาวร โดยเชื่อว่าวิธีปฏิบัติบางอย่างตนเองสมควรที่จะยึดถือปฏิบัติมากกว่าวิธีปฏิบัติอื่น ๆ ดังนั้น ค่านิยมจึงมีผลต่อการตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ และมีความแตกต่างจากความเชื่อ เนื่องจากค่านิยมนั้นจะทำการเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าความเชื่อ

4. นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Customer) คือ แบบอย่างที่ตั้งคมกำหนดไว้แล้วและสืบต่อกันมาด้วยประเพณี และหากมีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่ตั้งคมไม่เห็นชอบด้วย

5. ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและทำที่ของบุคคลอื่น ๆ ด้วย

6. ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่ต้องกระทำให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจจะกระทำในสิ่งนั้น ๆ เนื่องจากเขาเชื่อว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

7. การบังคับ (Force) คือ ตัวช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำกรใด ๆ ก็ตามได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะกระทำกรใด ๆ นั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ เช่น การที่บุคคลเชื่อว่าเขามีโอกาสนั้น แต่ในทางที่เป็นจริงอาจไม่มีโอกาสดังกล่าวก็ได้

9. ความสามารถ (Ability) คือ การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถที่มีของตนเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้น ๆ ได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจในการกระทำต่าง ๆ ทางสังคม เพราะเชื่อว่าถ้าตัดสินใจกระทำแล้ว สามารถที่จะกระทำได้อย่างแน่นอน

10. การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับการกระทำนั้นจากบุคคลอื่น ซึ่งการสนับสนุนนั้นอาจอยู่ในรูปแบบของปัจจัยสี่หรือปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่ได้กล่าวมา กล่าวโดยสรุปคือ การตัดสินใจเป็นขั้นตอนกระบวนการที่บุคคลพิจารณาเลือกปฏิบัติหนทางใดหนทางหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการโดยอาศัยเหตุผลและปัจจัยต่าง ๆ นำมาประกอบในการตัดสินใจ ดังนั้นจึงสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีนี้มาศึกษาและวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ได้เช่นเดียวกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Kidd (1973 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550, น.7) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” ซึ่งมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ”

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550, น.5) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ว่า คือ แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกไปอย่างไร รวมทั้งยังทำให้บุคคลรักษากิจกรรมนั้นเอาไว้

อารี พันธุ์ณี (2534 อ้างถึงใน ดลกร ล้าชัย, 2549, น.9) มีแนวคิดว่า แรงจูงใจนั้น คือ เครื่องล่อที่เป็นสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่

- 1) ลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ เช่น อาชีพของบิดา
- 2) ค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพ
- 3) ความสามารถทางกายภาพและทางสติปัญญา
- 4) การเสนอค่าจ้างงาน
- 5) การตัดสินใจและอาชีพที่เลือก

สุชาติพิทย์ใหม่ชุ่ม (2550, น.20) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นความต้องการตามเป้าหมาย จุดประสงค์ หรือแรงขับเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจจะเกิดสภาวะแรงกระตุ้น ทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมการกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ สภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ทั้งภายในร่างกาย หรือภายนอกในร่างกาย ที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเป็นเหตุให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาในปริมาณมากน้อยที่แตกต่างกันออกไป

ความสำคัญของแรงจูงใจ

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2529, น.44 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550, น.8) กล่าวว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์จะเกิดขึ้นจากสาเหตุประการใดประการหนึ่ง ที่จะกระตุ้นให้มนุษย์นั้นได้แสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมา โดยการทำงานก็เช่นเดียวกันเพราะการทำงานถือได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์อย่างหนึ่ง และมนุษย์จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ตามแรงจูงใจของบุคคลนั้น ๆ เช่น ความเบื่อหน่าย เลื่อยชา ผลผลิตลดลง ที่เกิดการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน การขาดงาน หรือลาออก เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามหากมนุษย์มีความพอใจในการทำงานของตนแล้ว ก็จะทุ่มเทความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ระดมศักยภาพ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

ประเภทของแรงจูงใจ

แรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท (เชิรศรี วิวิศรี, 2527, น.25) ได้แก่

1. แรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) คือ การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากจะทำแสดงพฤติกรรมบางอย่าง ด้วยเหตุผล และความชอบของตัวเอง เช่น ความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิหวัง โดยนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในนั้น จะสามารถทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่าแรงจูงใจภายนอก

2. แรงจูงใจจากภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคล เช่น รางวัล การแข่งขัน การลงโทษ และคะแนนเรียน เป็นต้น

ลำดับการเกิดแรงจูงใจ

อัญชลี แจ่มเจริญ (2530 อ้างถึงใน บุญทวี ชันทะ, 2550, น.9 - 10) กล่าวว่า การเกิดแรงจูงใจ นั้น เริ่มต้นจากการที่มีสิ่งเร้า ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการแล้วจึงแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ร่างกายก็จะค่อย ๆ ปรับเข้าสู่ภาวะปกติ

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2523, น.62 - 63 อ้างถึงใน สุรชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม, 2550, น.21 - 22) ได้ จำแนกการเกิดของเหตุจูงใจไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. เกิดจากความต้องการความสุขส่วนตัว ที่พยายามหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ ดังนั้น เหตุจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรม เพื่อแสวงหาความสุขโดยไม่ว่าจะเป็นด้าน ความสุข ความเจ็บปวด ขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเอง

2. เกิดจากการตอบสนองต่อสัณฐานตมตนเอง โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้ เช่น การตอบสนองต่ออาหาร ตอบสนองต่อสิ่งเร้าทางเพศ และความเจ็บปวดต่าง ๆ

3. เกิดขึ้นตามหลักเกณฑ์และผล โดยเลือกตัดสินใจตามเหตุและผลเป็นหลัก

4. เกิดจากแรงขับ ซึ่งการที่บุคคลเลือกที่จะกระทำการใด ๆ ขึ้นอยู่กับแรงขับที่ตัดสินใจ ให้เกิดการกระทำนั้น ๆ

5. เกิดจากการกระตุ้นของอารมณ์ กล่าวคือ ในบางครั้งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมตาม อารมณ์ต่าง ๆ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ คือ 1. เชิงเนื้อหา (Contents Theories) ซึ่งจะอธิบายถึงเนื้อหาของงานนั้น ๆ เน้นโอกาส ความเจริญก้าวหน้า และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงาน และ 2. เชิงกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งจะอธิบาย ถึงขั้นตอนของการทำงาน โดยไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่จะเน้นความรู้ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการ ทั้งหมด 5 ขั้น ซึ่งความต้องการทั้ง 5 ขั้นนี้ จะเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด โดยมนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน จนเมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการของบุคคลทั้ง 5 ขั้นตามลำดับได้ ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ ความต้องการ ขับถ่าย รวมทั้งสิ่งพื้นฐานอื่นๆ เช่น ที่พักหลบภัย เครื่องนุ่งห่ม สารอาหารที่เหมาะสม และการสืบพันธุ์ ด้วย

ลำดับขั้นที่ 2 คือ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) คือ ความต้องการการคุ้มครอง ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และการหลีกเลี่ยงต่อความวิตก

กังวล ซึ่งความต้องการในลำดับนี้จะมีความซับซ้อนมากขึ้น เพราะมนุษย์อยากจะควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น ความปลอดภัยทางด้านสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และความปลอดภัยทางอารมณ์ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 คือ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Love/Sense of Belongings) คือ ความอยากมีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา โดยความต้องการในขั้นนี้ยังรวมไปถึง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว กลุ่มทางศาสนา ด้วยเช่นกัน

ลำดับที่ 4 ความต้องการเป็นที่ยอมรับ (Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง ได้รับการยกย่อง ได้รับความเคารพนับถือจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้ยังรวมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า หรือ Self - Esteem เช่นกัน ผู้ที่ได้รับการเคารพจากบุคคลอื่นก็จะมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่ได้รับความเคารพจากบุคคลอื่น ก็จะรู้สึกว่าตนเองนั้นด้อยคุณค่า ซึ่งมาสโลว์ได้กล่าวว่าการต้องการเป็นที่ยอมรับนี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในเด็กและวัยรุ่น

ลำดับที่ 5 การบรรลุความหมาย หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self - Actualization) เป็นสิ่งที่อยู่สูงสุดในระดับของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งหมายถึงการตระหนักในความสามารถของคน ๆ หนึ่ง ความต้องการที่จะเป็นในสิ่งที่คน ๆ หนึ่งสามารถที่จะเป็นได้ เป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น บางคนอาจต้องการมีความเป็นเลิศด้านกีฬา บางคนอาจต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ และวาดภาพ อย่างเต็มศักยภาพ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กนั้น จะเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัยอยู่ 2 ประการ คือ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น คือ ปัจจัยที่มีผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย
 - 1) ความสัมฤทธิ์ผลของงาน คือ ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
 - 2) การยอมรับจากผู้อื่น คือ มีความรู้สึกว่าการสำเร็จในงานของตนเองนั้น ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
 - 3) ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ มีความรู้สึกว่าการที่ตนเองได้ทำอยู่นั้น มีความน่าสนใจ
 - 4) ความรับผิดชอบ คือ ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและงานที่ทำ
 - 5) โอกาสในการเจริญก้าวหน้า คือ มีความรู้สึกว่าการที่ตนเองมีโอกาที่จะก้าวหน้าในงานที่ทำ
 - 6) การเจริญเติบโต คือ ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกว่าการที่ตนเองต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา โดยปัจจัยด้านนี้จะช่วยให้ผู้ที่ทำงานยังคงทำงานอยู่ แต่เมื่อปัจจัยนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ที่ทำงานก็เกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย ดังนี้

- 1) นโยบายและการบริหาร คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และนโยบายการบริหารขององค์กร
- 2) การนิเทศงาน คือ มีความรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาตั้งใจที่สอนและแนะนำในเรื่องการทำงาน
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา
- 4) ภาวะการณ์ทำงาน คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อสภาวะแวดล้อมในที่ทำงาน
- 5) ค่าตอบแทนในการทำงาน คือ มีความรู้สึกค่าตอบแทนในการทำงานนั้นมีความเหมาะสม
- 6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
- 7) ชีวิตส่วนตัว คือ มีความรู้สึกว่าการทำงานนั้น ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว
- 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 9) สถานภาพ คือ มีความรู้สึกว่าตำแหน่งงานที่ตนเองได้รับนั้นมีความเหมาะสม
- 10) ความมั่นคง คือ มีความรู้สึกปลอดภัย และรู้สึกมีความมั่นคงในการที่ได้ทำงานนั้น

ทฤษฎี ERG (ERG THEORY : Existence Relatedness Growth Theory)

ทฤษฎี ERG นั้น คือทฤษฎีที่ Clayton Alderfer ได้พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยได้อธิบายเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความต้องการดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่สนองตอบเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัย และความปลอดภัยทางร่างกาย
- 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นบทบาทที่เกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์กันในสังคม นำมาสู่การเคารพนับถือ การเป็นที่ยอมรับ และความต้องการเป็นเจ้าของ
- 3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า ถือเป็นความต้องการสูงสุด เช่น การได้รับยกย่อง การประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจำเป็นต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้เกิดขึ้นจากการท้าทายอิสรภาพของตนเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดเป็นจริงขึ้นมาได้

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นหรือสิ่งเร้าจากภายในและภายนอก อาทิเช่น ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่ทำให้ร่างกายเกิดความต้องการแล้วทำบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสามารถนำแนวคิดและทฤษฎีนี้ มาเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้นักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ได้

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ

ทัศนคติ (attitude) หมายถึง ท่าทีของบุคคลที่แสดงออกซึ่งสภาพจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีนักจิตวิทยาหลายคนได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติไว้ ดังนี้

อิงลิช และอิงลิช (English and English, 1958, p.3) ให้ความหมายของทัศนคติไว้ว่า ทัศนคติ คือ ความพร้อมที่จะสนองตอบต่ออย่างใดอย่างหนึ่ง

เดโซ สวานานท์ (2512, น.15) กล่าวว่าทัศนคติ คือ บุคลิกภาพที่สามารถสร้างขึ้นได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และเป็นแรงจูงใจที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมโดยรอบ

นิวคอมบ์ (Newcomb) กล่าวว่าทัศนคติของแต่ละบุคคล จะขึ้นอยู่กับลักษณะสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นได้รับ โดยสามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ คือ

1. ทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) เป็นการแสดงออกในลักษณะที่พึงพอใจหรือชอบ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นอยากกระทำหรืออยากได้ในสิ่งนั้น

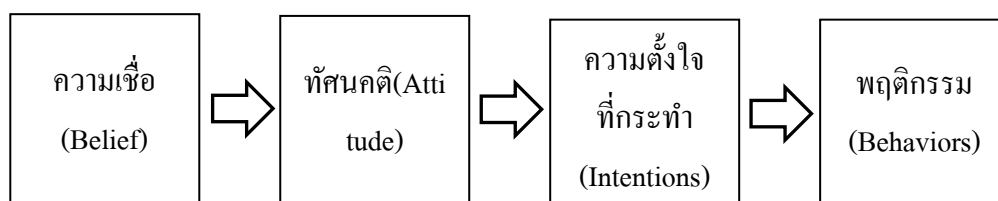
2. ทัศนคติทางลบ (Negative Attitude) เป็นแสดงออกในลักษณะที่ไม่พึงพอใจ หรือไม่ชอบ และจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเบื่อหน่าย และต้องการหลีกเลี่ยงออกจากสิ่งนั้น

องค์ประกอบของทัศนคติ (Attitude Components) มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Component) คือ ความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมักสืบเนื่องมาจากความเชื่อของบุคคล ทั้งนี้อาจแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เชื้อชาติ ภาษา สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ซึ่งหากบุคคลนั้นเกิดความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริง ก็จะเกิดทัศนคติไปในทางที่ดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเกิดการรับรู้ในทางที่ไม่เข้าใจ ก็จะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Components) องค์ประกอบด้านนี้ประกอบด้วย การประเมินความรู้สึก ความชอบหรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคล โดยจะออกมาในลักษณะความชอบหรือไม่ชอบหรือมีความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ พฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล เมื่อบุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้เกิดความรู้สึกในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งนั้น บุคคลนั้นก็พร้อมที่จะแสดงออกในทางสนับสนุนหรือต่อต้านสิ่งนั้น



ภาพที่ 2.1 ทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

ที่มา : Triandis (1971)

หน้าที่ของทัศนคติ (The functions of Attitudes)

1. ทัศนคติมีผลต่อกระบวนการทางสมอง เช่น การรับรู้ และการเรียนรู้ การมีทัศนคติที่ดี จะทำให้มีความตั้งใจที่จะรับรู้ เกิดการเรียนรู้และความพยายามที่จะเข้าใจบุคคล สิ่งแวดล้อม หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

2. ทัศนคติมีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น คือ บุคคลที่มีทัศนคติที่เหมือนกัน จะทำให้ได้รับการยอมรับและรวมเข้าเป็นกลุ่มเดียวกัน ซึ่งโดยปกติมนุษย์มักจะเลือก มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน

3. ทัศนคติจะแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่จะกระทำ คือ การกระทำใด ๆ ที่มักจะสัมพันธ์กับ ทัศนคติ แต่ในบางกรณีการมีทัศนคติ ก็ทำให้คนเราเลือกที่ไม่กระทำบางอย่าง เช่น การมีความเชื่อ หรือ ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งอย่างแน่นแฟ้น จะทำให้ไม่ยอมรับ หรือไม่กระทำในสิ่งที่ตรงกันข้ามกับทัศนคติ ของตนเอง

4. การมีทัศนคติต่อบุคคลอื่นมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ครูที่มีทัศนคติไม่ดีต่อนักเรียนคนหนึ่ง นักเรียนก็จะสามารถจะรับรู้และอาจมีปฏิกิริยาตอบสนองแสดงออกเป็นพฤติกรรม ต่อต้านได้

5. การทำให้เกิดทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ เกิดเป็นกฎเกณฑ์ กฎหมายได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่สำคัญ และสามารถนำมาใช้ ศึกษาและวิเคราะห์ได้ว่าทัศนคติในด้านต่าง ๆ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 นั้น จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่หรือไม่ อย่างไร

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์

John L. Holland เชื่อว่าบุคลิกภาพของคนจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของตน โดยเหตุผลในการเลือกอาชีพนั้นเกิดจากการผสมผสานความคิดต่อตัวเอง และความเข้าใจต่ออาชีพที่เลือก นั่นคือ คนที่เลือกอาชีพได้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเองมากที่สุด จะมีความพึงพอใจในอาชีพ และส่งผลให้ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น ๆ ได้ โดยทฤษฎีนี้มีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่

1. บุคลิกภาพทั่วไปของบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะตามความสนใจในอาชีพต่าง ๆ ต่อไปนี้

- 1) แบบจริงจัง ไม่คิดฝัน นิยมในสิ่งที่เป็นรูปธรรม
- 2) แบบที่ต้องใช้ปัญญาและความคิด หรือผู้ที่ใช้กิจกรรมทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา
- 3) แบบศิลปะ
- 4) แบบที่ชอบสมาคม ชอบพูดคุย และเข้าสังคมกับบุคคลอื่น
- 5) แบบกล้าคิดกล้าทำ เช่น เกี่ยวกับการวางแผนและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ
- 6) แบบที่ชอบตามระเบียบแบบแผน

2. สิ่งแวดล้อมของบุคคล ก็จะแบ่งออกได้เป็น 6 ลักษณะ ตามความสนใจในอาชีพต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยสิ่งแวดล้อมแต่ละลักษณะนี้จะถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ เช่น บุคลิกภาพต่างกัน ความสนใจและความถนัดก็จะแตกต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มที่จะเข้าหาผู้ที่บุคลิกภาพที่คล้ายคลึงกัน

3. บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ ใช้ความสามารถ อีกทั้งเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกถึงทัศนคติ ค่านิยม ของตัวเองด้วย

4. พฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดยบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น เมื่อเราทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมบุคคลก็จะทำให้เราทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาด้วย เช่น การเลือกอาชีพ พฤติกรรมทางการศึกษาและสังคม การเปลี่ยนงาน ความสำเร็จในอาชีพ และความสามารถเฉพาะ

นอกจากความคิดพื้นฐานทั้ง 4 ประการตามที่กล่าวมาแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ ได้แก่

1. ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) ซึ่งบุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่น บุคลิกภาพของผู้ที่สนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง กับบุคลิกภาพของผู้ที่สนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้ที่สนใจอาชีพประเภทงานสำนักงานกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2. ความแตกต่าง (Differentiation) โดยปกติบุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะลักษณะอื่นปะปนอยู่บ้าง แต่บางคนอาจมีบุคลิกลักษณะต่าง ๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากที่จะชี้ชัดลงไปได้ว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกลักษณะแบบใด

3. ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมจะต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกัน เช่น สิ่งแวดล้อมของผู้ที่สนใจประกอบงานช่างฝีมือ ย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่สนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4. การคาดคะเน (Calculus) ด้วยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับสิ่งแวดล้อมมิได้แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้น เมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะใดลักษณะหนึ่งก็จะทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (Roe's Theory of Vocational Choice)

Anne Roe ได้พัฒนาทฤษฎีการเลือกอาชีพ โดยวิเคราะห์ความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ความถนัด และประสบการณ์ในวัยเด็ก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของบุคคล โดยได้เสนอแนวคิดไว้ 2 ประการ ได้แก่

1. บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน
2. ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีการจูงใจ โดยมีแนวความคิดว่า ความต้องการของบุคคลจะทำให้เกิดแรงผลักดันในการกระทำต่าง ๆ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า เราจะเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการต่าง ๆ ของตน เช่น ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความต้องการความมั่นคง ความต้องการทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความต้องการอิสรภาพ จะเห็นได้ว่าทุกคนล้วนแต่อยู่ภายใต้อิทธิพลของความต้องการ ดังนั้น การเลือกอาชีพในแนวความคิดของโรนั้น ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงกิจกรรมที่บุคคลทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเท่านั้น แต่หมายถึงวิถีชีวิต หรือกิจกรรมที่บุคคลนั้นกระทำเกือบตลอดชีวิต เพื่อให้ความต้องการได้รับการตอบสนอง จนเป็นอุปนิสัยในการเลือกอาชีพของบุคคล

ทฤษฎีของโรประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. อิทธิพลของพันธุกรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ
2. อิทธิพลของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

ที่ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นมูลฐานที่ต่ำที่สุด คือ ความต้องการทางกาย จนถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์ ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ

ขั้นที่ 4 ความต้องการยกย่องนับถือและอิสรภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์

มาสโลว์มีแนวความคิดที่ว่าความต้องการในขั้นต่าง ๆ ของเด็กจะได้รับการตอบสนองหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาหรือผู้ปกครองกับเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ และบุคลิกภาพนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพและสนองความต้องการของตน

3. อิทธิพลของประสบการณ์ในวัยเด็กตอนต้น (Early Childhood Experiences) ซึ่งเป็นผลมาจากการเลี้ยงดูเด็กของบิดามารดาหรือผู้ปกครอง และมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล แบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) การเลี้ยงดูแบบไม่สนใจหรือไม่ยอมรับเด็ก (Avoidance of the Child) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- การเลี้ยงดูแบบไม่ยอมรับเด็ก (Rejecting) ผู้ปกครองจะละเลยไม่ให้ความสนใจต่อความคิดเห็นหรือความต้องการของเด็ก จะคอยดูว่ากล่าวและลงโทษเด็ก ทำให้เด็กขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบเข้าสังคม ทำให้มีแนวโน้มที่เด็กจะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ น้อย เช่น อาชีพด้านวิทยาศาสตร์ อาชีพการเกษตร และอาชีพทางด้านเทคนิค เป็นต้น

- การเลี้ยงดูแบบละเลยเด็ก (Neglecting) ผู้ปกครองจะละเลยไม่เอาใจใส่และไม่ตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของเด็ก แต่จะให้เฉพาะปัจจัยขั้นพื้นฐานบางอย่าง ทำให้เด็กขาดความสุขและมักมองโลกในแง่ร้าย ไม่ชอบสังคม และมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ น้อย

2) การเลี้ยงดูด้วยอารมณ์ (Emotion Concentration on the Child) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

- การเลี้ยงดูแบบปกป้องคุ้มครองมากเกินไป (Overprotecting) ระวังเด็กทุกฝีก้าว ไม่ค่อยให้เด็กได้กระทำสิ่งต่าง ๆ การเลี้ยงดูเช่นนี้แม้จะเป็นการสนองตอบความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยแก่เด็ก แต่จะเป็นการส่งเสริมให้เด็กพึ่งพาผู้ใหญ่มากเกินไป และมักจะทำให้เด็กกลายเป็นคนที่ทำอะไรต่าง ๆ ตามแบบฉบับที่มีอยู่ ไม่ค่อยได้แสดงความคิดริเริ่ม จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ น้อย

- การเลี้ยงดูแบบเข้มงวดหรือเรียกร้องจากเด็กมากเกินไป (Overdemanding) ผู้ปกครองจะคาดหวังความสำเร็จจากเด็ก คาดหวังให้เด็กกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์แบบ โดยเด็กจะได้รับความรักก็ต่อเมื่อสามารถทำตามสิ่งที่ผู้ปกครองคาดหวังไว้ได้สำเร็จ การเลี้ยงดูเช่นนี้จะทำให้เกิดความเครียดสูง เด็กจะหาทางออกด้วยการก้าวร้าวหรือเก็บตัว จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ น้อย

3) การเลี้ยงดูแบบยอมรับให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก (Acceptance of the Child) ซึ่ง

แบ่งออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

- การเลี้ยงดูแบบไม่เข้มงวดต่อเด็ก ผู้ปกครองมอบความรักความอบอุ่นแก่เด็ก ตั้งกฎเกณฑ์เพื่อควบคุมความประพฤติของเด็กเพียงเล็กน้อย และไม่เข้มงวดต่อกฎเกณฑ์ เด็กได้รับความอบอุ่นและชอบสังคมกับบุคคลอื่น จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคล เช่น อาชีพทางด้านการแสดง อาชีพธุรกิจ และอาชีพการบริการ เป็นต้น

- การเลี้ยงดูแบบให้ความรัก (Loving) ผู้ปกครองให้ความรักความอบอุ่น ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ เด็กจะมีความสุข มีอิสรภาพ และได้รับการตอบสนองความต้องการ ชอบเข้าสังคม จึงมีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพที่สัมพันธ์กับบุคคลมาก

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของเชฟเฟอร์

R.H. Schaffer มีแนวคิดว่าคุณคนเลือกอาชีพเพื่อให้สนองความต้องการของตน และถ้าเลือกอาชีพได้สอดคล้องกับความต้องการก็จะมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ซึ่งเชฟเฟอร์ได้ศึกษาวิจัยจากบุคคลที่ประกอบอาชีพต่าง ๆ และสรุปว่าคุณคนมีความต้องการด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. ความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง
2. ความต้องการความรักและสัมพันธ์ทางระหว่างบุคคล ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
3. ความต้องการประสบความสำเร็จในสิ่งที่ทำ
4. ความต้องการควบคุมผู้อื่น มีอำนาจเหนือผู้อื่น
5. ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น
6. ความต้องการแสดงตนเอง
7. ความต้องการสถานะทางเศรษฐกิจสังคม
8. ความต้องการปฏิบัติตามค่านิยมที่ตนยึดถือ
9. ความต้องการทำตามผู้อื่น ไม่ต้องมีความรับผิดชอบมาก
10. ความต้องการแสดงความคิดริเริ่มในการดำเนินกิจการต่าง ๆ
11. ความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ คือต้องการรายได้ที่สม่ำเสมอ
12. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ทำงานอิสระ

เชฟเฟอร์ กล่าวว่า การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จและมีความสุขในการประกอบอาชีพมากนั้น คือ การที่อาชีพนั้นสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด ความสามารถในการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันและขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น เพศ วัย ความคิด ประสบการณ์ ค่านิยม บุคลิกภาพ

จะเห็นว่าข้อมูลเกี่ยวกับตนเอง และข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่าง ๆ นั้น มีผลต่อการเลือกอาชีพเป็นอย่างมาก เพราะจะช่วยให้บุคคลได้ตระหนักว่าเขาคาดหวังอะไรจากอาชีพ อาชีพนั้นสามารถตอบสนอง

ความต้องการของเขาได้เพียงใด และบุคลิกลักษณะของเขา มีความเหมาะสมกับอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectation Theory) ของวูม

ทฤษฎีความคาดหวังของวูม (Vroom, 1970, pp. 91 - 103) กล่าวว่า การที่แต่ละบุคคลจะเลือกหรือตัดสินใจสิ่งใดก็ตามจะต้องมีเหตุหรือแรงจูงใจ โดยอาศัยเหตุและปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบกัน โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่จะได้รับ
2. ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ
3. ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น
4. โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reasoned Action)

ฟิชเบน และเอจเซน (Fishbein & Ajzen, 1980, p.5) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า มนุษย์เป็นผู้ที่มีเหตุผลและใช้ข้อมูลของตนที่มีอยู่พิจารณาถึงผลของการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้การที่บุคคลจะกระทำการใด ๆ นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคลนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือทัศนคติต่อพฤติกรรม หรือความรู้สึกที่มีต่อการกระทำพฤติกรรมของตนเอง และการรับรู้สถานการณ์ทางสังคมที่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของบุคคลอื่น ๆ ที่บุคคลนั้นใกล้ชิดด้วย เช่น บิดา มารดา ผู้ปกครอง ญาติพี่น้อง เพื่อน และครูอาจารย์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเลือกอาชีพนั้นจะเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ สิ่งแวดล้อม ความต้องการ พฤติกรรม และความคาดหวังหรือแรงจูงใจของบุคคล จนนำไปสู่การตัดสินใจ เช่น การตัดสินใจในการเลือกอาชีพ เป็นต้น ดังนั้น แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวนี้ ก็สามารถที่จะนำมาเป็นแนวทางศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ได้เช่นเดียวกัน

2.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อเนก สุเตนนต์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย จากการศึกษาดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจโอนมารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัว

อภิณัฐ ทรัพย์มาก (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ และเพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจบุคลากรในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการของบุคลากร ที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ และโอกาสในการที่จะแสดงความรู้ความสามารถ รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพราชการของกลุ่มบุคลากรดังกล่าว

กัตติยา อร่าม โชค (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และ 4) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลำดับจากมากไปน้อย

ณัฐวทร เป็วันปลุก (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มี 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มี 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ธีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการประกอบอาชีพ ทัศนคติในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจในเลือกอาชีพของพนักงานเอกชนในจังหวัดนครปฐม เช่น องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพซึ่งมีทั้งจากภายในบุคคลและองค์ประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะแรงผลักดันจากพ่อแม่ ครอบครัว รวมทั้งปัจจัยการจูงใจด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวก็มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เช่นเดียวกัน

นันท์นภัส กิ่งเม่ง (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ พบว่า ปัจจัยหรือแรงจูงใจที่ทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านอุดมการณ์ความรักชาติ ด้านสภาพแวดล้อมและความท้าทายของชีวิตทหาร ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการ และด้านการประชาสัมพันธ์

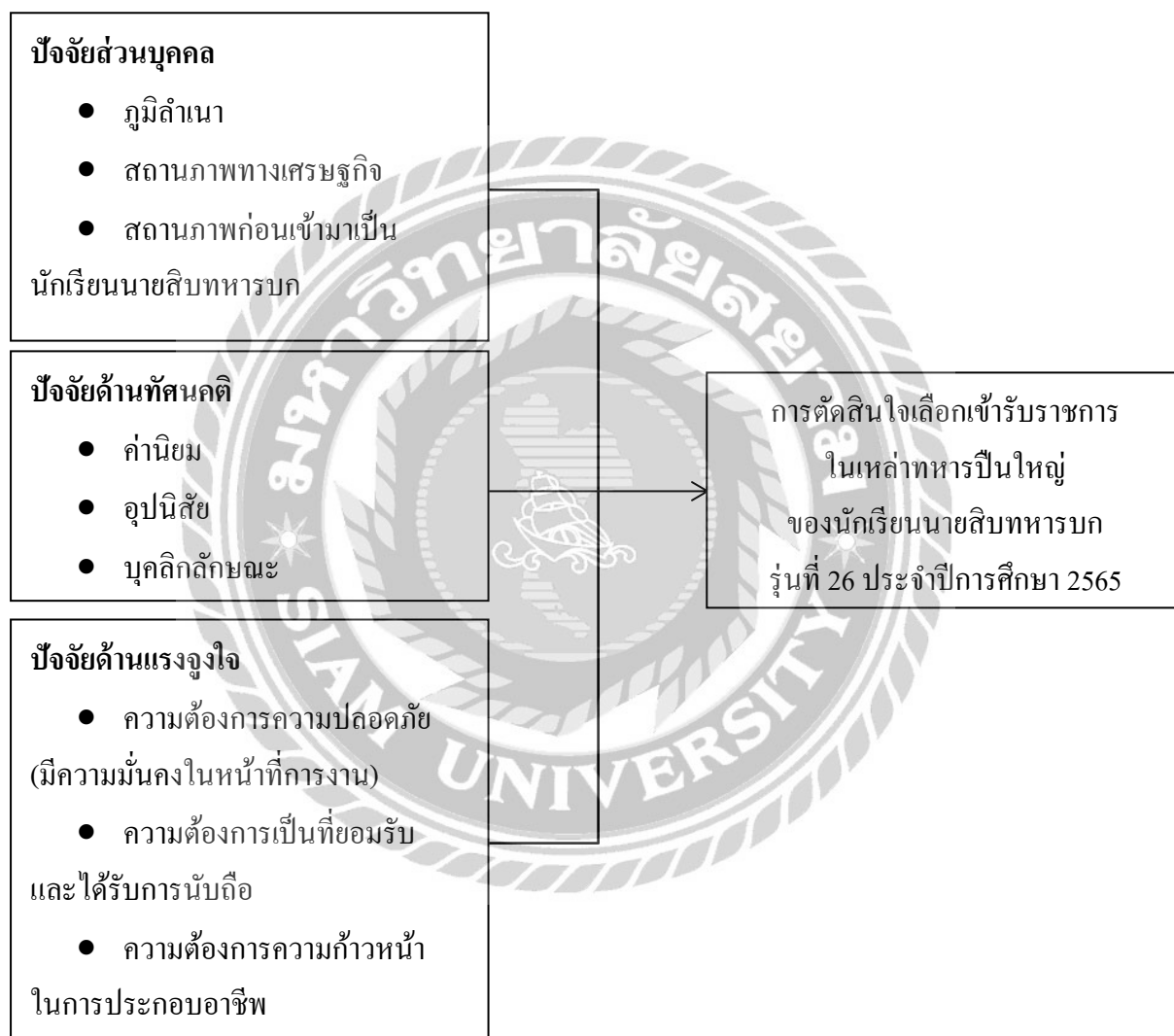
ร้อยเอกหญิง พัชรพร กังวาลย์ (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลตามพระราชบัญญัติกำลังสำรอง พ.ศ. 2558 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจดังกล่าว ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยบุคคลรอบข้าง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยความเชื่อมั่นต่อองค์กร

ทหาร โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้ให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นต่อองค์การทหาร เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยจิตใจ ค่านิยมส่วนบุคคล และปัจจัยบุคคลรอบข้าง ตามลำดับ

รวริศรา เจือจาน (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานราชการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2563 พบว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจให้การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความก้าวหน้า และการศึกษาด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ จากมากไปน้อยตามลำดับ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.8 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิฐานะ และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565” ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 การกำหนดประชากร
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
- 3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ชั้นปีที่ 1 กลุ่มเหล่าทหารที่ 1 จำนวน 310 นาย โดยทำการศึกษาวิจัยในห้วงระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2566 โดยผู้วิจัยศึกษาทั้งกลุ่มประชากร

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานภาพทางเศรษฐกิจ และภูมิฐานะ สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก (2) ปัจจัยด้านทัศนคติ ประกอบด้วย ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะ และ (3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

3.3 การสร้างเครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.3.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม ทั้งนี้ เพื่อให้ตัวแปรที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการเก็บรวบรวมข้อมูลมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะ จำนวน 9 ข้อ

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ จำนวน 9 ข้อ

ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ตามวิธีแบบลิเคิร์ต (Likert, R, 1967) ซึ่งมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2558) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่

ข้อคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีแบบลิเคิร์ต (Likert, R, 1967) จำนวน 3 ข้อ ซึ่งมีระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2558) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่

โดยเป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

เมื่อผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยได้แล้ว เสนอเครื่องมือวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยด้วยการหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งผลของค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัยพบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC มากกว่า 0.6

ขั้นตอนที่ 2 การหาค่าความเที่ยง (reliability)

เมื่อผ่านการตรวจสอบค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (tryout) กับประชากรกลุ่มอื่นที่มีธรรมชาติใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ราย และนำผลการทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient of Alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของเครื่องมือวิจัยทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของเครื่องมือวิจัยรายด้าน

ของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกแหล่งอาหารที่มีต่อแหล่งอาหารป็นใหญ่ และตอนที่ 3 การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของเครื่องมือวิจัยตอนที่ 2 และ 3

ตอนที่	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
1. ปัจจัยด้านทัศนคติ	
ค่านิยม	0.855
อุปนิสัย	0.918
บุคลิกลักษณะ	0.940
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกแหล่งอาหารที่มีต่อแหล่งอาหารป็นใหญ่	
ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน)	0.947
ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ	0.945
ความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ	0.952
3. การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่	0.931

ขั้นตอนที่ 3 ปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์

นำเครื่องมือวิจัยที่ทดลองใช้แล้วนำเสนอที่อาจารย์ปรึกษาเพื่อปรับปรุงเครื่องมือวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 วิธีการรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเอกสาร (documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกเข้ารับราชการในเหล่าต่าง ๆ ของนักเรียนนายสิบทหารบก

3.4.2 การศึกษาจากประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 310 ชุด จากนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 กลุ่มเหล่าทหารที่ 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วนำมาวิเคราะห์ โดยอาศัยกรอบแนวคิด และทฤษฎี เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากที่สุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย จำนวน 310 นาย เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบทหารบก

โดยใช้สถิติแบบพรรณนา (descriptive statistics) โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และแจกแจงความถี่ (frequencies) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 โดยใช้สถิติแบบพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 และสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) มีรายละเอียด ดังนี้

1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: ρ) ผู้วิจัยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ประกอบด้วย ปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจกับตัวแปรตาม (Y) คือ การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < \rho < 1$ และกำหนดเกณฑ์ในการแปลผล ดังนี้

(1) ถ้าค่า ρ เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

(2) ถ้าค่า ρ เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม ถ้า X ลด Y จะลด

(3) ถ้าค่า ρ เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

(4) ถ้าค่า ρ เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

(5) ถ้าค่า $\rho = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

(6) ถ้าค่า ρ เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

(7) กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ)

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน	ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน	การแปลความหมาย
0.810 ถึง 1.000	- 0.810 ถึง - 1.000	สูงมาก
0.610 ถึง 0.809	- 0.610 ถึง - 0.809	สูง
0.410 ถึง 0.609	- 0.410 ถึง - 0.609	ปานกลาง
0.210 ถึง 0.409	- 0.210 ถึง - 0.409	ต่ำ
0.000 ถึง 0.209	- 0.000 ถึง - 0.209	ต่ำมาก

(Bartz, 1999 อ้างถึงใน สุภมาศ อังคุโชติ, 2556)

2) ในการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบว่าการแทนค่าตัวแปรในสมการทำนายในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 จะไม่เกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (multicollinearity) ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการกำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.800 ของ Berry and Feldman (1985) หากเกิน 0.800 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจะเกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อแก้ปัญหาการเกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

นอกจากนี้ในกรณีที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพี้ยนสูงเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยพิจารณาที่ค่า Variance Inflation Factor (VIF) โดยกำหนดค่าที่เหมาะสม คือ ไม่ควรเกิน 10 หากเกินกว่านี้ แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจะเกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Miles and Shevlin, 2001) และค่า Tolerance โดยกำหนดค่าที่เหมาะสม คือ ไม่น้อยกว่า 0.2 (Pedhazur, 1997) แต่หากน้อยกว่า 0.2 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง ซึ่งจะเกิดภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ เช่นกัน

3.6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียน นายสิบทหารบก และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ที่ได้จากขั้นตอนที่ 3.5 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยโดยเทียบเคียงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และให้ข้อเสนอในการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ 1) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบทหารบก

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบทหารบก

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 310 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 310 ฉบับ เมื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ใช้ได้ 310 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยส่วนบุคคลของนักเรียนนายสิบทหารบกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบก ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) N = 310

รายได้ต่อเดือน (บาท)	ค่าความถี่ (นาย)	ค่าร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	175	56.50
10,001 ถึง 15,000	97	31.30
15,001 ถึง 30,000	26	8.40
มากกว่า 30,000	12	3.90
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ของนักเรียน นายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 นาย ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 175 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.50 ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001 ถึง 15,000 บาท มีจำนวน 97 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.30 ที่มีรายได้ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท มีจำนวน 26 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.40 และที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.90

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบกที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามภูมิลำเนา

N = 310

ภูมิลำเนา	ค่าความถี่ (นาย)	ค่าร้อยละ
กรุงเทพมหานคร	4	1.30
ภาคเหนือ	35	11.30
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	7	2.30
ภาคกลาง	119	38.4
ภาคตะวันตก	18	5.80
ภาคตะวันออก	39	12.60
ภาคใต้	88	28.40
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภูมิลำเนาของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 นาย มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลางมากที่สุด จำนวน 119 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.4 รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ จำนวน 88 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.40 ภาคตะวันออก จำนวน 39 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.60 ภาคเหนือ จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.30 ภาคตะวันตก จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.80 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.30 ตามลำดับ และมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร น้อยที่สุด จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 1.30

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของนักเรียนนายสิบทหารบก ที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก N = 310

สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก	ค่าความถี่ (นาย)	ค่าร้อยละ
เป็นพลทหารกองประจำการ	56	18.10
เป็นบุคคลพลเรือน	254	81.90
รวม	310	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 นาย นั้น เคยเป็นบุคคลพลเรือนมากที่สุด จำนวน 254 นาย คิดเป็นร้อยละ 81.90 รองลงมาเคยเป็นพลทหารกองประจำการ จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะ และ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปราบกฎผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และ 4.5

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ N = 310

ปัจจัยด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจ ในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านทัศนคติ (X1)			
1.1 ค่านิยม			
1.1.1 คำแนะนำจากคนในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่	3.62	1.13	มาก
1.1.2 ท่านคาดหวังว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าเหล่าอื่น ๆ	3.76	1.02	มาก
1.1.3 เหล่าทหารเดิมที่ท่านสังกัดเมื่อครั้งเป็นพลทหารกองประจำการมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่	3.53	1.21	มาก
1.2 อุปนิสัย			
1.2.1 ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของเหล่าทหารปืนใหญ่ เหมาะสมกับลักษณะนิสัยส่วนตัวของท่าน	3.72	1.07	มาก
1.2.2 ลักษณะนิสัยส่วนตัวของท่าน มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่	3.76	1.06	มาก
1.2.3 ท่านชื่นชอบเรื่องของคณิตศาสตร์และการคำนวณจึงคิดว่าตนเองเหมาะสมกับเหล่าทหารปืนใหญ่	3.50	1.10	ปานกลาง
1.3 บุคลิกลักษณะ			
1.3.1 บุคลิกลักษณะเด่นของเหล่าทหารปืนใหญ่ที่ เป็นผู้สนใจใฝ่รู้และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาตรงกับบุคลิกลักษณะของท่าน	3.73	1.02	มาก
1.3.2 บุคลิกลักษณะของท่าน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่	3.75	1.03	มาก
1.3.3 ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่เพราะเป็นเหล่าที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะความสามารถ และประสบการณ์ของท่านที่มีอยู่เดิม	3.69	1.03	มาก
รวม (X1)	3.67	0.94	มาก

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ N = 310

ปัจจัยด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจ ในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X2)			
2.1 ด้านความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน)			
2.1.1 ท่านคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเที่ยงตรงในการปกครองบังคับบัญชาให้ความยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนยศ, ปลด, ย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ	3.90	1.04	มาก
2.1.2 เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรให้มีความเหมาะสมและครบถ้วนตามสิทธิที่ท่านพึงจะได้รับ	3.88	1.03	มาก
2.1.3 เหล่าทหารปืนใหญ่มีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัย	3.91	1.01	มาก
2.2 ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ			
2.2.1 ท่านคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าทหารที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และได้รับการเคารพนับถือ	3.94	1.06	มาก
2.2.2 ท่านคิดว่าครอบครัวของท่าน จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและมีเกียรติในสังคม เมื่อท่านเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่	3.93	1.04	มาก
2.2.3 ท่านเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่ท่านจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าเหล่าอื่น ๆ	3.88	1.01	มาก
2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ			
2.3.1 เหล่าทหารปืนใหญ่ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	3.86	1.00	มาก
2.3.2 ท่านเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีการส่งเสริมการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรการฝึกพิเศษมากกว่าเหล่าอื่น ๆ	3.83	1.05	มาก
2.3.3 ท่านสามารถได้รับโอกาสที่เปิดกว้างจากเหล่าทหารปืนใหญ่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3.88	1.07	มาก
รวม (X2)	3.89	0.96	

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหาร ที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.67, S.D. = .94) และ (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D. = .96) ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังค่าน้อยที่สุดได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติ

ด้านค่านิยม ส่วนใหญ่คาดหวังว่า เหล่าทหารปืนใหญ่จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76, S.D. = 1.02) รองลงมา ได้แก่ คำแนะนำจากคนในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62, S.D. = 1.13) และเหล่าทหารเดิมที่ตนเองเคยสังกัดเมื่อครั้งเป็นพลทหารกองประจำการ มีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.53, S.D. = 1.21) ตามลำดับ

ด้านอุปนิสัย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ลักษณะนิสัยส่วนตัว มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.76, S.D. = 1.06) รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าลักษณะการทำงานของเหล่าทหารปืนใหญ่ เหมาะสมกับลักษณะนิสัยส่วนตัวของตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.72, S.D. = 1.07) และการชื่นชมเรื่องของคณิตศาสตร์และการคำนวณ จึงคิดว่าตนเองเหมาะสมกับเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 1.10) ตามลำดับ

ด้านบุคลิกลักษณะ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บุคลิกลักษณะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = 1.03) รองลงมา ได้แก่ บุคลิกลักษณะเด่นของเหล่าทหารปืนใหญ่ที่ผู้สนใจใฝ่รู้ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหา ตรงกับบุคลิกลักษณะของตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73, S.D. = 1.02) และการตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเป็นเหล่าที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะของตนเอง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.69, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ด้านความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเหล่าทหารปืนใหญ่มีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.91, S.D. = 1.01) รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเที่ยงตรงในการปกครองบังคับบัญชา ให้ความยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนยศ, ปลด, ย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.90; S.D. = 1.04) และ เหล่าทหารปืนใหญ่เป็นเหล่าที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรให้มีความเหมาะสมและครบถ้วนตามสิทธิที่พึงจะได้รับ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่คิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าทหารที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และได้รับการเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 1.06) รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าครอบครัวจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีเกียรติในสังคม เมื่อตนเองเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93, S.D. = 1.04) และ การเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สามารถได้รับโอกาสที่เปิดกว้างจากเหล่าทหารปืนใหญ่ ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.88, S.D. = 1.07) รองลงมา ได้แก่ เหล่าทหารปืนใหญ่ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอรวมทั้งมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม และยุติธรรม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.86, S.D. = 1.00) และ การเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีการส่งเสริมการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรการฝึกพิเศษ มากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ที่ประกอบด้วย 1) ความตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก 2) หลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้ว มีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นอันดับต้น ๆ และ 3) ภายหลังจากการจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร มีความตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับแรก โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปრაกฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียน นายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 N = 310

การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ (Y)	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ท่านตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก	3.70	1.16	มาก
2. หลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้ว ท่านมีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นอันดับต้น ๆ	3.81	1.09	มาก
3. ภายหลังจากจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร ท่านมีความตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นอันดับแรก	3.83	1.11	มาก
รวม (Y)	3.78	1.12	มาก

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเหตุผล ที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับแรกภายหลังจากการจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 1.11) รองลงมา คือ ภายหลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้วมีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 1.09) และตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.70, S.D. = 1.16)

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 3 ข้อ กล่าวคือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

4.4.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ครอบครัว และ ภูมิลำเนา ผู้วิจัยใช้ การวิเคราะห์ One - way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 และใช้การวิเคราะห์ LSD เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ขณะที่การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ t test ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน)

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3.745	3	1.248	1.133	.336
ภายในกลุ่ม	337.082	306	1.102		
รวม	340.826	309			

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่า $F = 1.133$ และ ค่า Sig. = .336 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.7 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิฐานะ

	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.194	6	2.032	1.874	.085
ภายในกลุ่ม	328.632	303	1.085		
รวม	340.826	309			

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านภูมิฐานะ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่า $F = 1.874$ และ ค่า Sig. = .085 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 4.8 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก

	สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก						t	Sig.
	พลทหารกองประจำการ			บุคคลพลเรือน				
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล		
การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565	3.77	1.04	มาก	3.78	1.05	มาก	.01	.927

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่า $t = .01$ และ ค่า Sig. = .927 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.4.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3

ในการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 นั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทัศนคติ และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกแหล่งอาหารที่มีต่อแหล่งอาหารป็นใหญ่ กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ N = 310

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกแหล่งอาหารที่มีต่อแหล่งอาหารป็นใหญ่	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	
	r	Sig.
ปัจจัยด้านทัศนคติ (X1)	.875	.00*
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X2)	.856	.00*

หมายเหตุ * ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (X) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทัศนคติ (X1) และปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X2) กับตัวแปรตาม (Y) คือ การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ปัจจัยด้านทัศนคติ (X1) ซึ่งประกอบด้วย อุปนิสัย บุคลิกลักษณะ และ ค่านิยม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อยู่ในระดับสูงมาก โดยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .875 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X2) ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อยู่ในระดับสูงมาก โดยค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เท่ากับ .856 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในแหล่งอาหารป็นใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่อยู่ในกลุ่มเหล่าทหารที่ 1 จำนวน 310 นาย โดยผู้วิจัยศึกษาทั้งกลุ่มประชากร บทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาผลการทดสอบสมมติฐาน การอภิปรายผลการศึกษา เปรียบเทียบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน) ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 310 นาย ส่วนใหญ่ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 10,001 ถึง 15,000 บาท มีรายได้ระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท ตามลำดับ และส่วนน้อยที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท โดยนักเรียนนายสิบทหารบกส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้ ภาคตะวันออก ภาคเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามลำดับ และส่วนน้อยที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร สำหรับสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกของนักเรียนนายสิบทหารบกส่วนใหญ่เคยเป็นบุคคลพลเรือน รองลงมาเคยเป็นพลทหารกองประจำการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติในการเลือกเหล่าทหาร

ข้อมูลปัจจัยด้านทัศนคติในการเลือกเหล่าทหารของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า (1) ด้านค่านิยม ส่วนใหญ่คาดหวังว่า เหล่าทหารปืนใหญ่จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ คำแนะนำจากคนในครอบครัวมีส่วนสำคัญ ที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก และเหล่าทหารเดิมที่ตนเองเคยสังกัดเมื่อครั้งเป็นพลทหารกองประจำการ มีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ด้านอุปนิสัย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ลักษณะนิสัยส่วนตัว มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าลักษณะการทำงานของเหล่าทหารปืนใหญ่

เหมาะสมกับลักษณะนิสัยส่วนตัวของตนเอง อยู่ในระดับมาก และ การชื่นชอบเรื่องของคณิตศาสตร์ และการคำนวณจึงคิดว่าตนเองเหมาะสมกับเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (3) ด้านบุคลิกลักษณะ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บุคลิกลักษณะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ บุคลิกลักษณะเด่นของเหล่าทหารปืนใหญ่ที่เป็นผู้สนใจใฝ่รู้ และมีไหวพริบในการแก้ปัญหา ตรงกับบุคลิกลักษณะของตนเอง อยู่ในระดับมาก และการตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเป็นเหล่าที่มีความสอดคล้องกับบุคลิกลักษณะของตนเอง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหาร

ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารของประชากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า (1) ด้านความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เหล่าทหารปืนใหญ่มีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเที่ยงตรงในการปกครองบังคับบัญชา ให้ความสำคัญ ยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนยศ, ปลด, ย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ อยู่ในระดับมาก และ เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรให้มีความเหมาะสมและครบถ้วนตามสิทธิที่พึงจะได้รับ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (2) ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าทหารที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และได้รับการเคารพนับถือ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ การคิดว่าครอบครัวของตนเองจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีเกียรติในสังคม เมื่อเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ อยู่ในระดับมาก และ เชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (3) ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สามารถได้รับโอกาสที่เปิดกว้างจากเหล่าทหารปืนใหญ่ ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ เหล่าทหารปืนใหญ่ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก และ เชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีการส่งเสริมการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรการฝึกพิเศษ มากกว่าเหล่าอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่

ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเหตุผล ที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็น

อันดับแรกภายหลังการจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ภายหลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้วมีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับต้น ๆ อยู่ในระดับมาก และตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก อยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภูมิลำเนา และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ภูมิลำเนา สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ได้แก่ ค่านิยม อุปนิสัย และบุคลิกลักษณะ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อยู่ในระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ และความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 อยู่ในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 โดยพบว่า ปัจจัยด้านทัศนคติ ในด้านค่านิยม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคาดหวังว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าเหล่าอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ คำแนะนำจากคนในครอบครัว มีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ มีทั้งจากภายในบุคคลและองค์กรประกอบภายนอกที่มาจากสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะแรงผลักดันจากพ่อแม่ครอบครัว ปัจจัยด้านทัศนคติ ในด้านอุปนิสัย ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ลักษณะนิสัยส่วนตัว มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ และปัจจัยด้านทัศนคติ ในด้านบุคลิกลักษณะ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า บุคลิกลักษณะมีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรยุทธ แก้วเกร็ด (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ เมื่อตนเองมั่นใจว่าความรู้ความสามารถที่มีจะสามารถทำให้ประกอบอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพได้ แม้จะไม่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพนั้น ๆ ก็ตาม

จากผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปี 2565 โดยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน) ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เหล่าทหารปืนใหญ่มีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าทหารที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และได้รับการเคารพนับถือ ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สามารถได้รับโอกาสที่เปิดกว้างจากเหล่าทหารปืนใหญ่ ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิศรา เจือจาน (2563) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งพนักงานราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2563 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจให้การปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านความก้าวหน้า และการศึกษาด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ตามลำดับ

และจากผลการศึกษาวิจัย ข้อมูลการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ตัดสินใจ

เลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เพราะเหตุผล ที่ตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่เป็นอันดับแรกภายหลังการจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อเนก สุเตนนต์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย มากที่สุด คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้ สามารถที่จะนำไปต่อยอดต่อไปได้กว้างขึ้น และจะเป็นประโยชน์ในการอภิปรายปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเลือกเหล่าทหารของนักเรียนนายสิบทหารบก ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1) ควรให้นักเรียนนายสิบทหารบก ได้มีการทดสอบความรู้หรือทักษะเฉพาะที่ตรงกับคุณลักษณะของแต่ละเหล่าทหาร ก่อนทำการเลือกเหล่าทหาร และนำคะแนนจากการทดสอบดังกล่าวมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเลือกเหล่าทหารเพิ่มเติมจากคะแนนสอบวัดผล ทั้งนี้ เพื่อให้ได้นักเรียนนายสิบทหารบก ที่มีอุปนิสัย มีความรู้ และทักษะเฉพาะตัวที่เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละเหล่าทหารนั้น ๆ

2) ควรมีการกำหนดนโยบายในระบบการเลือกเหล่าทหาร และการเลือกหน่วยที่จะบรรจุเข้ารับราชการของนักเรียนนายสิบทหารบกหลังจากสำเร็จการศึกษา โดยพิจารณาให้นักเรียนนายสิบทหารบก ได้บรรจุเข้ารับราชการในเหล่าทหาร และบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยที่อยู่ใกล้กับภูมิลำเนา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3) ควรเพิ่มการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะสมัครสอบเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และจะเป็นการคัดกรองบุคคลที่มีความตั้งใจจริงที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการทหารในกองทัพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ผลการเรียนของนักเรียนนายสิบทหารบก การตัดสินใจเกี่ยวกับตัวเลือกและการสร้างอนาคต กระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ รวมทั้งการประเมินผลกระทบ เป็นต้น

2) การศึกษานี้เน้นการศึกษาเฉพาะโรงเรียนนายสิบทหารบกเท่านั้น จึงควรจะศึกษาโรงเรียนอื่น ๆ ด้วย เช่น โรงเรียนชุมพลทหารเรือ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร เป็นต้น

3) ควรมีการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการ
ในเหล่าทหารปืนใหญ่ของนักเรียนนายสิบทหารบก

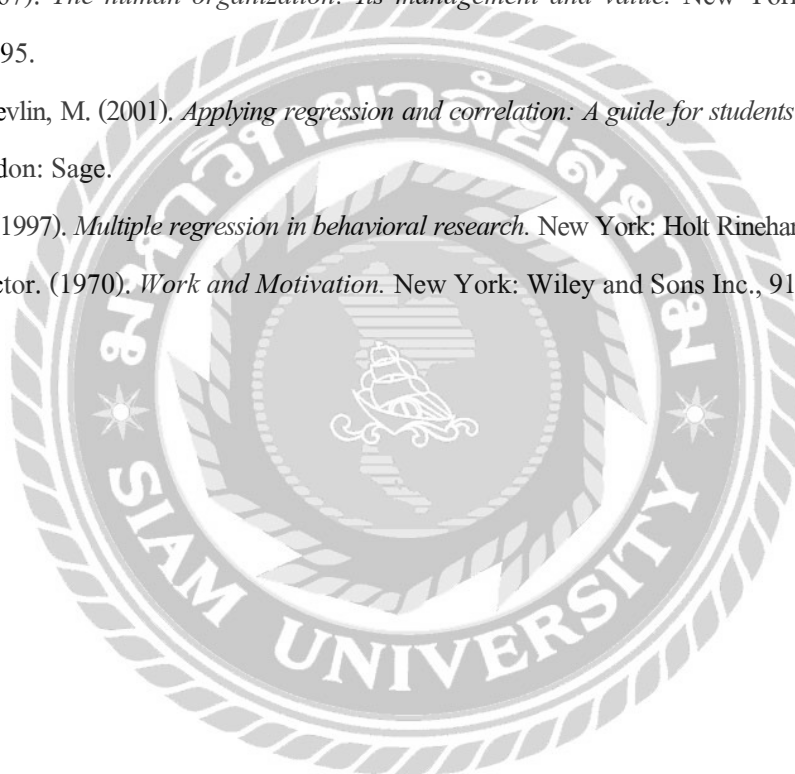


บรรณานุกรม

- กรมกำลังพลทหารบก. (2565). *แผนการพัฒนาด้านกำลังพลของกองทัพบก พ.ศ. 2566 - 2570*. เข้าถึงได้จาก <http://www.dop.rta.mi.th>
- กัตติยาอร่ามโชค. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนครราชสีมา*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เจียรศรี วิวิศศิริ. (2527). *ปัจจัยทางจิตวิทยานิเวศที่เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กของมารดาไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ณัชชา หมื่นชัยกุล. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเรียนคณะพัฒนาสังคมของนักศึกษาโครงการพิเศษ จังหวัดเชียงราย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ดลกร ลำห้วย. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษาภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดโช สวานานนท์. (2512). *ปทานกรมจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ถวัลย์ วรเทพพุฒิพงศ์. (2530). *แนวความคิด กระบวนการ และโครงสร้างการตัดสินใจ*. เอกสารทางวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของกำนันในการบริหารงานพัฒนาชนบท. ขอนแก่น: โรงพิมพ์โฆษณาขอนแก่น.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด และชุตินาถ ทองจีน. (2560). *การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชนในจังหวัดนครปฐม*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 2 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”, 364 - 372.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2561). *การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นันทน์ภัส กังมั่ง. (2561). *ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ*. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.

- บุญทวี ชันทะ. (2550). *แรงจูงใจของผู้เข้ารับการศึกษาอาชีวศึกษาหลักสูตรเตรียมเข้าทำงาน กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย. (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551. (2551, 1 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 125 ตอนที่ 26 ก, หน้า 40.
- พัชรพร สังกวาลย์, ร.อ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังสำรอง พ.ศ. 2558. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนวรรณ สุกกล้า. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการธนาคารพาณิชย์ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต).* ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนนายสิบทหารบก. *ประวัติความเป็นมา.* เข้าถึงได้จาก <http://nco.rta.mi.th>
- โรงเรียนเสนาธิการทหารบก. *คุณลักษณะของทหารปืนใหญ่สนาม.* เข้าถึงได้จาก <http://www.cgsc.ac.th>
- วารวิศรา เจืองาน. (2563). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานราชการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 ปีงบประมาณ 2563 (รายงานการวิจัย).* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- วัลลภ คำพาย. (2554). *การประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตัดสินใจในองค์การยุคใหม่. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 27(2), 47- 48.*
- วาสนี กฤษวรรณ. (2539). *กระบวนการตัดสินใจของผู้ปกครองในการศึกษาต่อโรงเรียนอาชีวศึกษาของบุตรหลาน : ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิชัย ชมพู. (2557). *รูปแบบพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษานอกกระบวนและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ในเขตภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต).* จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ. (2530). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติพิทย์ ใหม่ชุ่ม. (2550). *การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุกมาส อังสุโชติ. (2556). *การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน. ใน สมถวิล วิจิตรวรรณ (บ.ก.), การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (หน้า 1-337).* กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- แสวง รัตนมงคลมาส. (2536). *การตัดสินใจทางสังคม การระดมมวลชนและการมีส่วนร่วม. เอกสารประกอบการเรียนวิชา พล.701. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- อเนก สุแตนนต์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). พระยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อภิสิทธิ์ ทรัพย์มาก. (2557). *ปัจจัยเชิงบวกในการเลือกประกอบอาชีพรับราชการ โดยเปรียบเทียบกลุ่มที่เข้ารับราชการในช่วงก่อนและหลังการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Englewood, NJ: Prentice-Hall., 5.
- Berry, W. D., & Feldman, S. (1985). *Multiple regression in practice*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- English, H.B. and English A.C. (1958). *A Comprehensive Dictionary of Psychology and Psychoanalytical Terms*. England: Longman, Green and Co., 3.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill., 90 - 95.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying regression and correlation: A guide for students and researchers*. London: Sage.
- Pedhazur, E.J. (1997). *Multiple regression in behavioral research*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Vroom, H. Victor. (1970). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc., 91 - 103.



ภาคผนวก



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่**
ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยสยาม

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ ของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหาร ที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่

4. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

5. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้ประกอบการวิจัยเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ซึ่งทุกคำตอบจะถูกรวบรวมไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวม โดยผลการศึกษาที่ได้ ทางผู้วิจัยคาดว่าจะประโยชน์ต่อการวางแผนในการสร้างแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารต่าง ๆ ของกองทัพภกในอนาคต

พันโท อติเรก วสันต์สกุล

นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสยาม

ผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของของนักเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ 26 ประจำปีการศึกษา 2565

1. สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว (รายได้ต่อเดือน)

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 ถึง 15,000 บาท

15,001 - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท

2. ภูมิลำเนา

กรุงเทพมหานคร

ภาคเหนือ

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคตะวันตก

ภาคกลาง

ภาคตะวันออก

ภาคใต้

3. สถานภาพก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก

พลทหารกองประจำการ

บุคคลพลเรือน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องความคิดเห็นในแต่ละตอน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านทัศนคติและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหาร ที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่ (ค่าความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ปัจจัยด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหารปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1. ปัจจัยด้านทัศนคติ					
1.1 คำนิยาม					
1.1.1 คำแนะนำจากคนในครอบครัวมีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่					
1.1.2 ท่านคาดหวังว่าเหล่าทหารปืนใหญ่จะมีความก้าวหน้าในการรับราชการมากกว่าเหล่าอื่น ๆ					
1.1.3 เหล่าทหารเดิมที่ท่านสังกัดเมื่อครั้งเป็นพลทหารกองประจำการ มีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่					
1.2 อุปนิสัย					

ปัจจัยด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหาร ปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
1.2.1 ท่านคิดว่าลักษณะการทำงานของเหล่าทหารปืนใหญ่ เหมาะสมกับลักษณะนิสัย ส่วนตัวของท่าน					
1.2.2 ลักษณะนิสัยส่วนตัวของท่าน มีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกเหล่าทหาร ปืนใหญ่					
1.2.3 ท่านชื่นชอบเรื่องของคณิตศาสตร์และการคำนวณจึงคิดว่าตนเองเหมาะสมกับ เหล่าทหารปืนใหญ่					
1.3 บุคลิกลักษณะ					
1.3.1 บุคลิกลักษณะเด่นของเหล่าทหารปืนใหญ่ที่ เป็นผู้สนใจใฝ่รู้ และมีไหวพริบ ในการแก้ปัญหาตรงกับบุคลิกลักษณะของท่าน					
1.3.2 บุคลิกลักษณะของท่าน มีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่า ทหารปืนใหญ่					
1.3.3 ท่านตัดสินใจที่จะเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่เพราะเป็นเหล่าที่มีความสอดคล้อง กับบุคลิกลักษณะความสามารถ และประสบการณ์ของท่านที่มีอยู่เดิม					
2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ					
2.1 ด้านความต้องการความปลอดภัย (มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน)					
2.1.1 ท่านคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเที่ยงตรงในการปกครอง บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ ยุติธรรม เช่น การพิจารณาเลื่อนยศ, ปลด, ย้าย และการพิจารณา บำเหน็จความดีความชอบ					
2.1.2 เหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรให้ มีความเหมาะสมและครบถ้วนตามสิทธิที่ท่านพึงจะได้รับ					
2.1.3 เหล่าทหารปืนใหญ่มีสภาพการทำงานที่มีมาตรฐานความปลอดภัย					
2.2 ด้านความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการนับถือ					
2.2.1 ท่านคิดว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าทหารที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง และได้รับการเคารพนับถือ					
2.2.2. ท่านคิดว่าครอบครัวของท่าน จะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ และมีเกียรติใน สังคม เมื่อท่านเลือกเหล่าทหารปืนใหญ่					
2.2.3 ท่านเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นเหล่าที่ท่านจะได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน มากกว่าเหล่าอื่น ๆ					

ปัจจัยด้านทัศนคติและด้านแรงจูงใจในการเลือกเหล่าทหารที่มีต่อเหล่าทหาร ปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
2.3 ด้านความต้องการความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ					
2.3.1 เหล่าทหารปืนใหญ่ มีการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่าง สม่ำเสมอรวมทั้งมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
2.3.2 ท่านเชื่อว่าเหล่าทหารปืนใหญ่ มีการส่งเสริมการเข้ารับการศึกษาในหลักสูตร ตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรการฝึกพิเศษ มากกว่าเหล่าอื่น ๆ					
2.3.3 ท่านสามารถได้รับโอกาสที่เปิดกว้างจากเหล่าทหารปืนใหญ่ ในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ในช่องความคิดเห็นในแต่ละตอน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ (ค่าความคิดเห็นแต่ละระดับ ดังนี้ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย, 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

การตัดสินใจเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก					
2. หลังจากเข้ามาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกแล้วท่านมีความสนใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นอันดับต้น ๆ					
3. ภายหลังจากจัดลำดับคะแนนในการเลือกเหล่าทหารท่านมีความตั้งใจที่จะเลือกเข้ารับราชการในเหล่าทหารปืนใหญ่ เป็นอันดับแรก					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	พ.ท. อติเรก วสันต์สกุล
วัน เดือน ปีเกิด	28 มกราคม 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	13/34 หมู่บ้านพุทธรักษา ซ.มะขามหวาน ถ.เลย - เชียงคาน ต.กุดป่อง อ.เมือง จ.เลย 42000
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เทคโนโลยีสารสนเทศ คณะวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
ที่ทำงาน	กองพันนักเรียนนายสิบที่ 1 กรมนักเรียน โรงเรียนนายสิบทหารบก ค่ายโยธินศึกษามหามงกุฏ ต.หนองแก อ.หัวหิน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77110

