



ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

วิทยานิพนธ์  
ของ  
วรากร ทุมสุด

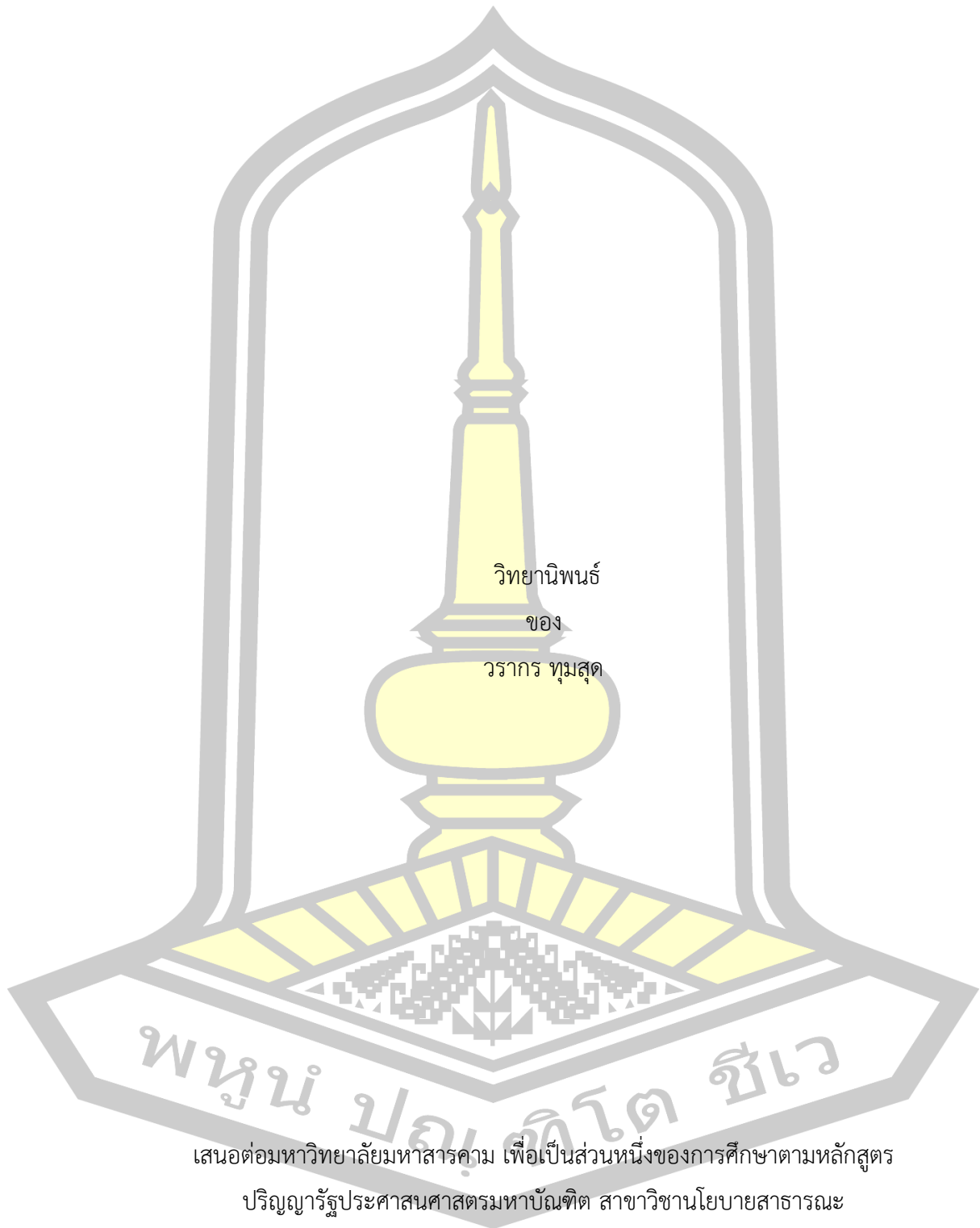
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

กรกฎาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด



วิทยานิพนธ์

ของ

วรากร ทุ่มสุด

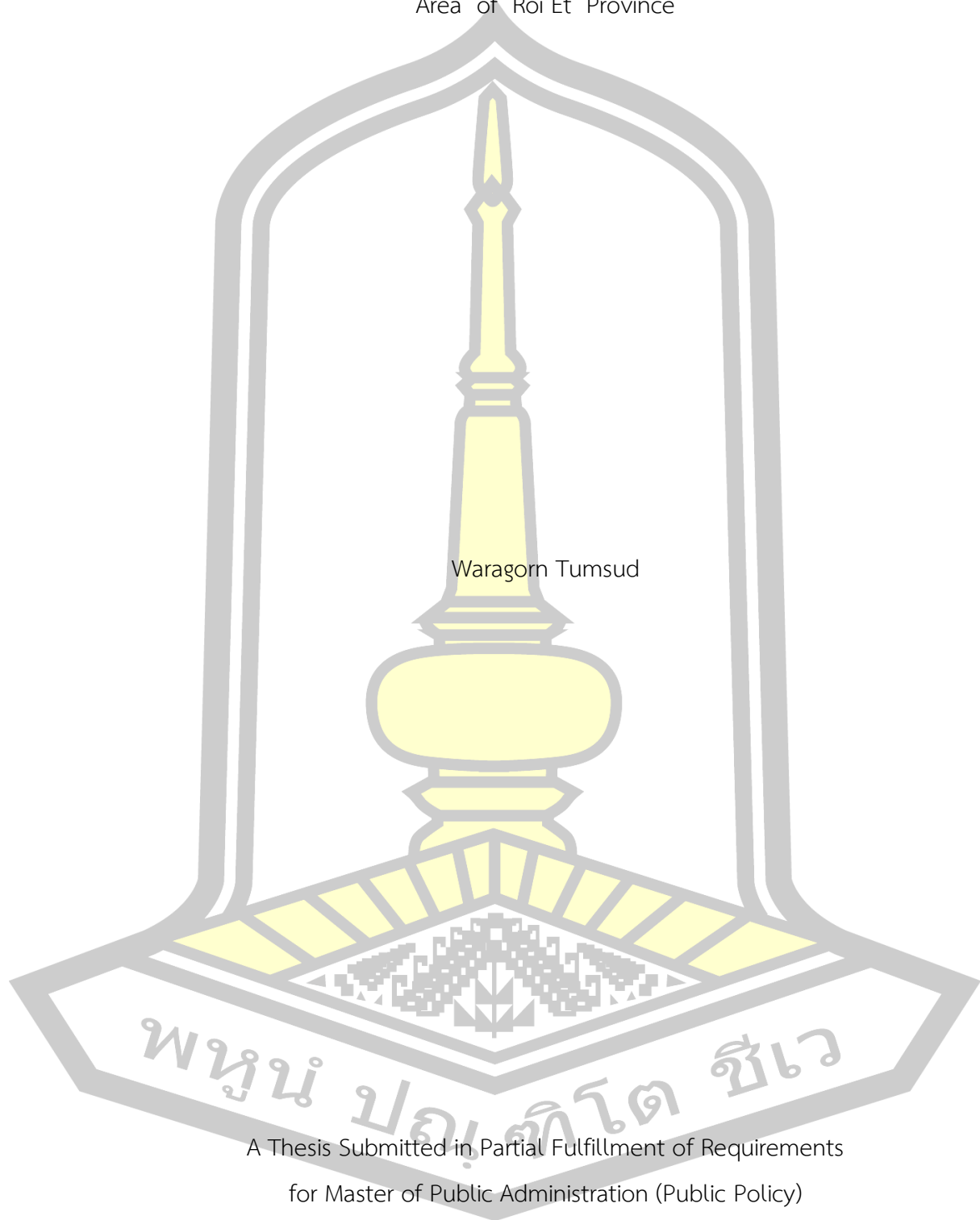
เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

กรกฎาคม 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Factors in Decision-making to Apply for Recruited Military Service in the  
Area of Roi Et Province



Waragorn Tumsud

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements  
for Master of Public Administration (Public Policy)

July 2021

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของร้อยโทวรากร ทুমสุต แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. วินัย ผลเจริญ )

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ประโยชน์ สังกลิ้น )

.....กรรมการ

(ผศ. ดร. วนิดา พรหมล้ำ )

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ดร. ทัชชวัฒน์ เหล่าสุวรรณ )

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

.....  
(ผศ. กันดา วิลาชัย )

คณบดีวิทยาลัยการเมืองการปกครอง

.....  
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล )

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด		
<b>ผู้วิจัย</b>	วรากร ทุมสุด		
<b>อาจารย์ที่ปรึกษา</b>	รองศาสตราจารย์ ดร. ประโยชน์ สังกสิน		
<b>ปริญญา</b>	รัฐประศาสนศาสตร์	<b>สาขาวิชา</b>	นโยบายสาธารณะ
	มหาบัณฑิต		
<b>มหาวิทยาลัย</b>	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	<b>ปีที่พิมพ์</b>	2564

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีอยู่ 2 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ โดยในส่วนของแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 995 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความถี่ สำหรับในส่วนของแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 จำนวน 9 คน กลุ่มที่ 2 บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2560 จำนวน 6 คน และกลุ่มที่ 3 ข้าราชการนายทหารสาขางานสัสดี จำนวน 4 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำเสนอในเชิงบรรยาย

ผลการศึกษามีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณค่าในตนเอง ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับและด้านข้อมูลข่าวสาร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า

2. แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นที่สำคัญ ด้านความคุ้มค่า ได้แก่ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ได้แก่ ควรเพิ่มและให้โควตาสีทธิสอบเป็นนักเรียนทหาร ด้านคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ควรออกไปประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิระเปียกวินัยดี ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ได้แก่ ควรออกไปประกาศเกียรติคุณเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ควรเพิ่มช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัย, ทหารกองเกิน, ทหารกองประจำการ



<b>TITLE</b>	Factors in Decision-making to Apply for Recruited Military Service in the Area of Roi Et Province		
<b>AUTHOR</b>	Waragorn Tumsud		
<b>ADVISORS</b>	Associate Professor Prayote Songklin , Ph.D.		
<b>DEGREE</b>	Master of Public Administration	<b>MAJOR</b>	Public Policy
<b>UNIVERSITY</b>	Maharakham University	<b>YEAR</b>	2021

#### ABSTRACT

This research aimed (1) to study the factors influencing people's decision-making to volunteer for military service, and (2) to study ways to motivate more people to volunteer for military service. Mixed method conducted in this research included both qualitative and quantitative methods. The research tools included a questionnaire and an interview. The questionnaire was used to enquire 285 samples from 995 draftees who volunteered to serve the armed force in Roi-Et in the year 2561. The number of sample was calculated by Taro Yamane Formula. Meanwhile, the interview was conducted with 3 groups. Group 1 comprised 9 people who volunteered to serve the armed force in the year 2561. Group 2 comprised 6 people who volunteered to serve the armed force in the year 2560. Group 3 comprised 4 recruiting officers. The data obtained from the interviews were categorized, analyzed, synthesized, and presented descriptively.

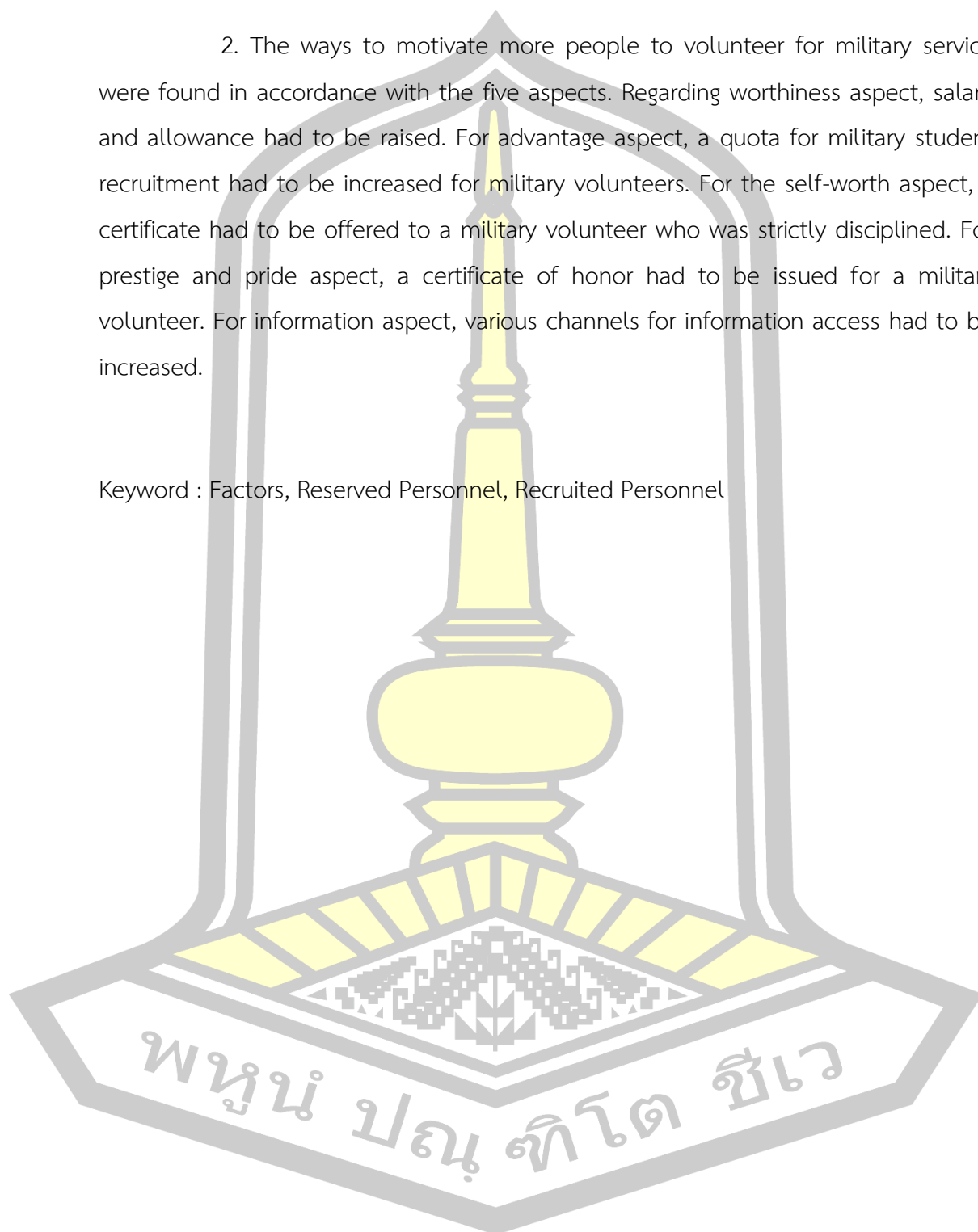
The research findings were as follows:

1. The overall factors influencing people's decision-making to volunteer for military service were at a high level. When aspects of the factors were considered, it was found that 4 aspects were at a high level. These aspects were ranked from high to low as follows: self-worth aspect, prestige and pride aspect,

advantage aspect, and information aspect. Worthiness aspect was at a middle level.

2. The ways to motivate more people to volunteer for military service were found in accordance with the five aspects. Regarding worthiness aspect, salary and allowance had to be raised. For advantage aspect, a quota for military student recruitment had to be increased for military volunteers. For the self-worth aspect, a certificate had to be offered to a military volunteer who was strictly disciplined. For prestige and pride aspect, a certificate of honor had to be issued for a military volunteer. For information aspect, various channels for information access had to be increased.

Keyword : Factors, Reserved Personnel, Recruited Personnel





## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความเมตตากรุณาและเอาใจใส่อย่างยิ่ง จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ประโยชน์ สังกสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งให้คำปรึกษา ให้ความรู้ แนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ท้วงเี่ยวและให้โอกาสผู้วิจัยได้มีประสบการณ์เรียนรู้ที่ดียิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา น้องสาว ญาติพี่น้องทุกท่าน และพระประภคณภุชฌ์ ธมมวิโส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดโนนแดง สำหรับกำลังใจในการศึกษาสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัย ตลอดจนทุกท่านที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนช่วยให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์และผู้มีพระคุณที่ให้การอบรมสั่งสอนและให้การสนับสนุนในการศึกษาจนสำเร็จด้วยดี

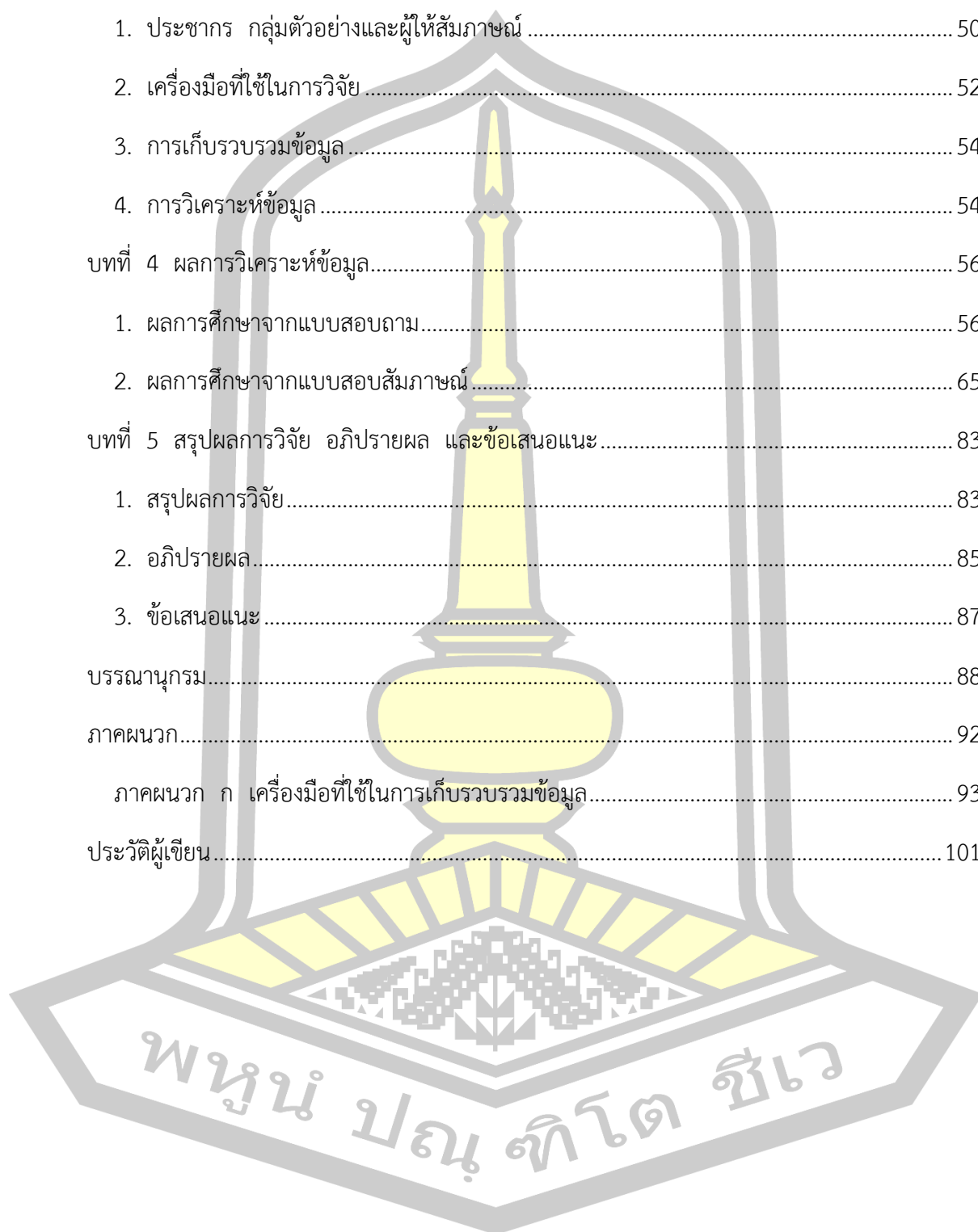
วรกร ทุมสุต



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
2. คำถามการวิจัย.....	4
3. วัตถุประสงค์.....	4
4. ขอบเขตการศึกษา.....	5
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
6. นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ.....	9
2. การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ.....	31
3. บริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด.....	36
4. บริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการในจังหวัดร้อยเอ็ด.....	40
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์.....	50
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
1. ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม.....	56
2. ผลการศึกษาจากแบบสอบถามสัมภาษณ์.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
1. สรุปผลการวิจัย.....	83
2. อภิปรายผล.....	85
3. ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	92
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	93
ประวัติผู้เขียน.....	101



## สารบัญตาราง

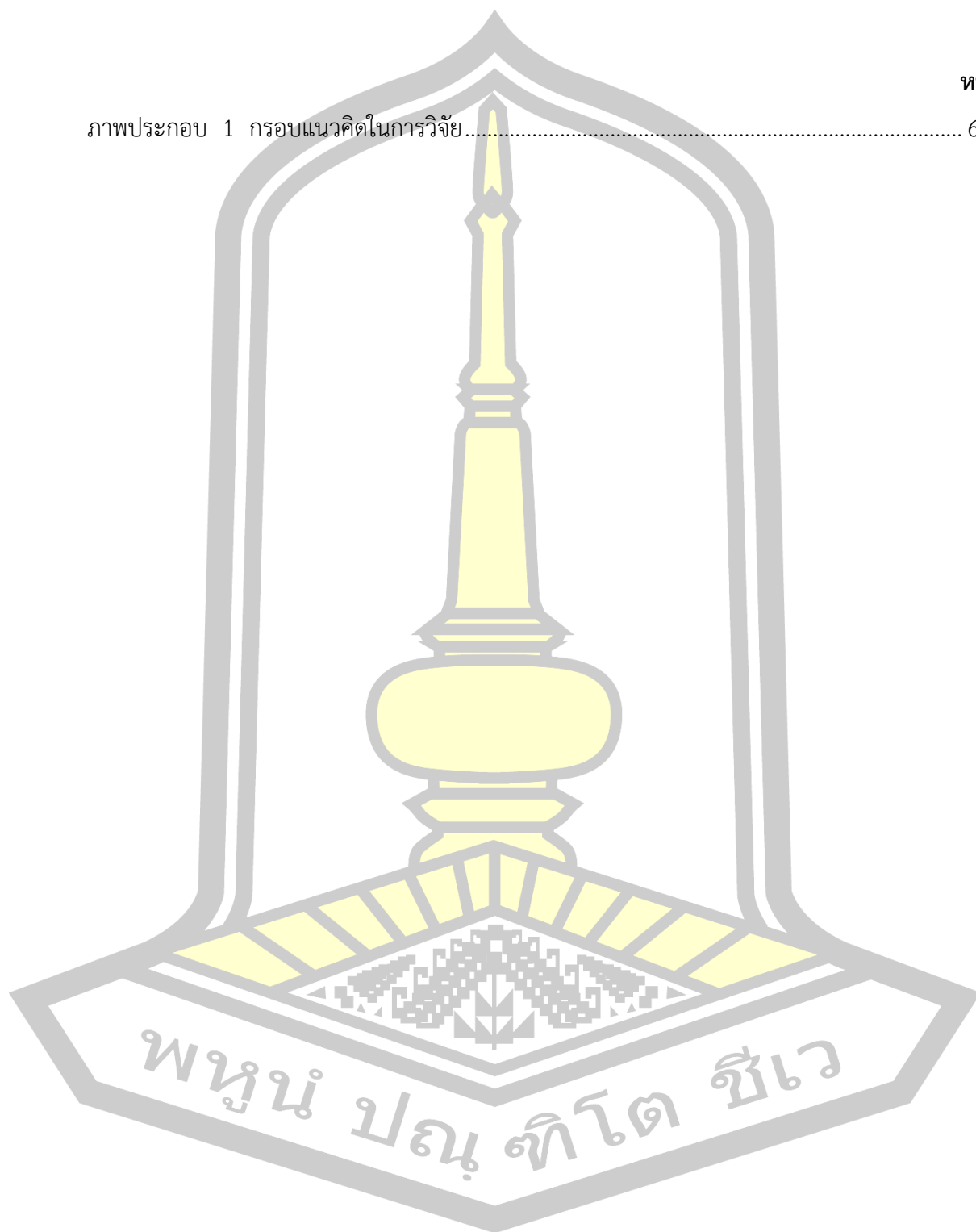
	หน้า
ตาราง 1 พัฒนาการทางอาชีพตามแนวคิดของซูเปอร์รี่.....	26
ตาราง 2 แสดงชื่ออำเภอ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
ตาราง 3 แสดงผลจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง .....	56
ตาราง 4 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน .....	58
ตาราง 5 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่า เป็นรายข้อ.....	59
ตาราง 6 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นรายข้อ.....	60
ตาราง 7 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านคุณค่าในตนเอง เป็นรายข้อ .....	61
ตาราง 8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ เป็นรายข้อ.....	62
ตาราง 9 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นรายข้อ.....	63
ตาราง 10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกอง ประจำการเพิ่มขึ้น .....	64

พหุ ประถมศึกษา

## สารบัญภาพประกอบ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกในยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แนวโน้มในการขัดแย้งกันด้วยกำลังขนาดใหญ่ยังคงไม่มี อย่างไรก็ตามยังมีความขัดแย้งและต่อสู้กัน ในหลายพื้นที่หลายประเทศ เช่น ประเทศซีเรีย, ประเทศอิสราเอล, ประเทศเลบานอน เป็นต้น หรือแม้แต่ความไม่สงบในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย ก็ยังมีความขัดแย้ง เพื่อรักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของประเทศ ดังนั้นความมั่นคงของประเทศชาติ เอกราชและอธิปไตยของประเทศชาติแต่ละประเทศจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ทหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงและธำรงรักษาไว้ซึ่งเอกราชของแต่ละประเทศ ระบบโครงสร้างขององค์กรทหารหรือกองทัพก็แตกต่างกัน การเข้ารับราชการทหารในบางประเทศกำหนดให้ชายทุกคนเมื่ออายุครบกำหนดก็ต้องเข้ารับราชการเป็นทหาร บางประเทศก็ใช้ระบบการสมัครใจเข้าเป็นทหารเมื่ออายุครบกำหนด อย่างไรก็ตามสิ่งที่สำคัญและเหมือนกันประการหนึ่งก็คือ การเตรียมกองทัพให้มีความพร้อมอยู่เสมอทั้งในด้านกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ ในกิจการทหารนั้น กำลังพลถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง กำลังพลคือ ทหารที่ได้มาจากพลเมืองของประเทศนั้นๆ ที่รัฐได้เรียกเข้ามารับราชการทหารตั้งแต่ในยามปกติ เพื่อเตรียมกำลังไว้ให้พร้อมที่จะป้องกันประเทศจากการรุกรานได้ทันทั่วทั้ง

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกอีกอย่าง คือ การเกณฑ์ทหารนั้น ปัจจุบันประเทศไทยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 7 กำหนดว่า ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน และในมาตรา 8 กำหนดว่า การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือก หรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้

การรับบุคคลเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามมาตรา 8 ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือก แต่อาจจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นก็ได้ ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) บัญญัติไว้ คือ การรับบุคคลเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีอื่นตาม มาตรา 8 ให้กระทำด้วยวิธีร้องขอ และบุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ การร้องขอและการรับโดยวิธีนี้ แบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1) ผู้ถูกเรียกร้องขอในวันตรวจเลือก วิธีนี้ต้องร้องขอต่อคณะกรรมการตรวจเลือกก่อน กำหนดตัวบุคคลให้เข้ากองประจำการ เมื่อกรรมการพิจารณารับผู้ใด ผู้นั้นมีสิทธิเลือกเข้ารับราชการ กองประจำการ เป็นทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ หรือตำรวจแล้วแต่กรณี

2) ผู้ถูกเรียกร้องขอก่อนวันตรวจเลือก วิธีนี้ต้องร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกองที่ตนประสงค์จะเข้ารับราชการนั้นก่อนวันตรวจเลือก เมื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายรับคนพิจารณาตกลงรับผู้ใด ให้นำผู้นั้นขึ้นทะเบียนกองประจำการในปีที่ถูกเรียกให้เสร็จก่อนวันตรวจเลือก

3) ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกหรือผู้ที่เคยถูกเรียกแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการร้องขอเข้ากองประจำการ วิธีนี้ต้องร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรม กอง ฝ่ายทหารหรือฝ่ายตำรวจ ที่ตนประสงค์จะเข้ารับราชการ เมื่อเจ้าหน้าที่พิจารณารับผู้ใด ให้นำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการ กรมกองใด จะรับผู้ร้องขอเข้าในสังกัด หรือเหล่าใด ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดไว้

สำหรับการรับบุคคลเข้ากองประจำการใน ข้อ 1 และข้อ 2 ให้รับได้เฉพาะผู้ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ในท้องที่ซึ่งมีการเรียกคนเข้ากองประจำการของหน่วยนั้นๆ และให้รับได้ไม่เกินจำนวนซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดเฉลี่ยให้ในท้องที่อำเภอ นั้น ส่วนกองทัพเรือให้รับคนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในท้องที่กรุงเทพมหานครได้ด้วย

คำว่า ร้องขอ หรือร้องขอเข้ากองประจำการ เป็นถ้อยคำซึ่งใช้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหารโดยเฉพาะ ซึ่งหมายความว่า สมัครเข้ารับราชการทหารนั่นเอง ดังนั้นการเข้าเป็นทหารกองประจำการทั้ง 3 วิธี จึงเป็นการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเอง กฎหมายไม่ได้บังคับ และผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการได้นั้น กฎกระทรวงฉบับที่ 4 ได้กำหนดขีดคั่นในเรื่องอายุ ไว้ว่า จะต้องมียายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ จึงจะสมัครได้ ถ้าอายุยังไม่ถึงกำหนดหรือเลยกำหนดไปแล้วก็สมัครไม่ได้

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 50 กำหนดไว้ว่า บุคคลมีหน้าที่ พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย, ป้องกันประเทศ สาธารณสมบัติของแผ่นดิน รวมทั้งให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด, เข้ารับการศึกษาอบรมในการศึกษาภาคบังคับ, รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ, เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลอื่น และไม่กระทำการใดที่อาจก่อให้เกิดความแตกแยกหรือเกลียดชังในสังคม, ไปใช้สิทธิเลือกตั้งหรือลงประชามติ ร่วมมือและสนับสนุนการอนุรักษ์และคุ้มครองสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งมรดกทางวัฒนธรรม, เสียภาษีอากรตามที่กฎหมายบัญญัติ, ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริต และประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มาตรา 52 รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของ

ประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย ดังนั้น ทุกประเทศในโลกจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีกำลังทหารไว้เพื่อป้องกันประเทศ ประชาชน และรักษาผลประโยชน์ของประเทศ อนึ่งในการพิจารณาว่า แต่ละประเทศมีศักยภาพมากหรือน้อยเพียงใดนั้น อาจพิจารณาได้จากพลังอำนาจของชาตินั้นๆ โดยพลังดังกล่าวประกอบด้วย พลังอำนาจทางการเมือง พลังอำนาจทางเศรษฐกิจ พลังอำนาจทางสังคม พลังอำนาจทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และพลังอำนาจทางการทหาร

สำหรับพลังอำนาจทางการทหาร ประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น อารุธยุทโธปกรณ์ เทคโนโลยีต่างๆ และกำลังพล เป็นต้น โดยแนวทางในการจัดเตรียมกำลังพลของกองทัพนั้น ได้บรรจุกำลังพลประจำการตามโครงสร้างของหน่วยต่างๆ ในของแต่ละเหล่าทัพ ซึ่งในประเทศไทยกำลังทหารที่ประจำการ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

- 1) ทหารประจำการ (นายทหารสัญญาบัตร, นายทหารชั้นประทวน)
- 2) ทหารกองประจำการ (พลทหาร)

ทหารกองประจำการนั้น นับว่ามีความสำคัญต่อกองทัพอย่างยิ่ง เพราะถือได้ว่าเป็นกำลังพื้นฐานของกำลังพลประเภทต่างๆ โดยทหารกองประจำการนั้น ได้มาจากการตรวจเลือกในแต่ละปี หรือที่เราเรียกว่า เกณฑ์ทหาร ส่วนหนึ่งเป็นกำลังพลที่จับถูกสลากแดง เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ อีกส่วนหนึ่งไม่ต้องจับสลากดำ สลากแดง แต่ร้องขอหรือที่เราเรียกว่าสมัครใจ เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ นั่นเอง

จะเห็นว่า ในการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในช่วงที่ผ่านมาได้มีทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากมีการสมัครเต็มในหลายเขตพื้นที่ โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ในส่วนของภูมิภาคต่างๆ ก็มีแนวโน้มสมัครใจเพิ่มมากขึ้นทุกปี โดยพบว่าในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในพื้นที่ของจังหวัดร้อยเอ็ด ในปี พ.ศ. 2559 มียอดทหารกองเกินทั้งหมด 12,984 นาย ยอดต้องการทหารทั้งหมด 2,622 นาย มีทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยไม่ต้องจับสลากแดง 989 นาย ในปี พ.ศ. 2560 มียอดทหารกองเกินทั้งหมด 13,417 นาย ยอดต้องการทหารทั้งหมด 2,610 นาย มีทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยไม่ต้องจับสลากแดง 1,067 นาย และในปี พ.ศ. 2561 มียอดทหารกองเกินทั้งหมด 13,158 นาย ยอดต้องการทหาร แยกเป็นแผนกทหารบก 2,397 นาย และแผนกทหารเรือ 272 นาย รวมทั้งสิ้น 2,669 นาย มีทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยไม่ต้องจับสลากแดง แผนกทหารบก 857 นาย และสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ แผนกทหารเรือ 138 นาย รวมทั้งสิ้น 995 นาย จาก



ข้อมูลของผู้ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ผู้วิจัยอยากศึกษาว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินเหล่านั้นตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพื่อรับใช้ชาติ ซึ่งจะต้องอยู่ในกองประจำการจนกว่าจะครบกำหนดปลดออกจากกองประจำการตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2497)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสายงานสถิติเกี่ยวข้องกับทหารกองเกินตั้งแต่การรับลงบัญชีทหารกองเกิน การเลือกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ฯลฯ และปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดมาตลอด จึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสามารถทำได้ด้วยตนเอง โดยศึกษาสถานการณ์และพื้นเพของผู้ตัดสินใจสมัครในเขตพื้นที่ทั้ง 20 อำเภอ ของจังหวัดร้อยเอ็ด และศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเป็นรายบุคคล เพื่อนำไปวิเคราะห์หาแนวทางดำเนินการเสริมสร้าง หรือส่งเสริมสนับสนุนให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการให้มากที่สุด เพื่อให้เกิดผลสูงสุดและมีประสิทธิภาพสูงสุดกับกองทัพต่อไป

## 2. คำถามการวิจัย

- 1) ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
- 2) แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

## 3. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

## 4. ขอบเขตการศึกษา

### 4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์

1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 995 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

3) ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมยวดี และอำเภอศรีสมเด็จ อำเภอละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน (2) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี 2560 จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมยวดี และอำเภอศรีสมเด็จ อำเภอละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน และ (3) ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี ได้แก่ สัสดีจังหวัดร้อยเอ็ด และสัสดีอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ คือ สัสดีอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สัสดีอำเภอเมยวดี และสัสดีอำเภอศรีสมเด็จ

### 4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

คือ พื้นที่ในจังหวัดร้อยเอ็ด ครอบคลุมพื้นที่ 20 อำเภอ

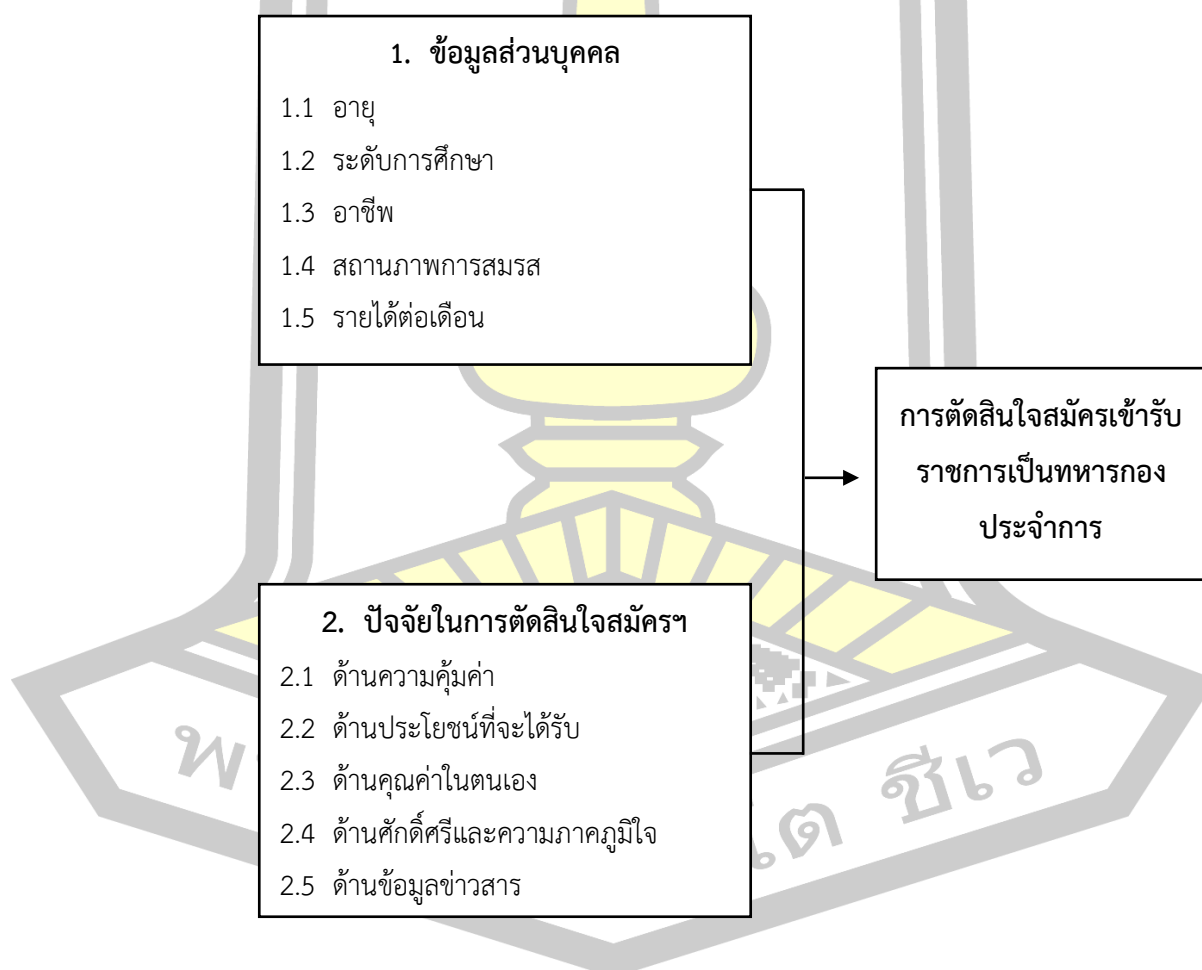
### 4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่ กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลา 12 เดือน

พหุ ประเด็น วิจัย

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งประกอบไปด้วย ทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพของ แฟรงค์ พาร์สันส์ (1908 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอลแลนด์ (1973 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ทฤษฎีการเลือกอาชีพของโร (1956 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ทฤษฎีความต้องการของฮอพพอค (1967 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528) ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก (1972 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) และทฤษฎีการเลือกอาชีพเป็นเหตุเป็นผลของจอห์น เอลสเตอร์ (1991 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) มาประยุกต์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

1) ปัจจัย หมายถึง เหตุการณ์หรือเหตุผลหรือสถานการณ์ที่ทำให้เกิดการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งมีปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

(1) ด้านความคุ้มค่า หมายถึง การได้รับผลตอบแทนสูงสุดเมื่อเทียบกับสิ่งที่เสียไป

(2) ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับโอกาสในความก้าวหน้าของชีวิต เช่น การได้โอกาสเข้าศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบก ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาหลักของทหารอย่างต่อเนื่อง และการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

(3) ด้านคุณค่าในตนเอง หมายถึง การที่ผู้ตัดสินใจสมัครรู้สึกว่ามีคุณค่านำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเองและการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

(4) ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ หมายถึง การยอมรับในสังคม ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น อาจเป็นการยกย่อง ชมเชย หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือ

(5) ด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง อิทธิพลจากสื่อประเภทต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

2) การตัดสินใจสมัคร หมายถึง การพิจารณาเลือกทางใดทางหนึ่งจากหลายๆ ทางเลือก โดยได้พิจารณาหรือประเมินดีแล้วว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการ

3) ทหารกองเกิน หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 แล้ว

4) ทหารกองประจำการ หมายถึง ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วและได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

5) การสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หมายถึง การสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในแผนกต่างๆ ของทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ 21-29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งจะอยู่ในกองประจำการ 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี แล้วแต่กรณี

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบถึงปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
- 2) ทำให้ทราบแนวทางการเสริมสร้างปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
- 3) นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กรต่างๆ และหน่วยทหารนำไปปรับปรุง พัฒนาให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ การตัดสินใจ และแนวคิดเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามลำดับ จึงเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ
2. การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ
3. บริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด
4. บริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการในจังหวัดร้อยเอ็ด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ

#### 1.1 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับเลือกอาชีพ

ในการตัดสินใจเลือกอาชีพของทหารกองเกินเชื่อว่ามีสาเหตุต่างๆ กันดังที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีต่างๆ ดังต่อไปนี้

##### 1.1.1 ทฤษฎีการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพ

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2529) มีหลักการว่าบุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพโดยใช้หลักการวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกันซึ่งสอดคล้องกับหลักการเลือกอาชีพของ แฟรงค์ พาร์สันส์ (Frank Parsons) ผู้ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาแห่งการแนะแนวอาชีพโดยมีหลักการเลือกอาชีพดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ตนเองโดยบุคคลจะวิเคราะห์คุณสมบัติต่างๆ และองค์ประกอบของตนเองเป็นต้นว่า ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด บุคลิกภาพ ฐานะทางเศรษฐกิจ สภาพการณ์ต่างๆ ในครอบครัว

2) การวิเคราะห์อาชีพโดยบุคคลจะแสวงหาความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับอาชีพเป็นต้นว่า ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพ ความต้องการของตลาดแรงงานเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เวลาและทุนทรัพย์ที่ใช้ในการเตรียมตัวประกอบอาชีพ รายได้ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพต่างๆ

3) การใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจเลือกอาชีพโดยอาศัยหลักการวิเคราะห์ตนเอง และวิเคราะห์อาชีพประกอบกัน ทฤษฎีนี้ศึกษาลักษณะและองค์ประกอบของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ สรุปได้ดังนี้

(1) ความถนัดและสติปัญญา มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพและยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพด้วย

(2) ความสนใจ เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพและมีอิทธิพลต่อการที่เขาจะมีความบากบั่นในการประกอบอาชีพนั้นมากน้อยเพียงใด

(3) ค่านิยม ค่านิยมของบุคคลที่มีต่ออาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เช่น คนที่มีความเมตตาชอบช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์อาจเลือกอาชีพ แพทย์ พยาบาล คนที่ยึดถือความเป็นธรรมในสังคมอาจเลือกอาชีพนักกฎหมาย

(4) บุคคลแวดล้อม บุคคลแวดล้อมเป็นต้นว่า พ่อแม่ ญาติ ครู นักแนะแนว ล้วนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล เช่น เด็กบางคนอยากเลือกอาชีพครู เพราะนิยมชมชอบครูของตน หรือเด็กบางคนอาจเลือกอาชีพตามเพื่อนสนิทของตน เด็กบางคนเห็นที่ประสบความสำเร็จในอาชีพความพอใจในอาชีพของพี่ อาจมีอิทธิพลในการที่น้องจะดำเนินรอยตามโดยเลือกอาชีพตามอย่างพี่

(5) สัมฤทธิผลในการเรียน สัมฤทธิผลในการเรียน มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยที่บุคคลที่มีผลการเรียนดีในแขนงวิชาใด มักจะเลือกอาชีพในแขนงนั้น และบุคคลที่มีสัมฤทธิผลทางการเรียนโดยทั่วไปในเกณฑ์ดีมีแนวโน้มจะเลือกอาชีพในระดับวิชาชีพ

(6) ครอบครัว ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยที่ลูกบางคนจะเลือกอาชีพตามอาชีพของพ่อแม่ และสถานะเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเด็ก Laurance Lipsett (1962 อ้างถึงใน วัชรวิ ทรัพย์มี, 2531) ได้ทำการวิจัยพบว่าเด็กจากครอบครัวที่มีสถานะเศรษฐกิจสังคมระดับกลางจะเลือกอาชีพระดับสูงกว่าอาชีพของพ่อแม่ ซึ่งเขาให้ข้อคิดว่าที่เป็นเช่นนั้น อาจเนื่องจากคนชั้นกลางมักจะสนับสนุนให้ลูกเลือกอาชีพที่มีเกียรติ และมีรายได้ดีกว่าตนเนื่องจากเขามีกำลังความสามารถพอที่จะสนับสนุนให้ลูกเลือกอาชีพที่มีเกียรติ และมีรายได้ดีกว่าตน เป็นต้นว่าให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับสูงกว่าตน นอกจากนี้ ลิปเซทท์ ยังพบว่าเด็กจากครอบครัวที่มีรายได้สูงจะตั้งใจเรียนต่อถึงระดับอุดมศึกษาและเลือกอาชีพระดับวิชาชีพ แต่เด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำจะเลือกอาชีพที่ใช้ทักษะหรือความชำนาญ ไม่มีลักษณะงานที่ซับซ้อน จะเห็นได้ว่าเด็กจากครอบครัวที่มีรายได้ต่ำไม่กล้าตั้งระดับความหวังไว้สูง



(7) บุคลิกภาพและการปรับตัว บุคลิกภาพและการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพบุคคลที่มีบุคลิกภาพลักษณะแตกต่างกันเช่น มีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นผู้ตาม ชอบเก็บตัว ชอบสังคม มีแนวโน้มที่จะเลือกอาชีพต่างกันตามความเหมาะสมกับบุคลิกภาพของตน นอกจากนี้ยังมีผู้วิจัยพบว่าการปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล

(8) ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชน ถิ่นที่อยู่และค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ W.H. Sewell and A.M. Orenstien (1965 อ้างถึงใน วัชรวิทย์ ทรัพย์มี, 2531) วิจัยพบว่าเด็กที่มีถิ่นฐานในชนบทจะเลือกอาชีพที่ไม่ค่อยมีเกียรติยศและเป็นอาชีพที่รายได้ไม่สูง ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าครองชีพในชนบทต่ำกว่าในเมือง ฉะนั้น แม้จะมีรายได้ไม่น้อยก็ไม่กระทบกระเทือนการดำรงชีพนอกจากนั้นค่านิยมในชุมชนมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพด้วย จะสังเกตพบว่าคนไทยในชนบทมักจะนิยมให้บุตรหลานเลือกอาชีพครู พยาบาล ทหาร เพราะถือว่าเป็นอาชีพที่น่ายกย่องหรือบางคนต้องการให้ลูกดำเนินรอยตามอาชีพของตน เช่น ทำไร่ ทำนา เพื่อดูแลที่นา และพักอยู่ในชุมชนนั้น จะพิจารณาได้ว่าทฤษฎีการเลือกอาชีพแบบวิเคราะห์ลักษณะและองค์ประกอบของบุคคล มีแนวคิดว่าการเลือกอาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ คือ ความถนัด สติปัญญา ความสนใจ

### 1.1.2 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory of Vocational Choice)

John L. Holland (1973) กล่าวว่า “บุคลิกภาพของบุคคลจะสะท้อนผ่านการเลือกอาชีพของเขา” เหตุผลของการเลือกอาชีพเกิดจากการผสมผสานของความคิดที่บุคคลมีต่อตัวเอง และความเข้าใจของเขาที่มีต่ออาชีพที่เลือกว่าเป็นอย่างไร สมมติว่า เราคิดว่าเราชอบบริการผู้อื่น (นี่เป็นความคิดที่มีต่อตนเอง) และเราได้รู้ว่าอาชีพประชาสัมพันธ์ต้องทำหน้าที่ให้บริการผู้อื่น (นี่เป็นความคิดที่มีต่องานอาชีพ) เราอาจจะเลือกประกอบอาชีพประชาสัมพันธ์เพราะตรงกับลักษณะทางบุคลิกภาพของเรา

John L. Holland (1973 : 2-4) เป็นผู้สร้าง “แบบสำรวจความพอใจในอาชีพ” (The Vocational Preference Inventory) ได้สร้าง “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ขึ้นโดยมีความคิดพื้นฐาน 4 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 บุคลิกภาพของบุคคลทั่วไปแบ่งได้เป็น 6 ลักษณะตามความสนใจอาชีพประเภทต่างๆ ต่อไปนี้คือ งานช่างฝีมือและกลางแจ้ง งานวิทยาศาสตร์และเทคนิค งานบริการ การศึกษาและสังคม งานสำนักงานและเสมียน งานจัดการและค้าขาย งานศิลปะดนตรีและวรรณกรรม บุคลิกภาพแต่ละลักษณะเป็นผลจากการปะทะสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมต่างๆ กับแรงผลักดันส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยศักดิ์ตระกูล บิดามารดา ระดับชั้นทางสังคมและสิ่งแวดล้อม



ทางกายภาพ ประสบการณ์เหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ และความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบนี้จะกลายเป็นความสนใจ และจากความสนใจจะนำไปสู่ความสามารถเฉพาะ

ประการที่ 2 สิ่งแวดล้อมของบุคคลก็แบ่งได้เป็น 6 อย่างตามความสนใจอาชีพ ประเภทต่างๆ ข้างต้นเช่นเดียวกัน สิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างนี้ถูกรอบงำโดยบุคลิกภาพ และเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาและความกดดันบางประการ และโดยเหตุที่บุคลิกภาพต่างกัน ทำให้ความสนใจและความถนัดต่างกันด้วย บุคคลจึงมีแนวโน้มจะหันเข้าหาบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตน ดังนั้น บุคคลในกลุ่มเดียวกันจึงมักจะมีอะไรๆ คล้ายๆ กัน

ประการที่ 3 บุคคลจะค้นหาสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เขาได้ฝึกทักษะ และใช้ความสามารถของเขา ทั้งยังเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงเจตคติ ค่านิยม และบทบาทของเขา

ประการที่ 4 บุคลิกภาพของสิ่งแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดังนั้น เมื่อสามารถทราบบุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมของบุคคลแล้ว ก็จะทำให้ทราบผลที่จะติดตามมาของบุคคลนั้นด้วย เช่นการเลือกอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ ตลอดจนพฤติกรรมต่างๆ ทั้งการศึกษาอาชีพและสังคมด้วย

นอกจากความคิดพื้นฐาน 4 ประการข้างต้นแล้ว ฮอลแลนด์ยังมีแนวคิดปลีกย่อยเพิ่มเติมอีก 4 ประการ (John L. Holland, 1973 : 4-5) ดังนี้

1) ความสอดคล้องต้องการ (Consistency) บุคลิกภาพบางลักษณะมีความสอดคล้องต้องการ เช่นบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค หรือบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานสำนักงาน และเสมือนกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

2) ความแตกต่างกัน (Differentiation) โดยปกติ บุคคลจะมีบุคลิกภาพเด่นชัดอยู่ลักษณะหนึ่ง แม้จะมีบุคลิกลักษณะอื่นๆ ประปรายอยู่บ้าง แต่บางคนอาจจะมีบุคลิกภาพลักษณะต่างๆ อยู่ในระดับใกล้เคียงกันจนยากต่อการชี้ชัดลงไปว่า บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพลักษณะใด

3) ความเหมาะสมกัน (Congruence) บุคลิกภาพและสิ่งแวดล้อมต้องมีความเหมาะสมกัน เช่นสิ่งแวดล้อมของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้งย่อมเหมาะสมกับบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทนี้มากกว่าบุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจประเภทอื่น

4) การคาดคะเน (Calculus) โดยเหตุที่บุคลิกภาพแต่ละลักษณะและสิ่งแวดล้อมแต่ละอย่างมิได้แยกจากกันโดยเด็ดขาด และต่างก็มีความสัมพันธ์ภายในกันอยู่ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีบุคลิกภาพลักษณะหนึ่งก็ทำให้สามารถคาดคะเนถึงบุคลิกภาพลักษณะอื่นได้ด้วย

กล่าวโดยสรุป “ทฤษฎีการเลือกอาชีพ” ของฮอลแลนด์มีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

1) การเลือกอาชีพเป็นการแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพ

## 2) แบบสำรวจความสนใจคือแบบสำรวจบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ได้กล่าวถึง “การเลือกอาชีพ” ไว้ว่า “การเลือกอาชีพ คือ การกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจ ความรู้ บุคลิกภาพ และความสามารถของบุคคล อาชีพเป็นวิถีชีวิต ส่วนสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นงานและทักษะ”

### การกำหนดลักษณะบุคลิกภาพ

ฮอลแลนด์ ได้จำแนกลักษณะบุคลิกภาพตามความสนใจอาชีพต่างๆ 6 ประเภท โดยมีเป้าหมายดังนี้

- 1) ชี้แนะประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ลักษณะเฉพาะของบุคคล
- 2) อธิบายให้ทราบว่า ประสบการณ์นำไปสู่ลักษณะเฉพาะได้อย่างไร และลักษณะเฉพาะนำไปสู่พฤติกรรมได้อย่างไร
- 3) แยกแยะความเหมาะสมระหว่างบุคลิกภาพแต่ละลักษณะกับเหตุการณ์ ทั้งเก่าและใหม่

ฮอลแลนด์ แบ่งรูปแบบบุคลิกภาพของบุคคลซึ่งสอดคล้องกับอาชีพต่างๆ และเป็นแนวทางการเลือกอาชีพของบุคคล ดังต่อไปนี้ คือ

1) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง (Realistic) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งของเครื่องมือจักรกล และสัตว์เลี้ยง แต่ไม่ชอบกิจกรรมด้านการศึกษาและการแพทย์ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านการช่าง เครื่องยนต์ การเกษตร ไฟฟ้าและเทคนิค แต่ด้อยความสามารถทางด้านสังคมและการศึกษา สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

(1) ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม

(2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่นๆ

(3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้มีความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และกีฬา แต่ขาดความสามารถทางด้านการเข้าสังคม

(4) เขาจะนิยามสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนิยามลักษณะภายนอกของบุคคล เช่นเงิน อำนาจ สถานภาพ และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถและค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ซื่อาย หัวอ่อน เปิดเผย จริงจัง แข็งแรง วัตถุนิยม เป็นธรรมชาติ เรียบๆ พากเพียร เสมอต้นเสมอปลาย เก็บตัว มั่นคง มัธยัสถ์ ไม่คิดลึก ไม่หมกมุ่น อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ช่างไฟฟ้า ช่างประปา ช่างวิทย์ ช่างทำบล็อค คนขับรถชุดดิน เป็นต้น

2) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์ และเทคนิคการตรวจสอบ (Investigative) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตสัญลักษณ์ การจัดระบบ การทดลองด้านกายภาพ ชีวภาพ และปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เข้าใจและควบคุมปรากฏการณ์นั้นๆ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการชักชวน การเข้าสังคม และการเลียนแบบ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และการคำนวณ แต่ต่อความสามารถทางการโฆษณาชักชวน สรุปแล้วบุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- (1) ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคนิค และไม่ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย
- (2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่นๆ
- (3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะนักวิชาการเชื่อมั่นในความคิดของตนเองความสามารถทางการคำนวณและวิทยาศาสตร์ แต่ขาดความสามารถทางการเป็นผู้นำ
- (4) เขาจะมีค่านิยมทางด้านวิทยาศาสตร์ และโดยเหตุที่มีความสนใจความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบวิเคราะห์ รอบคอบ เป็นนักวิจารณ์ ใฝ่รู้ รักอิสระ ฉลาด เก็บตัว มีหลักการ อุดมคติ เดี่ยวขาด มีเหตุผล ไร้อารมณ์ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักอุตุนิยมวิทยา นักชีววิทยา นักเคมี นักฟิสิกส์ นักเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

3) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพ ประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม (Social) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการให้ความรู้ การฝึกหัด การพัฒนา การอนุรักษ์ และการสั่งสอน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ เครื่องมือ เครื่องยนต์ ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านมนุษยสัมพันธ์ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ แต่ต่อความสามารถด้านการช่างและเทคนิค สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

- (1) ชอบอาชีพประเภทงานบริการการศึกษาและสังคม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานช่างฝีมือและกลางแจ้ง
- (2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่นๆ
- (3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถทางการสอน แต่ขาดความสามารถทางด้านเครื่องยนต์และวิทยาศาสตร์
- (4) เขาจะมีค่านิยมเกี่ยวกับปัญหาและกิจกรรมด้านสังคมและการกีฬา และโดยเหตุที่มีความสนใจ ความสามารถ การรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ มีอำนาจ ให้ความร่วมมือ มีความเป็นหญิง มีเมตตาริจิต กว้างขวาง ชอบ

บำเพ็ญประโยชน์ มีอุดมคติ มีความคิดลึกซึ้ง เมตตากรุณา จุใจคนเก่ง มีความรับผิดชอบ ชอบเข้าสังคม รู้จักกาลเทศะ มีความเข้าใจเพื่อนมนุษย์ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ ครู นักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ ที่ปรึกษาปัญหาส่วนตัว เป็นต้น

4) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพ ประเภทงานสำนักงานและเสมียน (Conventional) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม เป็นการจัดระบบหรือระเบียบ เช่น เก็บรายงาน จัดข้อมูล คัดลอกข้อมูล จัดหมวดหมู่รายงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวเลข แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เป็นนามธรรม มีอิสระ ต้องค้นคว้า ไม่เป็นระบบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านงานสารบรรณ การคำนวณ งานธุรกิจ แต่ด้อยความสามารถทางด้านศิลปะ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

(1) ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม

(2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่นๆ

(3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้ชอบเลียนแบบ ชอบจัดระเบียบ มีความสามารถทางด้านงานสารบรรณและตัวเลข แต่ขาดความสามารถทางด้านศิลปะ

(4) เขาจะนิยมผู้ประสบความสำเร็จด้านงานธุรกิจและเศรษฐกิจและโดยเหตุที่มีความสนใจความสามารถการรับรู้ตนเอง และค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือชอบเลียนแบบ ยุติธรรม วางท่า มีสมรรถภาพ ไม่ยึดหยุ่น มีทิโรตัมปะ อ่อนน้อม เรียบร้อย พากเพียร คล่องแคล่ว เจ้าระเบียบ เยือกเย็น ไม่มีจินตนาการ อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักบัญชี ผู้ดูแลสินค้าในสต็อก ผู้ควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ เสมียนจ่ายเงิน พนักงานจดคำให้การในศาล เป็นต้น

5) บุคลิกภาพของผู้มีความสนใจอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย (Enterprising) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตเป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางการเป็นผู้นำ การประชาสัมพันธ์ การชักชวน แต่ด้อยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

(1) ชอบอาชีพประเภทงานจัดการและค้าขาย แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขามีแก้ปัญหาเกี่ยวกับการงานและเรื่องอื่นๆ

(3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะผู้กว้างขวาง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าสังคมเก่ง มีความสามารถทางการเป็นผู้นำการพูด แต่ด้อยความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์

(4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการเมืองและเศรษฐกิจ และโดยเหตุที่มีความสนใจความสามารถการรับรู้ตนเองและค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ ชอบเสี่ยงภัย ทะเยอทะยาน กล้าโต้แย้งน่าเชื่อถือ กระปรี้กระเปร่า เปิดเผย ใจร้อน มองโลกในแง่ดี สนุกสนาน เชื้อมั่นในตนเอง เข้าสังคมง่าย ช่างพูด อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักธุรกิจ พ่อค้า แอร์โฮสเตส นายหน้า นักจัดรายการโทรทัศน์ เป็นต้น

6) บุคลิกภาพของผู้ที่มีความสนใจอาชีพประเภทงานศิลปะดนตรี และวรรณกรรม (Artistic) พันธกรรมและประสบการณ์ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ชอบประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนามธรรมเป็นอิสระไม่เป็นระเบียบแบบแผน แต่ไม่ชอบกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรมเป็นระเบียบแบบแผน ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีความสามารถทางด้านศิลปะ ภาษา ดนตรี การละคร การเขียน แต่ด้อยความสามารถด้านธุรกิจ งานสารบรรณ สรุปแล้ว บุคคลกลุ่มนี้จะมีพฤติกรรมดังนี้

(1) ชอบอาชีพประเภทงานศิลปะ ดนตรี และวรรณกรรม แต่ไม่ชอบอาชีพประเภทงานสำนักงานและเสมียน

(2) เขาจะใช้ความสามารถที่เขาแก้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานและเรื่องอื่นๆ

(3) เขาจะรับรู้ตัวเองในฐานะคนที่ชอบแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีพรสวรรค์ มีความเป็นหญิง ไม่ชอบเลียนแบบ รักอิสระ มีความสามารถทางด้านศิลปะและดนตรี การแสดง การเขียน การพูด

(4) เขาจะนิยมผู้มีความสามารถทางการศึกษาและโดยเหตุที่มีความสนใจความสามารถการรับรู้ตนเองและค่านิยมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีลักษณะต่อไปนี้เป็นคือ จุกจิก ไม่มีระเบียบ เจ้าอารมณ์ มีความเป็นหญิง มีอุดมคติ เพ้อฝัน ไม่จริงจัง ใจร้อน รักอิสระ ช่างคิด ไม่ชอบเลียนแบบ มีความคิดริเริ่ม อาชีพที่บุคคลกลุ่มนี้สนใจ ได้แก่ นักดนตรี นักประพันธ์ นักโฆษณา นักร้อง ผู้ค้าศิลปวัตถุ เป็นต้น ฮอลแลนด์ ได้สรุปทฤษฎีของเขาไว้ 4 ประการดังนี้ คือ

(4.1) ในสังคมของวัฒนธรรมตะวันตก สามารถแบ่งบุคคลออกตามลักษณะของบุคลิกภาพได้ 6 ประเภท คือ พวกชอบเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ป็นรูปธรรม (Realistic) พวกที่ชอบเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ใช้ความคิด การแก้ปัญหา (Intellectual) พวกชอบเข้าสังคม (Social) พวกชอบระเบียบแบบแผน (Conventional) พวกที่มีความทะเยอทะยาน ชอบมีอำนาจ (Enterprising) และพวกชอบศิลปะ (Artistic)

(4.2) บรรดาอาชีพต่างๆ นั้น สามารถแบ่งตามลักษณะและสภาพแวดล้อมได้ 6 ชนิด ซึ่งสอดคล้องกับบุคลิกภาพของคนทั้ง 6 ประเภท



(4.3) บุคคลย่อมแสวงหาสภาพแวดล้อมและอาชีพซึ่งเปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความสามารถและทักษะ เพื่อแสดงออกถึงค่านิยมและทัศนคติ ตลอดจนการมีบทบาทที่เหมาะสม และหลีกเลี่ยงบทบาทที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง

(4.4) พฤติกรรมของบุคคลสามารถอธิบายได้จากปฏิกริยาระหว่างแบบฉบับ แห่งพฤติกรรมของเขากับสภาพแวดล้อมของเขา

ฮอลแลนด์ กล่าวว่า

ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพที่คงที่ เหมาะสำหรับอาชีพหนึ่งอาชีพใด และได้รับความช่วยเหลือจากการได้รับข้อมูลด้านอาชีพ และการให้คำปรึกษาด้านอาชีพแล้ว จะทำให้เลือกอาชีพได้สะดวกและเหมาะสม ถ้าบุคคลใดมีบุคลิกภาพที่ไม่คงที่ในทางหนึ่งทางใดแล้ว หรือไม่มีความชอบหรือความสนใจในด้านใดเสียเลย จะประสบปัญหาในการเลือกอาชีพ ถ้าบุคคลใดไม่สามารถเลือกอาชีพตามความต้องการอันดับแรกของตนได้ ก็จะไปเลือกอันดับรองลงมาซึ่งเหมาะกับบุคลิกภาพของเขาต่อไป แต่ถ้ามีความชอบที่กำกวมจะทำให้เลือกอาชีพได้ยาก

นอกจากนั้น ฮอลแลนด์ยังได้กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับระดับอาชีพของบุคคล (Level of Occupational) ว่าขึ้นอยู่กับการที่บุคคลประเมินตนเอง ฮอลแลนด์เน้นว่าการที่บุคคลรู้จักบุคลิกภาพของตนเองและมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพมีความสำคัญมากในกระบวนการเลือกอาชีพ

### 1.1.3 ทฤษฎีการเลือกอาชีพของ โร (Roe's Theory of Vocational Choice)

Anne Roe (1956 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ มีแนวความคิดดังนี้ คือ

- 1) บุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับบุคลิกภาพ และสนองความต้องการของตน
- 2) ประสบการณ์ในวัยเด็กที่ได้จากการอบรมเลี้ยงดูมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

โร ได้พัฒนาทฤษฎีเพื่อทำนายการเลือกอาชีพ สำเนา ขจรศิลป์ (2529) โดยอาศัยผลงานทางด้านจิตวิทยาในเรื่องงานวิจัยที่เกี่ยวกับความแตกต่างในด้านชีววิทยาสังคมวิทยา และจิตวิทยา เป็นพื้นฐาน กล่าวคือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยาพัฒนามาจากการอบรมเลี้ยงดูเด็กของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเลือกอาชีพของเด็ก

โร เชื่อมทฤษฎีขั้นตอนแห่งความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow (1943 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ที่มีหลักการว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งได้เป็นขั้นๆ จากขั้นมูลฐานที่สุด คือ ความต้องการทางกาย จนถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนาตนเองอย่างสมบูรณ์

### 1.1.4 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow (1943 อ้างถึงใน สำเนาวิ ขจรศิลป์, 2529) เป็นนักจิตวิทยา อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐานสามข้อ คือ

1) บุคคลคือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้น สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ

2) ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัยไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

3) บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

4) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทควรมีโครงการออกกำลังกายซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

5) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์จะถูกกระตุ้น ภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกาย และจิตใจบริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่นบริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

6) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคมบริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่นงานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่นในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยเหลือตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยเหลือตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” ที่มีอยู่ เช่นเมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงานภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

7) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่นพวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่นการพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่นที่-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

8) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา มาสโลว์ เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัย จะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ ตามทฤษฎี ของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไป



อีก ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาบนพื้นฐานที่ว่าความต้องการที่ยังไม่ได้ถูกตอบสนองจะเป็น ปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตามสมควรแล้วความต้องการ เหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

โร เชื่อว่า การที่ความต้องการขั้นต่างๆ ของเด็กจะได้รับการตอบสนองหรือไม่นั้น ขึ้นกับความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดาหรือผู้ปกครองเด็ก ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพ และ บุคลิกภาพนี้จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของบุคคล โดยบุคคลจะเลือกอาชีพให้เหมาะสมกับ บุคลิกภาพและสนองความต้องการของคน อย่างไรก็ตามการตอบสนองความต้องการแต่ละขั้นไม่ จำเป็นต้องเต็มทั้งหมด สอนมากจะขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ในทฤษฎีของโร ได้อธิบายความต้องการที่ เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่และเลือกอาชีพ ดังนี้

- ความต้องการด้านสรีระ
- ความต้องการความปลอดภัย
- ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
- ความต้องการเห็นตนเองมีคุณค่า
- ความต้องการข้อมูลข่าวสาร
- ความต้องการที่จะเข้าใจข้อมูลข่าวสาร
- ความต้องการด้านความงาม
- ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเลือกอาชีพตามทฤษฎีของโร นั้น บุคคลจะได้รับอิทธิพลจาก ความแตกต่างด้านชีววิทยา สังคมวิทยา และจิตวิทยา ซึ่งรวมหมายถึง บรรยากาศในบ้านและ ความต้องการพื้นฐานของบุคคล การที่คนเลือกงานใด เพราะเขาได้รับความพอใจจากการทำงาน และเขาต้องการอะไร อย่างไร จากงานนั้นๆ

นอกจากนี้โรยังแบ่งอาชีพออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้ คือ

1) อาชีพที่ติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคล เช่นอาชีพบริการ อาชีพธุรกิจ อาชีพที่เกี่ยวข้อง กับวัฒนธรรมระเบียบประเพณี อาชีพด้านศิลปะและการบันเทิง

2) อาชีพที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุ เช่นอาชีพด้านเทคนิค การเกษตร วิทยาศาสตร์

โร อธิบายว่า ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในวัยเด็กจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดา หรือผู้ปกครอง จะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เป็นต้นว่า บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มีบรรยากาศ แห่งความรัก ความอบอุ่น จะเป็นคนที่ชอบสังคมกับบุคคลต่างๆ มีทัศนคติที่ดีต่อการสังคม เมื่อ เลือกอาชีพมักจะเลือกอาชีพที่ติดต่อกับบุคคล อาชีพเกี่ยวกับการให้บริการ เช่น นักสังคม สงเคราะห์ นักแนะแนว แพทย์ พยาบาล ตำรวจ หรืออาชีพธุรกิจ ส่วนบุคคลที่มาจากครอบครัว ที่ขาดความอบอุ่น เช่นพ่อแม่ทะเลาะไม่สนใจหรือเรียกร้องต่อเด็กมากเกินไป จะทำให้บุคคลนั้นเป็น

บุคคลที่ไม่ชอบสังสรรค์กับบุคคลอื่น ฉะนั้นมักจะเลือกอาชีพที่ไม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลแต่เป็นการทำงานกับวัตถุมากกว่า เช่น อาชีพด้านเทคนิค กสิกรรม และวิทยาศาสตร์

### 1.1.5 ทฤษฎีความต้องการของ ฮอปพอค (Hoppock's Composite Theory)

ทฤษฎีความต้องการของ ฮอปพอค (Hoppock's Composite Theory) (1967 อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2528) สามารถแยกออกเป็นข้อย่อยๆ ได้ดังนี้

1) คนเราเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการ มนุษย์เกิดมาทุกคนย่อมมีความต้องการมากมาย ความต้องการเหล่านี้มีทั้งความต้องการทางร่างกายและจิตใจ ทางร่างกาย ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ส่วนความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ชื่อเสียง การยอมรับ ความรักความนับถือจากผู้อื่น แต่บุคคลทุกคนมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน บางคนต้องการทางวัตถุ เช่น เงินทอง ทรัพย์สิน ในขณะที่บางคนเน้นความสงบทางจิตใจมากกว่า บางคนก็ชอบที่จะอยู่กับผู้อื่น ต้องการเกี่ยวสัมพันธ์กับคนอื่นสูง ทำให้เขาแสวงหากิจกรรมอาชีพที่จะช่วยให้เขาได้ใกล้ชิดสัมพันธ์กับผู้อื่นมากๆ เช่น อาชีพประชาสัมพันธ์ เป็นต้น ในขณะที่บางคนชอบอยู่เงียบๆ คนเดียวก็มักเลือกอาชีพที่ไม่ต้องยุ่งเกี่ยวกับผู้อื่นมากนัก เช่น อาชีพนักประพันธ์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์เป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพที่จะสนองความต้องการของเขาได้

2) อาชีพที่เราเลือก มักจะเป็นอาชีพที่จะสามารถตอบสนองความต้องการสูงสุดของเราได้ บุคคลที่มีความต้องการความมั่นคงในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความมั่นคง เสี่ยงน้อย เช่น อาชีพรับราชการ เพราะไม่ต้องกลัวการถูกไล่ออก อยู่ไปได้เรื่อยๆ หรือผู้ที่ชอบเสียงมากๆ อาจสนใจอาชีพทางธุรกิจได้ อย่างไรก็ตามมนุษย์น้อยคนนักที่จะมีความต้องการเพียงอย่างเดียวโดดๆ ส่วนใหญ่แล้วเรามีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง และการเลือกอาชีพของเราก็มักจะได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ ตามสัดส่วนที่มากน้อยต่างกัน

3) ความต้องการที่เกิดขึ้นนี้ อาจชัดเจนแน่นอนในบุคคลบางคน แต่สำหรับบางคน อาจคลุมเครือ แต่ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดก็ตาม มันจะมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพของเราทั้งสิ้นบุคคลอาจจรรู้ถึงความต้องการของตัวเอง เช่น รู้ว่าเขาต้องการประกอบอาชีพพยาบาล เพราะเขาชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความต้องการรับใช้ผู้อื่น หรือบางคนอาจจะไม่รู้สาเหตุใดเขาจึงอยากประกอบอาชีพทนายความ รู้เพียงแค่ว่าเป็นอาชีพที่ดึงดูดเขามากกว่าอาชีพอื่นๆ เท่านั้น การที่เราจะรู้ถึงความต้องการของตนเองแค่นั้นนั้น ขึ้นอยู่กับความเข้าใจตนเองของเราด้วย ถ้าใครเข้าใจตัวเองมากก็จะรู้ถึงแรงจูงใจที่ดึงดูด ทำให้เขาชอบหรือไม่ชอบอาชีพเหล่านั้น

ถ้ามีความเข้าใจตนเองน้อย ก็อาจไม่เข้าใจว่าทำไมเขาถึงชอบหรือไม่ชอบอาชีพนั้น ดังนั้น สาเหตุการเลือกอาชีพจึงไม่กระจ่างเสมอไปในบุคคลทุกคน

4) พัฒนาการทางอาชีพ เริ่มจากจุดที่บุคคลเริ่มตระหนักว่ามีอาชีพบางชนิดที่จะทำให้เขาได้รับความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้จากประสบการณ์เบื้องต้นของชีวิต เราเรียนรู้ว่ามีการกระทำบางอย่างที่ทำแล้วมีความสุข บางอย่างทำแล้วมีทุกข์ทำให้เราเริ่มแสวงหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุขมากขึ้นเรื่อยๆ และในขณะเดียวกันก็พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ทำแล้วเกิดทุกข์ เมื่อเติบโตขึ้นเราก็เรียนรู้ว่า มีอาชีพบางประเภทสามารถให้ประสบการณ์ที่เราทำแล้วมีความสุขมากกว่าอาชีพบางประเภท ทำให้เราเริ่มแสวงหาอาชีพนั้นๆ ในช่วงที่เราเริ่มตระหนักและแสวงหาอาชีพบางอาชีพนั้นแหละ เป็นจุดที่ ฮอฟพอค เชื่อว่าทางเลือกอาชีพได้เริ่มขึ้นแล้ว นี่ย่อมแสดงว่าความเชื่อของ ฮอฟพอค ในเรื่องอาชีพนั้นมีส่วนเน้นถึงแนวโน้มทางพัฒนาการ เช่นกัน ฮอฟพอค เชื่อว่าก่อนการเลือกอาชีพจริงๆ เราทุกคนมีความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการในอาชีพใด อาชีพหนึ่งมานานแล้ว และทัศนคติต่ออาชีพบางชนิดนี้แหละ จะมีผลต่อ ทิศทางการเลือกอาชีพของเราในภายหลัง

5) สิ่งที่จะเป็นเครื่องแสดงว่า เรามีการพัฒนาทางการเลือกอาชีพมากขึ้นหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเราเข้าใจว่าการเลือกอาชีพของเราได้สนองตอบความต้องการของตนเองเพียงใด ยิ่งเราแน่ใจว่าที่เราเลือกอาชีพนี้ เพราะเรามีความต้องการอย่างนั้นอย่างนั้นก็ยิ่งแสดงว่าเรามีพัฒนาการทางอาชีพที่สูงขึ้น การที่จะรู้ถึงความต้องการที่แน่ชัดของเราได้นั้น เราก็คงต้องรู้จักทั้งตัวเราเอง อาชีพที่เราสนใจและความสามารถในการวิเคราะห์ของตัวเอง บางครั้งการเลือกอาชีพของคนบางคน คล้ายกับเป็นการเลือกซื้อเสื้อ คือ ลองไปเรื่อยๆ จนกว่าจะถูกใจเข้าสักวันหนึ่งการกระทำดังกล่าว อาจใช้ได้ผลกับตัวเลือกที่ ไม่มีความสำคัญกับชีวิตนัก เช่น รองเท้าหรือเสื้อผ้า แต่ในกรณีที่เป็นตัวเลือกสำคัญๆ เช่น อาชีพ หรือคู่ครอง การเลือกโดยลองผิดถูกคงจะไม่เป็นยุทธวิธีที่ฉลาดนัก การเลือกที่ได้ผลกว่าน่าจะเป็นการเลือกโดยวิธีกระทำอย่างรอบคอบ ไตร่ตรองโดยรู้ความต้องการส่วนตัว และรู้ธรรมชาติของอาชีพที่สนใจ และนำข้อมูลทั้ง 2 แหล่งนี้มาพิจารณาประกอบหาสิ่งที่เหมาะสมกับตัวเราให้มากที่สุด

6) การเข้าใจตนเองจะทำให้เราได้รู้ถึงสิ่งที่เราต้องการและรู้ว่าเรามีอะไรจะไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ต้องการนั้น ฮอฟพอค ได้เน้นการรู้จักตนเองไว้อย่างสำคัญในทฤษฎีของเขา เพราะเขามีความเชื่อว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าใจถึงความต้องการจุดประสงค์เป้าหมายของชีวิต จุดเด่น จุดอ่อน และ ความสามารถของเขา ทำให้เขารู้ว่าเขาเหมาะสมและไม่เหมาะสมกับอาชีพใด เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างถูกต้องยิ่งขึ้น

7) ความรู้เกี่ยวกับอาชีพก็มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพของเรา คือเราจะได้ประจักษ์แก่ตนเองว่า อาชีพนั้นๆ สนองตอบความต้องการของเราหรือไม่ เราจะได้อะไรจากการประกอบอาชีพนั้น และเราจะต้องให้อะไรแก่อาชีพนั้นๆ บ้าง จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจเข้าสู่อาชีพใดนั้นถ้าเราไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้นเลย เราจะเลือกอย่างคนตาบอด แต่ถ้าเรามีข้อมูล

เกี่ยวกับสิ่งที่เราสนใจ ข้อมูลนั้นจะช่วยประกอบการพิจารณาของเรา ทำให้การตัดสินใจของเราอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมากขึ้น

8) ความพึงพอใจในงานอาชีพ เกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการของเรา ยิ่งถ้าสิ่งที่เรามีใกล้เคียงสิ่งที่เราต้องการจะมีเท่าใด ความพึงพอใจในงานอาชีพของเราก็ยิ่งสูงขึ้นเท่านั้น งานอาชีพใดก็ตามที่สนองความต้องการของบุคคลได้ทั้งระดับความต้องการทางจิตใจและร่างกาย งานนั้นย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้นเป็นลำดับ บุคคลที่เบื่อเซ็งต่องานย่อมหมายถึงงานที่เขาทำไม่ได้ตอบสนองความต้องการของเขา ดังนั้น ความสุข ความพึงพอใจต่องาน จึงหมายถึงอัตราส่วนของสิ่งที่เขาคิดว่าเขาควรจะได้รับนั้นสมดุลกัน เขาก็จะยังมีความพึงพอใจงานที่ทำ ไม่ดิ้นรนหางานใหม่ อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานนั้น มิได้หมายถึงเงินเดือนเสมอไป อาจเป็นด้านอื่นๆ เช่น บรรยากาศ สวัสดิการเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

9) ความพึงพอใจจากการทำงานมิได้ หมายถึง เฉพาะสิ่งที่คุณคนได้รับในปัจจุบันเท่านั้นอาจเป็นสิ่งที่เขาคาดหวังว่างานจะมีอนาคตที่สดใส กล่าวง่ายๆ คือเป็นบันไดไปสู่ตำแหน่งหรืองานใหม่ในอนาคตที่ดีกว่าก็เป็นได้ บุคคลอาจมีความพอใจในงานที่เขาทำ เพราะงานนี้จะทำให้เขาก้าวหน้าเร็ว มีอนาคตที่แจ่มใสกว่างานอื่นๆ ก็ได้ คือเขาอาจจะยอมเริ่มต้นจากงานปัจจุบันที่ไม่ใคร่น่าสนใจนัก แต่คิดว่ามีความหวังจะเลื่อนสู่ตำแหน่งใหญ่ได้เร็วก็เป็นได้ สำหรับบางคนความพอใจในงานอาจเกิดจากการที่งานนั้นได้ตอบสนองความต้องการปัจจัยขั้นพื้นฐานของเขาได้ก่อนแม้งานจะไม่มียุทธศาสตร์เลย แต่เขาอาจพอใจทำเพราะได้เงินดีในปัจจุบัน เช่น ผู้ที่ไปทำงานในตะวันออกกลาง เป็นต้น

10) คนเราเมื่อเลือกอาชีพแล้วเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ถ้าเขารู้สึกว่าการเปลี่ยนจะทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า สมมติว่าเราต้องการเงินเดือนดีเราอาจเปลี่ยนงาน ถ้างานใหม่ให้เงินดีกว่างานเก่า หรือเราอาจเปลี่ยนงานถ้าความต้องการของเราเปลี่ยนไป เช่น ถ้าเราเกิดเบื่อหน่ายการทำงานซ้ำซาก จำเจ มีความต้องการอยากหาสิ่งใหม่มาตื่นเต้นให้กับชีวิต เราอาจจะออกจากงานเดิมที่นำเบื่อหน่ายสู่งานใหม่ที่ท้าทายก็ได้ มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่เคยเป็นความต้องการของเราครั้งหนึ่ง อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัยต่างๆ ดังนั้น เมื่อความต้องการเปลี่ยนไปงานซึ่งครั้งหนึ่งเคยสนองความต้องการของเรา ก็ย่อมจะต้องเปลี่ยนไปด้วย เราจึงอาจต้องหางานใหม่เพื่อสนองความต้องการใหม่ที่เกิดขึ้นของเราด้วย

### 1.1.6 ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์

Super (1975 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ได้กล่าวถึง  
ขั้นพัฒนาการทางอาชีพโดยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเจริญเติบโตอยู่ในช่วงตั้งแต่เกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นขั้นของการพัฒนา  
ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อตนเองหรืออัตมโนทัศน์ โดยเริ่มจากการถือตนเองตามแบบบุคคลสำคัญ ใน  
ครอบครัวหรือในโรงเรียน ในช่วงแรกของขั้นการเจริญเติบโตนี้เด็กจะมีส่วนร่วมในสังคมเพิ่มขึ้นและ  
ได้มีโอกาสทดสอบในสภาพความจริงมากขึ้น สำหรับขั้นการเจริญเติบโตนี้จำแนกเป็นระยะย่อยๆ 4  
ระยะ คือ

(1) ระยะที่ 1 ระยะที่เด็กยังไม่สนใจเรื่องอาชีพ ระยะนี้เด็กจะมีอายุอยู่ในช่วง 3  
ปีแรกของชีวิต

(2) ระยะที่ 2 ระยะเพื่อฝัน เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 4-10 ปี ระยะนี้เด็ก  
จะคิดถึงเรื่องอาชีพในลักษณะเพื่อฝัน และอาจจะมีการเล่นหรือการแสดงบทบาทตามความเพื่อฝัน

(3) ระยะที่ 3 ระยะความสนใจ เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 11-12 ปี ระยะ  
นี้เด็กจะพิจารณาอาชีพตามความสนใจของตนเอง โดยใช้ความชอบและความสนใจเป็นหลักในการ  
ตัดสินใจเลือกอาชีพและกิจกรรมต่างๆ

(4) ระยะที่ 4 ระยะความสามารถ เป็นระยะที่เด็กมีอายุระหว่าง 13-14 ปี  
ระยะนี้จะพิจารณาอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ ของ  
ตน มีความต้องการอยากจะทำ หรือต้องการฝึกงานเกี่ยวกับอาชีพนั้นๆ

ขั้นที่ 2 ขั้นการสำรวจ ขั้นนี้บุคคลมีอายุ 15-24 ปี เป็นขั้นของการสำรวจตนเอง  
สำรวจอาชีพ ขณะอยู่ในโรงเรียนโดยการสำรวจการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรืองานอดิเรก หรือจาก  
การทำงานพิเศษ และทดลองสวมบทบาทงานหรืออาชีพนั้นๆ ในขั้นนี้เด็กจะเริ่มแสวงหา  
ประสบการณ์จากการทำงานและจากการทำกิจกรรมต่างๆ สำหรับขั้นการสำรวจนี้แบ่งออกเป็นระยะ  
ย่อยๆ 3 ระยะ คือ

(1) ระยะที่ 1 ระยะเริ่มพิจารณาและทดลองอาชีพ แต่ยังไม่ตัดสินใจแน่นอน อยู่  
ในช่วงอายุ 15-17 ปี โดยบุคคลจะพิจารณาตามความต้องการ ความสนใจ ความสามารถ  
ค่านิยมเจตคติ และโอกาสในการได้งานทำสำหรับระยะนี้นั้นจะมีการเลือกปฏิบัติ อกิปรายการ  
ทำงานเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ และประสบการณ์อื่นๆ

(2) ระยะที่ 2 ระยะหัวเลี้ยวหัวต่อของการพัฒนาการด้านอาชีพ หรือระยะหัว  
เลี้ยวหัวต่อของการเลือกอาชีพอยู่ในช่วงอายุ 18-21 ปี ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลพิจารณาเลือก  
อาชีพจากสภาพความเป็นจริงมากขึ้น โดยพิจารณาลักษณะของตนเอง ลักษณะของงานอาชีพ และ  
โอกาสที่จะได้งานทำ นอกจากนี้ยังเป็นระยะที่บุคคลเตรียมตัวเข้าสู่โลกของงาน โดยพยายามหา



ประสบการณ์จากการฝึกงานหรือพยายามศึกษาวิชาพื้นฐานในการประกอบอาชีพนั้นๆ เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมในการทำงาน

(3) ระยะเวลาที่ 3 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 22-24 ปี เป็นระยะที่บุคคลได้ตัดสินใจเลือกอาชีพแล้วและเริ่มทดลองปฏิบัติงาน หรือทำงานตามทีเลือกในอาชีพนั้นๆ

ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างหลักฐาน เป็นขั้นที่บุคคลที่เริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร อยู่ในช่วงอายุ 24-44 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้พบงานที่เหมาะสม มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานเพื่อจะยึดถือเป็นอาชีพที่ถาวร แต่ในระยะต้นๆ ของขั้นการสร้างหลักฐานอาจมีการทดลองงานและเปลี่ยนงานอยู่บ้าง แต่บางคนก็ไม่มีมีการทดลองงานหรือเปลี่ยนงาน สำหรับขั้นสร้างหลักฐานแบ่งเป็นระยะย่อยๆ 2 ระยะ คือ

(1) ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานในช่วงอายุ 25-30 ปี ระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรแล้ว แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงงานอีกครั้งหนึ่ง หรือสองครั้งจึงจะพบงานที่ยึดเป็นอาชีพถาวร แต่สำหรับบางคนจะไม่มีในระยะนี้ คือ เขาจะประกอบอาชีพที่ถาวรเลยไม่มีการเปลี่ยนงาน

(2) ระยะเวลาที่ 2 ระยะเวลาสร้างความมั่นคงในอาชีพอยู่ในช่วงอายุ 31-44 ปี ระยะนี้บุคคลจะเริ่มทำงานตามแบบแผนงานอาชีพที่กระจ่างชัด เพื่อสร้างงานให้มั่นคงและพัฒนางานให้ก้าวหน้า

ขั้นที่ 4 ขั้นคงไว้ซึ่งความมั่นคงในอาชีพ หรือขั้นของงานอาชีพที่มั่นคงอยู่ในช่วง อายุ 45-64 ปี เป็นขั้นที่บุคคลมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยจะดำเนินการประกอบอาชีพที่เลือกแล้วสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบอาชีพนั้น

ขั้นที่ 5 ขั้นเสื่อมถอย เป็นขั้นที่บุคคลมีอายุ 65 ปีขึ้นไป ในขั้นนี้บุคคลจะเริ่มลดประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพ เริ่มมีความเสื่อมถอยทั้งพลังปัญญาและพลังร่างกายการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมของงานและหยุดงานนั้นไปในที่สุด หรืออาจมีกิจกรรมอื่นๆ หรืองานครึ่งเวลาหรืองานอดิเรกทดแทนงานอาชีพเดิม สำหรับขั้นความเสื่อมถอยนี้ จำแนกเป็นระยะย่อยๆ 2 ระยะ คือ

(1) ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาลดการทำงานในช่วง 65-70 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มลดประสิทธิภาพการทำงานในอาชีพของตน การทำงานของบุคคลในช่วงนี้จะช้าลง บางคนมีการเปลี่ยนหน้าที่การงาน ลักษณะของงานหรืออาจทำงานเป็นบางเวลา

(2) ระยะเวลาที่ 2 ระยะเวลาเลิกประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง คือตั้งแต่อายุ 71 ปี เป็นต้นไปเป็นช่วงของการพักผ่อน หยุดประกอบอาชีพโดยสิ้นเชิง บางคนอาจจะหยุดทำงานอย่างมีความสุข แต่บางคนอาจจะพบแต่ความไม่สมหวัง หรืออาจจะทำงานไปเรื่อยๆ จนสิ้นอายุขัย

ตาราง 1 พัฒนาการทางอาชีพตามแนวคิดของซูเปอร์

ระดับ	วัย	ลักษณะทางอาชีพ
ขั้นที่ 1 ขั้นเจริญเติบโต ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาที่ 2 ระยะเวลาที่ 3 ระยะเวลาที่ 4	แรกเกิด-14 ปี 3 ปีแรก 4-10 ปี 11-12 ปี 13-14 ปี	ยังไม่สนใจเรื่องอาชีพ ระยะเวลาเพื่อฝัน พิจารณาอาชีพตามความสนใจ พิจารณาอาชีพตามความสามารถของตนเอง มีความต้องการอยากจะทำอะไร
ขั้นที่ 2 ขั้นสำรวจ ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาที่ 2 ระยะเวลาที่ 3	15-24 ปี 15-17 ปี 18-21 ปี 22-24 ปี	พิจารณาอาชีพตามความสามารถ ความสนใจ และโอกาส ได้งาน แต่ยังไม่ได้อัดสินใจ พิจารณาเลือกอาชีพจากสภาพความเป็นจริง เป็นระยะที่บุคคลตัดสินใจเลือกอาชีพ
ขั้นที่ 3 ขั้นสร้างหลักฐาน ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาที่ 2	25-30 ปี 31-44 ปี 45-64 ปี	ประกอบอาชีพ สร้างงาน สร้างความมั่นคง มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ
ขั้นที่ 4 ขั้นคงไว้ซึ่งความมั่นคงในอาชีพ	65 ปีขึ้นไป 65-70 ปี	ระยะเวลาลดการทำงาน
ขั้นที่ 5 ขั้นเสื่อมถอย ระยะเวลาที่ 1 ระยะเวลาที่ 2	71 ปีเป็นต้นไป	ระยะเวลาเลิกประกอบอาชีพ เป็นช่วงการพักผ่อน

### 1.1.7. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก

Ginzberg (1972 อ้างถึงใน สำเนา ขจรศิลป์, 2529) ได้แบ่งพัฒนาการทางอาชีพของบุคคลเป็น 3 ระยะดังนี้

1) ระยะเวลาความคิดฝัน (Fantasy Period) อยู่ในช่วงอายุก่อน 11 ปี การเลือกอาชีพในระยะนี้เป็นการเลือกตามที่ตนเองต้องการเพียงด้านเดียวเด็กจะคิดเกี่ยวกับอาชีพในรูปของความต้องการที่จะเป็นเมื่อตนเองเป็นผู้ใหญ่ ในระยะนี้เด็กยังไม่มีความสามารถในการประเมินขีดความสามารถของตนเอง ยังไม่ได้คำนึงถึงโอกาสที่เป็นไปได้ และขอบเขตของความเป็นจริงและข้อจำกัดต่างๆ แต่เป็นการเลือกที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์และสิ่งแวดล้อม นับเป็นเวลาที่เด็กเริ่มพัฒนาเจตคติและค่านิยมเกี่ยวกับงาน

2) ระยะเวลาที่ไม่ตกลงใจเลือกอาชีพที่แน่นอน (Tentative Period) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 11-17 ปี เป็นระยะที่เด็กเริ่มเรียนรู้กว้างไกลมากขึ้น เด็กจะเริ่มรู้สึกและยอมรับว่าเขาชอบที่จะทำกิจกรรมบางประเภทได้ดี เป็นการเริ่มตระหนักถึงความต้องการในการตัดสินใจเลือกอาชีพ ในอนาคต การพิจารณาเลือกอาชีพในระยะนี้ ยังเป็นการเลือกที่พิจารณาองค์ประกอบเกี่ยวกับตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถแลค่านิยมของตน โดยมักจะเป็นในลักษณะตอบสนองความพึงพอใจในอนาคตมากกว่าปัจจุบันและมีได้คำนึงถึงองค์ประกอบอื่นที่จำเป็นและข้อจำกัดในอาชีพนั้นๆ ในระยะนี้สามารถแบ่งเป็นชั้นย่อยๆ ได้ 4 ชั้น คือ

(1) ชั้นที่ 1 การเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสนใจ (Interest Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 11-12 ปี เด็กจะพิจารณาวางโครงการเลือกอาชีพจากความสนใจของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง และส่วนมากจะสัมพันธ์กับความต้องการหรือจินตนาการในความคิดฝัน (Fantasy Period)

(2) ชั้นที่ 2 การเลือกอาชีพโดยคำนึงถึงความสามารถของตนเอง (Capacity Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 13-14 ปี เด็กจะเริ่มประเมินความสามารถของตนเอง และพิจารณาเลือกอาชีพโดยใช้ความสนใจและความสามารถของตนเองเป็นหลักในการพิจารณา

(3) ชั้นที่ 3 การเลือกอาชีพโดยพิจารณาค่านิยม (Value Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 15-16 ปี การเลือกอาชีพ ในระยะนี้จะเป็นการพิจารณาจากค่านิยมของเด็กโดยที่เด็กเริ่มสังเกตว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ตนเองต้องการในชีวิต

(4) ชั้นที่ 4 ระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลง (Transition Stage) เป็นช่วงสุดท้ายของระยะนี้ โดยทั่วไปเด็กจะเริ่มสุขุมขึ้นและพิจารณาสิ่งต่างๆ จากข้อเท็จจริง และตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงโครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคม ความสามารถ และค่านิยมของตนเอง เขาตระหนักได้ว่าการตัดสินใจของเขาจะเป็นผลต่อเนื่องไปในอนาคตของเขาด้วย ซึ่งในที่สุดเขาจะเริ่มจัดระบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องอาชีพ ความสามารถทางอาชีพและคุณค่าทางอาชีพให้มีความเหมาะสมกับตนเองและบทบาทเพศของตนเองได้

3) ระยะเวลาของความเป็นจริง (Realistic Period) อยู่ในช่วงอายุ 17 ปี จนถึงวัยผู้ใหญ่ในระยะนี้ บุคคลจะพิจารณาเลือกอาชีพโดยพิจารณาตนเองและพิจารณาอาชีพประกอบกันตามสภาพความเป็นจริง



### 1.1.8 David V.Tiedeman และ Robert P.O Hara

David V.Tiedeman และ Robert P.O Hara (1963 อ้างถึงใน สำเนาฯ ขจรศิลป์, 2529) เห็นว่าพัฒนาการด้านอาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพ เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับงาน เขาอธิบายว่า ประสบการณ์ใหม่ๆ ทำให้บุคคลสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพขึ้น การสร้างเอกลักษณ์ด้านอาชีพดังกล่าวเป็นการสร้างเอกลักษณ์ในการทำงานของตนเองเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมได้ การสร้างเอกลักษณ์ของตนเองเป็นปรากฏการณ์ทางด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยาพัฒนาการด้านอาชีพที่เน้นการตัดสินใจเลือกอาชีพและการปรับตัวในอาชีพประกอบด้วยขั้นต่างๆ หลายขั้นซึ่งบางครั้งอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ตลอดชีวิตของบุคคลต้องเปลี่ยนงานใหม่อยู่เสมอ ทั้งนี้ ทฤษฎีแบ่งออกเป็นระยะใหญ่ๆ ได้ 2 ระยะคือ

1) ระยะเตรียมเลือกอาชีพ (Period of Anticipation or Preoccupation) ในระยะนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อยๆ ได้ 4 ขั้นคือ

(1) ขั้นการสำรวจ (Exploration Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทำการสำรวจข้อมูลต่างๆ และประเมินตนเองในด้านความสนใจ ความสามารถ ความถนัด ประสบการณ์ ลักษณะสาขาวิชาและลักษณะอาชีพต่างๆ ตลอดจนการประเมินความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพ

(2) ขั้นการก่อตัวของความคิด (Crystallization Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะนำเอาข้อมูลในขั้นสำรวจมาพิจารณารวมกับค่านิยมและเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ประเภทของอาชีพและทางเลือกอื่นๆ ความคิดจะเริ่มชัดเจนขึ้น

(3) ขั้นการทดลองเลือกอาชีพ (Choice Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะทดลองตัดสินใจเลือกอาชีพ การตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งนี้จะเป็นการตัดสินใจอย่างชั่วคราวหรือถาวรนั้นขึ้นอยู่กับข้อมูลที่คุณคนได้ทราบในขั้นสำรวจและขั้นการก่อตัวของความคิด

(4) ขั้นการพิจารณารายละเอียด (Clarification Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อขจัดความสงสัยและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดและชัดเจนเพียงพอ เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพที่แน่นอน

2) ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้บุคคลพร้อมและเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกสรรมาแล้ว ระยะการประกอบอาชีพและการปรับตัวแบ่งออกเป็นขั้นย่อยๆ ได้ 3 ขั้นคือ

(1) ขั้นการเข้าสู่การศึกษาหรืออาชีพ (Induction Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพเพื่อเตรียมตัวประกอบอาชีพ หรือเริ่มประกอบอาชีพที่ได้เลือกไว้แล้ว โดยทั่วไปบุคคลจะยอมรับและปรับตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่

(2) ขั้นการปรับปรุง (Reformation Stage) ในขั้นนี้บุคคลจะได้รับการยอมรับในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาหรืออาชีพที่ได้เลือกแล้ว บุคคลจะพยายามประนีประนอมกันระหว่างเป้าหมายของตนเองกับคนกลุ่มใหญ่และในที่สุดเขาก็จะคล้อยตามกลุ่ม

(3) ขั้นความมั่นคง (Integration Stage) ในขั้นนี้บุคคลมีความมั่นคงและมีความสำเร็จในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพและเห็นว่าอาชีพนั้นเหมาะสมกับตนเอง

เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอาชีพที่เขาเลือก เขาอาจจะเริ่มกระบวนการเลือกอาชีพใหม่อีกโดยใช้ข้อมูลจากกระบวนการเลือกครั้งแรกเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกอาชีพครั้งต่อไป

จากทฤษฎีการเลือกอาชีพและทฤษฎีพัฒนาการด้านอาชีพที่นักวิชาการได้เสนอไว้ อาจกล่าวได้ว่า ไม่สามารถที่จะนำมาอธิบายพฤติกรรมการเลือกอาชีพหรือสถานการณ์ด้านอาชีพของบุคคลได้ทุกคน ดังนั้น เพื่อให้เหมาะสมกับนักแนะแนวอาชีพที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานโดยสามารถนำสาระสำคัญจากทฤษฎีต่างๆ มาผสมผสานกันและได้ประมวลเป็นหลักการไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) การเลือกอาชีพเป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล แต่ละคนมีความต้องการหลายประการด้วยกัน เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ การพักผ่อนและที่พักอาศัย ความต้องการด้านจิตใจ เช่น ความต้องการการยอมรับและการยกย่องจากผู้อื่น ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ความต้องการของบุคคลไม่เหมือนกัน จึงทำให้บุคคลเลือกอาชีพที่ต่างกัน ผู้ที่มีความต้องการที่จะติดต่อกับบุคคลอื่นก็จะเลือกอาชีพที่ต้องทำงานติดต่อกับบุคคล เช่น อาชีพครู อาชีพนักแนะแนว อาชีพนักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ส่วนผู้ที่มีความต้องการที่จะอยู่ตามลำพังก็จะเลือกอาชีพที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นน้อย เช่น อาชีพวิศวกร เกษตรกร เป็นต้น

2) การที่บุคคลเลือกอาชีพใดเป็นเพราะเขาเชื่อว่าอาชีพนั้นจะตอบสนองความต้องการของเขาได้มากที่สุด เช่น ผู้ที่มีความต้องการระดับสูงในด้านความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เขาก็จะแสวงหาอาชีพที่ได้รับรายได้ที่ค่อนข้างสม่ำเสมอ เป็นต้น

3) ความต้องการของบุคคลมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ทั้งนี้ก็เพราะบุคคลเลือกอาชีพเพื่อแสวงหาสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว

4) พัฒนาการด้านอาชีพเริ่มขึ้นเมื่อบุคคลเริ่มตระหนักว่าอาชีพนั้นๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ เนื่องจากอาชีพมีความสำคัญแก่บุคคลเป็นอันมาก อาชีพเป็นแหล่งที่มาของปัจจัยในการดำรงชีวิตและชื่อเสียงเกียรติยศ บุคคลจึงมีความสนใจที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เริ่มกระบวนการพัฒนาเพื่อเลือกและประกอบอาชีพ

5) พัฒนาการด้านอาชีพและกระบวนการเลือกอาชีพของคุณจะก้าวหน้า เมื่อคุณได้ตระหนักดีว่าอาชีพที่เขาคาดหวังไว้นั้นจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ ความสามารถในการคาดหวังของคุณดังกล่าวขึ้นอยู่กับความรู้จักตนเอง ความรู้เกี่ยวกับอาชีพต่างๆ และความสามารถที่จะคิดอย่างมีเหตุผล

6) ข้อมูลเกี่ยวกับตนเองมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยช่วยให้คุณได้ตระหนักว่า เขาต้องการอะไรจากอาชีพ และเขามีคุณสมบัติอะไรที่เหมาะสมกับอาชีพนั้นบ้าง เช่น ความสามารถ ความถนัด เป็นต้น

7) ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพต่างๆ เช่น ลักษณะของอาชีพ รายได้และความต้องการของคุณในแต่ละอาชีพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ เพราะข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพจะช่วยให้คุณได้ทราบว่าอาชีพนั้นๆ ต้องการบุคคลที่บุคลิกภาพอย่างไร อาชีพนั้นๆ จะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้อย่างไร

8) ความพึงพอใจในอาชีพขึ้นอยู่กับว่าอาชีพนั้นสนองความต้องการของคุณได้มากน้อยเพียงใด ระดับความพึงพอใจในอาชีพเป็นอัตราส่วนระหว่างสิ่งที่เราได้รับจากอาชีพกับสิ่งที่เราต้องการจากอาชีพ เช่น นาย ก. มีความต้องการความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นาย ก. จึงเลือกอาชีพนักธุรกิจ ซึ่งเขาคิดว่าจะมีรายได้ดีจากการประกอบอาชีพดังกล่าว นาย ก. จะมีความพึงพอใจต่ออาชีพนักธุรกิจเพียงใด จะขึ้นอยู่กับอัตราส่วนระหว่างจำนวนเงินรายได้ที่นาย ก. ได้รับจริงจากการประกอบอาชีพของเขากับจำนวนเงินที่นาย ก. ต้องการจากการประกอบอาชีพ

9) ความพึงพอใจในงานอย่างใดอย่างหนึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่งานนั้นสนองความต้องการของคุณได้ในปัจจุบัน หรือมีแนวโน้มที่จะสนองตอบความต้องการของคุณในอนาคต

10) การเลือกอาชีพของคุณย่อมมีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ เมื่อเขาเชื่อว่าอาชีพที่เปลี่ยนแปลงใหม่นั้นจะสนองความต้องการของเขาได้ดีกว่าอาชีพเดิม



## 2. การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือที่รู้จักกันดี คือ การเกณฑ์ทหารนั้น รัฐมนตรีกระทรวงกลาโหมกำหนดผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้มาต่ำกว่าผู้บัญชาการกองพล เป็นผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกและคณะกรรมการชั้นสูง ปัจจุบันกำหนดให้แม่ทัพภาคเป็นผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกและคณะกรรมการชั้นสูงภายในแต่ละกองทัพของตนเอง โดยคณะกรรมการตรวจเลือกคณะหนึ่ง ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ, นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคน, สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคนซึ่งมิได้ประจำอยู่ในท้องที่ตรวจเลือกนั้น, และนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรมหนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการถ้าไม่อาจแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะดังกล่าวเป็นกรรมการได้ ก็ให้แต่งตั้งผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรมแทน คณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการ มีหน้าที่ดังนี้

1) ประธานกรรมการตรวจเลือก แต่งตั้งจาก นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้

- (1) อำนวยการและควบคุมการตรวจเลือกให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย
- (2) ออกเสียงชี้ขาดในกรณีที่เป็นปัญหาในทางปฏิบัติเมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกไม่อาจตกลงกันโดยเสียงข้างมากได้
- (3) ตรวจสอบการปล่อยตัวทหารกองเกินพร้อมกับมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบ สด.43) ให้ทหารกองเกินรับไปเป็นหลักฐาน

2) กรรมการนายทหารสัญญาบัตรบัตร แต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคนไม่เกินสองคนเป็นกรรมการ (ในวันตรวจเลือกแบ่งกรรมการนายทหารสัญญาบัตรออกเป็น 2 นาย คือ นายทหารสัญญาบัตรคนที่ 1 ประจำโต๊ะที่ 1 กับนายทหารสัญญาบัตรคนที่ 2 ประจำโต๊ะที่ 3) มีหน้าที่ดังนี้

- (1) กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 1) มีหน้าที่ดังนี้
  - เรียกชื่อทหารกองเกินซึ่งถูกเรียกมาตรวจเลือก
  - จัดดูแลทหารกองเกินซึ่งตรวจเลือกแล้วให้อยู่รวมเป็นจำพวก
  - ป้องกันมิให้ทหารกองเกินซึ่งตรวจเลือกแล้วปะปนกับทหารกองเกินซึ่งยังมิได้ตรวจเลือก

- รับทหารกองเกินซึ่งคณะกรรมการตรวจเลือกกำหนดให้เข้าประจำการเพื่อนำตัวไปขึ้นทะเบียนหรือนำตัวส่งนายอำเภอเพื่อออกหมายนัดเข้ารับราชการทหาร (แบบ สด.40)

(2) กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 2) มีหน้าที่ดังนี้

- วัดขนาดส่วนสูงและรอบอก

3) กรรมการสัสดีจังหวัด มีหน้าที่ดังนี้

(1) บันทึกผลการตรวจเลือกในบัญชีเรียกฯ (แบบ สด.16)

(2) รับเรื่องราวร้องขอในเหตุต่างๆ ซึ่งนายอำเภอได้สอบสวนแล้ว

(3) แบ่งคนเป็นจำพวกในใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.43)

(4) เตรียมทำสลากบันทึกผลการจับสลากขึ้นทะเบียนและทำบัญชีคนที่ส่งเข้ากอง

ประจำการ

(5) รวบรวมสลากที่จับไว้เป็นหลักฐาน

(6) ตรวจสอบขึ้นทะเบียนและทำบัญชีคนที่ส่งเข้ากองประจำการ

4) กรรมการซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม มีหน้าที่

ดังนี้

(1) ตรวจร่างกายผู้ที่ถูกเรียกมาตรวจเลือก

(2) ออกใบสำคัญให้แก่คนจำพวกที่ 3 และคนจำพวกที่ 4

(3) ควบคุมการจับสลาก

ในการตรวจร่างกายคณะกรรมการแบ่งคนที่ได้ตรวจเลือกออกเป็น 4 จำพวก คือ จำพวกที่ 1 ได้แก่ คนที่มีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่มีอวัยวะพิการหรือผิดส่วนแต่อย่างใด จำพวกที่ 2 ได้แก่ คนซึ่งมีร่างกายเห็นได้ชัดว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1 แต่ไม่ถึงทุพพลภาพ

จำพวกที่ 3 ได้แก่ คนซึ่งมีร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้ เพราะป่วยซึ่งจะบำบัดให้หายภายในกำหนด 30 วันไม่ได้

จำพวกที่ 4 ได้แก่ คนพิการทุพพลภาพหรือมีโรคที่ไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ดังนั้นทหารกองเกินเมื่อได้รับหมายเรียกแล้วจะต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกตามวันเวลา และสถานที่ที่กำหนดในหมายเรียก โดยนำหลักฐานต่างๆ ได้แก่ ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.9) หมายเรียก (แบบ สด.35) บัตรประจำตัวประชาชน ประกาศนียบัตรหรือหลักฐานทางการศึกษาไปแสดงด้วย ถ้าหากทหารกองเกินผู้ใดไม่ไปถือว่าหลีกเลี่ยงขัดขืนมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และในวันตรวจเลือกนั้นผู้เข้ารับการตรวจเลือกฯ ทุกคนจะได้รับใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.43) จากประธานกรรมการตรวจเลือก

ลำดับขั้นตอนของการทำการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ



1) ในวันตรวจเลือก เมื่อถึงกำหนดเวลาทำการตรวจเลือก โดยจะเริ่มทำการตรวจเลือกเวลา 07.00 น. เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอจะเรียกทหารกองเกินซึ่งได้มาแสดงตนเข้ารับการตรวจเลือกให้มาเข้าแถวรวมอยู่ ณ ตำบลของตนตามที่เจ้าหน้าที่กำหนดไว้ เสร็จแล้วประธานกรรมการจะนำเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการตรวจเลือกทั้งคณะเข้าแถวหน้าเสาธง เชิญธงชาติขึ้นสู่ยอดเสา แล้วประธานกรรมการจะกล่าวถึงความสำคัญในการเข้ารับราชการทหารเพื่อชี้แจงให้ทหารกองเกินได้ตระหนักถึงความสำคัญความจำเป็นในการรับราชการทหารผลเสียหากในการหลีกเลี่ยงขัดขืนต่อจากนั้นกรรมการสัสดีจังหวัดจะชี้แจงวิธีปฏิบัติในการร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) รวมทั้งการยกเว้นผ่อนผันตลอดจนการขอสิทธิลดวันรับราชการและเหตุต่างๆ ที่ควรทราบต่อจากนั้นจะเริ่มทำการตรวจเลือกดังนี้

เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 1 มีหน้าที่เรียกชื่อตรวจบัตรประจำตัวประชาชน และหมายเรียกเพื่อมิให้เปลี่ยนตัวและผิดคน

เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 2 มีหน้าที่ตรวจร่างกาย และแบ่งคนเป็นจำพวกกล่าวคือเมื่อตรวจร่างกายแล้วจะแบ่งคนออกเป็น 4 จำพวก คือ จำพวกที่ 1 ได้แก่คนซึ่งร่างกายสมบูรณ์ดีไม่มีอวัยวะพิการหรือผิดส่วนแต่อย่างใด จำพวกที่ 2 ได้แก่คนซึ่งมีร่างกายที่เห็นได้ชัดแล้วว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1 แต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2517) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เช่นตาเหล่ช่องหูมีหนองเรื้อรังและทั้งแก้วหูทะลุคอกพอกมือหรือแขนสืบหรือบิดเก้สั้เลื่อนลงงูฯลฯ จำพวกที่ 3 ได้แก่คนซึ่งมีร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้เพราะป่วยซึ่งจะบำบัดให้หายไม่ได้ภายในกำหนด 30 วันกรณีนี้ให้เรียกมาตรวจเลือกในคราวถัดไปเมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกได้ตรวจเลือกแล้วยังคงเป็นคนจำพวกที่ 3 อยู่รวม 3 ครั้งให้ตั้งเรียก (การนับครั้งจะนับครั้งให้เฉพาะที่ได้ตัวมาตรวจเลือกถ้าตัวไม่มาตรวจเลือกไม่นับครั้งให้) จำพวกที่ 4 ได้แก่คนพิการทุพพลภาพหรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการได้ตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 74 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เช่นต้อหินหูหนวกทั้งสองข้างลิ้นหัวใจพิการ หืด เบาหวาน กะเทย โรคจิต ไข้ คนเผลอก ฯลฯ (ปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 ตามกฎหมาย) เมื่อตรวจร่างกายกำหนดคนเป็นจำพวกแล้วคนจำพวกที่ 1 เจ้าหน้าที่จะนำตัวไปยังโต๊ะที่ 3 เพื่อทำการวัดขนาด ส่วนคนจำพวกที่ 2, 3 และ 4 ให้ไปรอที่โต๊ะประธานกรรมการเพื่อตรวจสอบปล่อยตัว

เจ้าหน้าที่โต๊ะที่ 3 มีหน้าที่วัดขนาดโดยกระทำดังนี้ให้ผู้ที่เข้ารับการตรวจเลือกยืนตัวตั้งตรงสั้นเท้าชิดกันขนาดสูงให้วัดตั้งแต่ตรงสั้นเท้าจนสุดศีรษะขนาดรอบตัวให้คล้องแถบเมตรรอบตัวให้ริมล่างของแถบได้ระดับราวนมโดยรอบวัดเมื่อหายใจออกเต็มที่หนึ่งครั้งและหายใจเข้าเต็มที่หนึ่งครั้งเมื่อวัดขนาดแล้วจะแบ่งทหารกองเกินเป็น 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 เรียกว่าคนได้ขนาดคือมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปและมีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป

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

กลุ่มที่ 3 เรียกว่าคนไม่ได้ขนาดคือมีขนาดสูงไม่ถึง 1 เมตร 46 เซนติเมตรหรือขนาดรอบตัวไม่ถึง 76 เซนติเมตรอย่างใดอย่างหนึ่งคนไม่ได้ขนาดนี้คณะกรรมการตรวจเลือกจะคัดออกปล่อยตัวไปโดยไม่ต้องจับสลากแต่อย่างไรเมื่อได้วัดขนาดและแบ่งคนเป็นกลุ่มต่างๆ แล้วต่อไปก็จะเป็นวิธีการคัดเลือกผู้ที่จะต้องจับสลาก (แดง-เป็นทหาร ดำ-ปล่อย) ต่อไปวิธีคัดเลือกนั้นผู้ซึ่งอยู่ในข่ายที่จะส่งเข้าเป็นทหารได้คือคนจำพวกที่ 1 คนจำพวกที่ 2 และคนผ่อนผันที่มีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 46 เซนติเมตรและมีขนาดรอบตัว 76 เซนติเมตร ขึ้นไปโดยมีวิธีคัดเลือกดังนี้

- เลือกคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปก่อนถ้ามีจำนวนมากกว่าที่ทางราชการต้องการก็ให้จับสลาก

- ถ้าคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไปไม่มีไม่พอกับจำนวนที่ทางราชการต้องการก็ให้เลือกคนที่มีขนาดสูงถัดรองลงมา (159 ซม. 158 ซม.) ตามลำดับจนพอกับจำนวนที่ต้องการ

- ถ้าคนจำพวกที่ 1 (คนที่มีขนาดสูง 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไป และคนขนาดถัดรอง) มีไม่พอกับจำนวนที่ต้องการก็ให้เลือกคนจำพวกที่ 2 ถ้ายังไม่พอก็ให้เลือกจากคนที่ได้รับการผ่อนผัน

- โต้ะประธานกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องปล่อยตัวคน โดยปล่อยตามลำดับดังนี้ จำพวกที่ 4, 3, คนไม่ได้ขนาด, คนผ่อนผัน, คนจำพวกที่ 2 คนขนาดถัดรอง (ถ้ามีคนได้ขนาดพอ) และคนได้ขนาด (กรณีที่มีคนร้องขอหรือสมัครเป็นทหารพอกับจำนวนที่ต้องการแล้วไม่ต้องจับสลาก) พร้อมกับมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบ สด.43 ให้รับไปในวันตรวจเลือก)

2) ขั้นตอนที่สอง ซึ่งได้แก่การจับสลากซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญ ขั้นตอนนี้เจ้าหน้าที่จะเรียกชื่อคนจำพวกที่ 1 ซึ่งอยู่ในข่ายที่จะต้องจับสลาก (คัดเลือกแล้ว) มารวม เป็นตำบลเพื่อดำเนินการจับสลากโดยมีสลากสีแดงและสลากสีดำรวมกันเท่ากับคนที่ต้องจับสลาก สลากสีแดงให้มีเท่ากับจำนวนคนที่ต้องส่งเข้ากองประจำการโดยหักคนหลีกเลี่ยงขัดขืนและคนร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) ออกนอกนั้นเหลือเป็นสลากสีดำการที่จะกำหนดให้ตำบลใดจับสลากก่อนหลังนั้นจะกระทำโดยวิธีให้ผู้แทนของแต่ละตำบลซึ่งอาจจะเป็นกำนันผู้ใหญ่บ้านเทศมนตรีหรือผู้แทน



ทหารกองเกินของตำบลนั้นๆ มาจับสลากผู้ที่จับสลากตำแหน่งประธานกรรมการตรวจเลือกจะมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบ สด.43) ให้รับไปในวันตรวจเลือกและปล่อยตัวไปผู้ที่จับสลากตำแหน่งประธานกรรมการตรวจเลือกจะมอบใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบ สด.43) ให้รับไปในวันตรวจเลือกและนำตัวรับราชการทหาร (แบบ สด.40) จากเจ้าหน้าที่ของอำเภอเพื่อให้ไปรายงานตัวเข้ารับราชการกองประจำการตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอต่อไป สำหรับผู้ที่จับสลากแดงโดยปกติจะต้องเป็นทหารมีกำหนด 2 ปี แต่ถ้าเป็นผู้มีคุณสมบัติพิเศษแล้วกฎหมายยังเปิดโอกาสให้สิทธิในการลดวันรับราชการได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ทั้งนี้การขอสิทธิลดวันรับราชการทหารต้องนำหลักฐานแสดงคุณสมบัติพิเศษไปยื่นต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือกโดยทำคำร้องไว้พร้อมทั้งขอใบรับหลักฐานจากเจ้าหน้าที่ด้วยผู้ที่อยู่ในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 คณะกรรมการชั้นสูงอเนิงผู้ที่ถูกกำหนดให้เป็นทหาร (จับได้ใบแดง) เห็นว่าคณะกรรมการตรวจเลือกตัดสินไม่ถูกหรือไม่ยุติธรรมให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการชั้นสูงได้ทันทีโดยไม่ต้องผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น แต่ถ้าถึงกำหนดที่จะต้องไปเป็นทหารกองประจำการก็ให้เข้าเป็นทหารก่อนจนกว่าจะได้รับคำตัดสิน (คณะกรรมการชั้นสูงประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคนเป็นประธานเจ้าหน้าที่สัสดีซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าสัสดีจังหวัดหนึ่งคนและข้าราชการอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าหนึ่งคนเป็นกรรมการ)



### 3. บริบทของจังหวัดร้อยเอ็ด

#### 3.1 ความเป็นมาของจังหวัดร้อยเอ็ด

ราว พ.ศ. 2256 ตรงกับจุลศักราช 1075 ปีมะเส็ง เบญจศก พระเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูร ผู้ครองนครจำปาศักดิ์ ซึ่งสืบสายมาจากชาวไทยกรุงศรีสัตนาคนหุต ได้ให้จารย์แก้วคุมไพร่พลสามพันคนเศษ มาสร้างเมืองขึ้นใหม่ที่บ้านเมืองทุ่ง (ท้องที่อำเภอสุวรรณภูมิ) เรียกว่าเมืองทุ่งหรือเมืองหง ขึ้นตรงต่อนครจำปาศักดิ์ จารย์แก้วปกครองเมืองทุ่งอยู่ได้นานสิบหกปีถึงแก่กรรม จารย์แก้วมีบุตรสองคนคือท้าวเม็ดกับท้าวทน พระเจ้าสร้อยศรีสมุทรพุทธางกูรจึงทรงแต่งตั้งท้าวเม็ดเป็นเจ้าเมืองทุ่ง และท้าวทนเป็นอุปราช เมื่อท้าวเม็ดถึงแก่กรรม ท้าวทนจึงได้รับแต่งตั้งให้เป็นเจ้าเมืองแทนพี่ชาย ท้าวเม็ดมีบุตรสองคนคือ ท้าวเชียงและท้าวสุน ทั้งสองคนไม่พอใจที่ไม่ได้เป็นเจ้าเมืองสืบแทนบิดา จึงได้คบคิดกับกรมการเมืองที่เป็นสมครพรรคพวกของตน เพื่อนำความขึ้นกราบบังคมทูลขอพึ่งพระบรมโพธิสมภาร สมเด็จพระบรมราชาที่ 3 (พระที่นั่งสุริยามรินทร์หรือเจ้าฟ้าเอกทัศน์ กรมขุนอนุรักษ์มนตรี) แห่งกรุงศรีอยุธยาและได้นำทองคำแท่งจำนวนมากไปถวายในคราวเข้าเฝ้า พร้อมกับทูลขอกองทัพจากกรุงศรีอยุธยาไปช่วยรบกับท้าวทน สมเด็จพระบรมราชาที่ 3 โปรดเกล้าฯ ให้พระยาพรหมกับพระยากรมท่าเป็นแม่ทัพเดินทางมาพร้อมกับท้าวเชียงและท้าวสุน เมื่อเดินทางใกล้ถึงเมืองทุ่ง ท้าวทนทราบข่าว จึงพาครอบครัวและไพร่พลอพยพไปอยู่ ณ บ้านกุดจอก เมื่อพระยาพรหมและพระยากรมท่าเข้าเมืองแล้ว ได้ติดตามไปนำตัวท้าวทนมาว่ากล่าวตักเตือนให้คืนดีกันกับท้าวเชียงและท้าวสุนผู้เป็นหลาน ท้าวเชียงกับท้าวสุนก็ได้ครองเมืองทุ่งและเมืองทุ่งจึงขาดจากการปกครองของนครจำปาศักดิ์ มาขึ้นต่อกรุงศรีอยุธยาตั้งแต่บัดนั้น

ในปี พ.ศ. 2319 รัชสมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี ท้าวเชียงและท้าวสุนเห็นว่าเมืองทุ่งมีชัยภูมิไม่เหมาะสม เพราะตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำเซ (ลำน้ำเสียว) ถูกน้ำเซาะตลิ่งพังทุกปี จึงได้ย้ายไปตั้งเมืองใหม่ที่ ดงท้าวสารและเรียกชื่อใหม่ว่า "เมืองสุวรรณภูมิ" ท้าวเชียงได้สร้างวัดขึ้นสองวัด คือวัดกลางและวัดใต้ สร้างวิหารกว้างห้าวา ยาวแปดวา สูงหกวา สร้างพระพุทธรูปด้วยอิฐและปูนลงรักปิดทอง หน้าตักกว้าง สี่ศอกคืบ สูงแปดศอกคืบ เหมือนกันทั้งสองวัด

ปี พ.ศ. 2318 ท้าวทนซึ่งอพยพครอบครัวและไพร่พลไปอยู่ที่บ้านกุดจอกได้ปรึกษารื้อกับพระยาพรหมและพระยากรมท่า ขออนุญาตตั้งบ้านกุ่มร้างซึ่งเป็น เมืองร้างขึ้นเป็นเมือง พระยาพรหมและพระยากรมท่า เห็นว่าท้าวทนมีสมครพรรคพวกมาก จะเป็นประโยชน์แก่บ้านเมือง จึงมีใบบอกไปยังกรุงธนบุรี ขอพระมหากษัตริย์โปรดเกล้าฯ ให้สร้างเมืองขึ้นที่บ้านกุ่มร้างและให้ชื่อว่า "เมืองร้อยเอ็ด" ตามนามเดิมและให้ท้าวทนเป็นพระขัติยะวงษาเจ้าเมืองคนแรก การสร้างเมืองร้อยเอ็ดขึ้นก็ได้โปรดเกล้าฯ ให้แบ่งเขตเมืองสุวรรณภูมิกับเมืองร้อยเอ็ด ดังปรากฏใน

พงศาวดารว่า "ตั้งแต่ปากลำน้ำพาชี ตกลำน้ำมูล ขึ้นมาตามลำน้ำพาชีถึงปากห้วยตางเดี่ยวขึ้นไปทุ่งลาดไถ ไปบ้านซ้อเหล็ก บ้านแก่งทรายหิน ตั้งแต่ถ้ำเต่าเหวฮวดดวงสวนอ้อย บึงกุย ศาลาอีแก้ง ภูเมง หนองม่วงคลุ้ม กุ่มปัก ศาลาหักมูลแดง ประจบปากลำน้ำพาชีตกลำน้ำมูลนี้ เป็นเขตเมืองสุวรรณภูมิ ตั้งแต่ลำน้ำย่างตกลำน้ำพาชีขึ้นไป ภูดอกซ้อน หินทอด ยอดยาง ดู่สามต้นอันสาม ขวาย สนามหมาดหญ้า ผ้าขาวพันทนา ฝ่ายพระยานาค ภูเมง มาประจบหนองแก้ว ศาลาอีแก้ง มาบึงกุยนี้ เป็นอาณาเขตเมืองร้อยเอ็ด"

### 3.2 การจัดรูปการปกครองเมืองตามระบอบมณฑลเทศาภิบาล

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดระเบียบการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน ทรงนำวิทยาการแผนใหม่จากประเทศตะวันตกมาใช้ ทรงตั้งกระทรวงขึ้น 12 กระทรวง มีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละกระทรวงให้แน่นอน และมีเสนาบดี รับผิดชอบบริหารงานของแต่ละกระทรวง ซึ่งกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อยใน หัวเมือง หลังจากนั้นพระองค์ได้ทรงเริ่มการจัดตั้ง มณฑลขึ้นในปี พ.ศ. 2437 โดยรวมหลายๆ จังหวัดขึ้นเป็นมณฑล มีข้าหลวงหรือข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาหัวเมืองทั้งปวง ซึ่งก่อนการเปลี่ยนแปลงนี้การปกครองหัวเมืองนั้น อำนาจปกครองบังคับบัญชามีความแตกต่างกันออกไปตามความใกล้ไกลของท้องถิ่น หัวเมืองหรือประเทศราชยิ่งไกลไปจากกรุงเทพฯเท่าใด ก็ยังมีอิสระในการปกครองตนเองมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากการคมนาคมไปมาลำบาก หัวเมืองที่รัฐบาลปกครองบังคับบัญชาได้โดยตรงก็มีแต่หัวเมืองจัตวาใกล้ๆ ส่วนหัวเมืองอื่นๆ มีเจ้าเมืองเป็นผู้ปกครองแบบกินเมืองและมีอำนาจกว้างขวาง แต่การจัดตั้งมณฑลนั้นข้าหลวงหรือข้าหลวงเทศาภิบาลขึ้นตรงต่อส่วนกลาง ปี พ.ศ. 2435 ได้จัดตั้งมณฑลขึ้นโดยรวมหัวเมืองเข้าด้วยกันมี 6 มณฑล คือ มณฑลลาวเฉียง มณฑลลาวพวน มณฑลลาวกาว มณฑลเขมร มณฑลนครราชสีมาและมณฑลภูเก็ต ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดขึ้นต่อมณฑลลาวกาว

ปี พ.ศ. 2437 ได้จัดระเบียบบริหารมณฑลแบบใหม่เป็นมณฑลเทศาภิบาลขึ้น 3 มณฑล คือ มณฑลพิษณุโลก มณฑลปราจีนบุรี และมณฑลราชบุรี ซึ่งเปลี่ยนแปลงมาจากมณฑลแบบเก่าและต่อมาได้ตั้งมณฑลต่างๆ ขึ้นอีกคือ มณฑลนครชัยศรี มณฑลนครสวรรค์ มณฑลกรุงเทพฯ มณฑลนครศรีธรรมราช มณฑลชุมพร มณฑลไทรบุรี (ภายหลังยกให้อังกฤษ เมื่อปี 2450) มณฑลเพชรบูรณ์ มณฑลพายัพ มณฑลอุดร มณฑลอิสาน มณฑลปัตตานี มณฑลจันทบุรี และมณฑลมหाराช ซึ่งจังหวัดร้อยเอ็ดขึ้นต่อมณฑลอิสาน ปี พ.ศ. 2455 ได้แยกมณฑลอิสานเป็น 2 มณฑล คือ มณฑลอุบล และมณฑลร้อยเอ็ด มณฑลร้อยเอ็ดมี เมืองร้อยเอ็ด เมืองกาฬสินธุ์ เมืองมหาสารคาม ปี พ.ศ. 2465 ได้รวมมณฑลร้อยเอ็ด มณฑลอุบล และมณฑลอุดร ขึ้นเป็น

ภาคเรียกว่า ภาคอีสาน ปี พ.ศ. 2469 ยุบปกครองภาคอีสาน ให้จังหวัดในมณฑลร้อยเอ็ดและมณฑลอุบล ไปขึ้นกับมณฑลนครราชสีมา

ระบอบมณฑลเทศาภิบาลนี้ได้ยกเลิกไปหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ปี พ.ศ. 2475 การจัดรูปการปกครองในปัจจุบัน เมื่อ เปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชมาสู่ระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุขแล้ว รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการอาณาจักรสยาม พ.ศ. 2476 จัดระเบียบบริหารส่วนภูมิภาคออกเป็นจังหวัดและอำเภอ และได้ยกเลิกระบอบมณฑลเทศาภิบาล ขณะนั้นจังหวัดร้อยเอ็ดมี 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอธวัชบุรี อำเภอเสลภูมิ อำเภอโพนทอง อำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย และอำเภอจตุรพักตรพิมาน ต่อมาได้แบ่งพื้นที่เป็นอำเภอหนองพอก อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพธิ์ชัย กิ่งอำเภอโพธิ์ทราย และกิ่งอำเภอเมยวดี ต่อมาเมื่อได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยก็เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติฉบับนั้น และถือเป็นหลักหรือรากฐานของการแบ่งส่วนราชการไทยสมัยต่อๆ มา พระราชบัญญัติฉบับนี้ได้ถูกปรับปรุงแก้ไขโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 ปี พ.ศ. 2515 โดยจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคเป็นจังหวัดและอำเภอ จังหวัดนั้นให้รวมท้องที่ที่หลายๆ อำเภอขึ้นเป็นจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบ และให้มีคณะกรรมการจังหวัดเป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัดนั้น การตั้ง ยุบ และเปลี่ยนแปลงเขตจังหวัด ให้ตราเป็นพระราชบัญญัติ

### 3.3 ลักษณะทางกายภาพ

จังหวัดร้อยเอ็ดตั้งอยู่ตอนกลางของภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระหว่างเส้นรุ้งที่ 15 องศา 24 ลิปดา ถึง 16 องศา 19 ลิปดา และเส้นแวงที่ 103 องศา 17 ลิปดา ถึง 104 องศา 22 ลิปดา ทิศเหนือติดจังหวัดกาฬสินธุ์และมุกดาหาร ทิศใต้ติดจังหวัดสุรินทร์และศรีสะเกษ ทิศตะวันออกติดจังหวัดยโสธร ทิศตะวันตกติดจังหวัดมหาสารคาม อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร ระยะทาง 512 กิโลเมตร มีพื้นที่ 8,299.46 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 5,187,156 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 5.1 ของภาค จัดเป็นลำดับที่ 10 ของภาค และลำดับที่ 23 ของประเทศ

จังหวัดร้อยเอ็ดยังเป็นที่ตั้งของหน่วยทหาร ประกอบด้วย (1) มณฑลทหารบกที่ 27 ค่ายประเสริฐสงคราม (เดิม คือจังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด) ตั้งอยู่ ต.เหนือเมือง อ.เมืองร้อยเอ็ด (2) กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 (ร.16 พัน 1) ตั้งอยู่ ต.เหนือเมือง อ.เมืองร้อยเอ็ด

ในพื้นที่ค่ายประเสริฐสงคราม (3) กองพลทหารราบที่ 6 ค่ายสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ตั้งอยู่ ต.โพธิ์สัย อ.ศรีสมเด็จ จ.ร้อยเอ็ด

### 3.4 ลักษณะภูมิประเทศ : ภูมิประเทศ

โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง 130-160 เมตร ซึ่งสภาพพื้นที่และลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถแบ่งได้ ดังนี้ (1) พื้นที่ทางตอนเหนือของจังหวัด ในพื้นที่อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย อำเภอโพนทอง และอำเภอเมยวดี มีลักษณะเป็นภูเขาเตี้ยๆ และพื้นที่ป่า ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ลุ่มน้ำของลำน้ำยัง สภาพพื้นที่ลาดเทจากทิศตะวันออกและทิศตะวันตกเข้าหาลำน้ำยัง (2) พื้นที่ตอนกลาง ในเขตท้องที่ อำเภอเสลภูมิ อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอธวัชบุรี อำเภอจตุรพักตรพิมาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอศรีสมเด็จ อำเภोजังหาร อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอทุ่งเขาหลวง เป็นพื้นที่ราบสูง สภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น มีแม่น้ำชีไหลผ่าน สภาพพื้นที่ลาดเท จากทิศตะวันตกไปทางทิศเหนือและตะวันออกเข้าหาแม่น้ำชี (3) พื้นที่ทางตอนล่างในเขตท้องที่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี เป็นที่ราบต่ำรูปกระทะที่เรียกว่า “ทุ่งกุลาร้องไห้” เป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิขนาดใหญ่ สภาพพื้นที่ลาดเทจากทางทิศตะวันตกไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้เข้าหาแม่น้ำมูล มีลำน้ำเสียวไหลผ่าน และมีแม่น้ำมูลเป็นเส้นเขตแดนกับจังหวัดสุรินทร์

### 3.5 ข้อมูลการปกครอง/ประชากร

การแบ่งการปกครองของจังหวัดร้อยเอ็ด: แบ่งการปกครองออกเป็น 20 อำเภอ 193 ตำบล (รวมตำบลในเมือง) 2,446 หมู่บ้าน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3 รูปแบบ รวม 203 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 73 แห่ง (เทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 72 แห่ง) และองค์การบริหารส่วนตำบล 129 แห่ง มีประชากรทั้งหมด จำนวน 1,307,963 คน แบ่งเป็นผู้ชาย 651,455 คน ผู้หญิง 656,408 คน

พูน ปณ ทิโต ชิว

## 4. บริบทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในจังหวัดร้อยเอ็ด

### 4.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ

#### 4.1.1 สำนักงานสถิติจังหวัดร้อยเอ็ด

สำนักงานสถิติจังหวัดร้อยเอ็ด เป็น สำนักงานสถิติจังหวัดประเภทที่ 1 ตามคำสั่งกองทัพบก และ จัดตั้งขึ้นตามอัตรการจัตอาวุธและยุทโธปกรณ์ หมายเลข 51-309 ลงวันที่ 15 ก.ย. 49 เริ่มให้บริการแก่ประชาชนและปฏิบัติงานทางด้านการทหารและพลเรือน ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดตั้งแต่ พ.ศ. 2461

ภารกิจ ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร และประสานกิจการสถิติทั้งปวง ซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียม และบันทึกข้อตกลง ที่เกี่ยวข้องใน เขตพื้นที่จังหวัด

ขีดความสามารถ สามารถแบ่งได้ดังนี้

- 1) ควบคุมทางวิทยาการของสายงานสถิติในเขตท้องที่จังหวัด
- 2) ดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และประสานงานในกิจการสถิติทั้งปวงซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียมและบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในเขตท้องที่จังหวัด
- 3) ดำเนินการควบคุมทหารกองเกินและทหารกองหนุนในเขตท้องที่จังหวัด
- 4) ดำเนินการและประสานในกิจการสถิติทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องในเรื่องเตรียมพล กับเจ้าหน้าที่ของมณฑลทหารบก หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
- 5) บันทึก รายงาน ตรวจสอบ โต้ตอบ และชี้แจงปัญหาในกิจการสถิติ รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทหารตามที่ได้รับมอบหมาย
- 6) รวบรวม ข้อมูล สถิติ และสภาพของทหารกองเกิน ทหารกองหนุน ในเขตท้องที่จังหวัด เพื่อนำมาใช้ในการเข้ารับราชการทหารและการเตรียมพล
- 7) หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานสถิติ ตลอดจนกิจการอันเกี่ยวข้องกับ กำลังคนในเขตท้องที่จังหวัด ตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบ อำนาจจากผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้
- 8) รวบรวม ข้อมูล สถิติ เกี่ยวกับการระดมสรรพกำลัง ด้านการส่งกำลังบำรุงในเขตท้องที่จังหวัด
- 9) ดำเนินการด้านการข่าว ในเขตท้องที่จังหวัด ตามที่กองทัพบกกำหนด



- 10) ดำเนินการด้านการเงินของหน่วย และตามที่กองทัพบกกำหนด
- 11) งานด้านความมั่นคงของชาติ ตามโครงการกองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติ
- 12) งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2535 โดยให้ปฏิบัติหน้าที่แทนในเรื่องต่างๆ

#### 4.1.2 หน่วยสัสดีอำเภอในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

หน่วยสัสดีอำเภอ มีสัสดีอำเภอเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ อยู่ในความปกครองของ สัสดีจังหวัดร้อยเอ็ด แต่กระทรวงกลาโหมจะมอบการปกครองบังคับบัญชาต่อนายอำเภอนั้นๆ ได้ตามความจำเป็น มีหน้าที่ดังนี้

- 1) ดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และประสานงานในกิจการสัสดีทั้งปวงซึ่งกำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียมละบับที่กข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในเขตท้องที่อำเภอ
- 2) ดำเนินการควบคุมทหารกองเกินและทหารกองหนุนในเขตท้องที่อำเภอ
- 3) ดำเนินการในกิจการสัสดีทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องในเรื่องเตรียมพล
- 4) บันทึก รายงาน ตรวจสอบ โต้ตอบ และชี้แจงปัญหาในกิจการสัสดี รวมทั้งงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับราชการทหารตามที่ได้รับมอบหมาย
- 5) รวบรวม ข้อมูล สถิติ และสภาพของทหารกองเกิน ทหารกองหนุน ในเขตท้องที่อำเภอ เพื่อนำมาใช้ในการเข้ารับราชการทหารและการเตรียมพล
- 6) สอดส่องดูแลความประพฤติทหารกองประจำการนอกหน่วยทหาร ในเขตท้องที่อำเภอ และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในการจับกุมทหารกองประจำการที่ขาดหนีราชการส่งหน่วยต้นสังกัด
- 7) หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานสัสดี ตลอดจนกิจการอันเกี่ยวข้องกับ กำลังคนในเขตท้องที่อำเภอ ตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบ อำนาจจากผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้

#### 4.2 ขั้นตอนในการลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอ

บรรดาชายซึ่งมีสัญชาติไทย เมื่อมีอายุย่างเข้า 18 ปี ในพุทธศักราชใด (คือ 17 ปี บริบูรณ์ เอา พ.ศ. ปัจจุบันตั้ง ลบด้วย พ.ศ. เกิด) ให้ไปแสดงตนลงบัญชีทหารกองเกินภายในพุทธศักราชนั้น ผู้ที่ไม่สามารถไปลงบัญชีทหารกองเกินด้วยตนเอง ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ไปแจ้งแทน ให้นายอำเภอสอบสวนเมื่อเห็นว่าถูกต้องให้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้



นายอำเภอออกไปสำคัญ (แบบ สด.9) ให้ไว้เป็นหลักฐาน หากใบสำคัญชำรุดหรือสูญหาย ให้ผู้ถือแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่เพื่อขอรับใบสำคัญใหม่ โดยเสียค่าธรรมเนียมฉบับละหนึ่งบาท แต่ถ้การชำรุดหรือสูญหายนั้นเป็นเพราะเหตุสุดวิสัยก็ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม เช่น คนเกิด พ.ศ. 2544 ใน พ.ศ. 2561 จะมีอายุเท่าใดก็เอา 2561 ตั้งลบด้วย 2544 ผลลัพธ์ได้ 17 (2561-2544 = 17) ก็บอกได้ว่ามีอายุครบ 17 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2561 ตั้งแต่ 1 ม.ค. 61 ถึง 31 ธ.ค. 61 นั้นหมายความว่า ใน พ.ร.บ. ราชการทหารกำหนดให้คนเกิดในรอบปีเดียวกันมีอายุเท่ากันหมด ให้ถือ พ.ศ. เกิดเป็นสำคัญไม่ว่าคนนั้นจะเกิดวันที่เท่าใด เดือนใด ต้นปี กลางปีหรือปลายปี เมื่อสิ้นปีพุทธศักราชที่เกิดให้ถือว่ามีอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์

หลักฐานที่จะต้องนำไปแสดงตนลงบัญชีทหารกองเกินมีดังนี้ (1) บัตรประจำตัวประชาชน (2) ทะเบียนบ้าน (3) สูติบัตร (ถ้ามี) ในการลงบัญชีทหารกองเกินนั้น ต้องไปแสดงตนลงบัญชีทหารกองเกิน ณ อำเภอท้องที่ซึ่งบิดามีภูมิลำเนาอยู่ ไม่ว่าผู้นั้นจะบรรลุนิติภาวะสามารถมีภูมิลำเนาของตนเองได้แล้วหรือไม่ก็ตาม

กรณีที่เกิดเสียชีวิตแล้วมารดายังมีชีวิตอยู่ก็ให้ไปลงบัญชีทหารกองเกิน ณ อำเภอท้องที่ที่มารดามีภูมิลำเนาอยู่

กรณีที่ทั้งบิดาและมารดาเสียชีวิตมีผู้ปกครองก็ต้องลงบัญชีทหารกองเกิน ณ อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาของผู้ปกครองดังกล่าวแล้วแต่กรณี เมื่ออำเภอรับลงบัญชีทหารเสร็จก็จะได้รับใบสำคัญ (แบบ สด.9) ไว้เป็นหลักฐาน

เมื่อสิ้นพุทธศักราชนั้น สัสดีอำเภอจะคัดรายชื่อผู้ที่มาลงบัญชีภายในปีพุทธศักราชนั้น แยกเป็นตำบล รวมทั้งอำเภอ ส่งบัญชีรายชื่อให้กับสำนักงานสัสดีจังหวัด เพื่อเตรียมจัดเก็บข้อมูล และเตรียมจัดทำบัญชีเรียกไว้สำหรับตรวจเลือกต่อไป

เมื่อมีอายุย่างเข้า 21 ปี ในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนรับหมายเรียกเข้ารับราชการทหาร (แบบ สด.35) ที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนเองภายในพุทธศักราชนั้น (ตั้งแต่ ม.ค. ถึง ธ.ค. ของปีที่มีอายุครบ 20 ปีบริบูรณ์) ในหมายเรียกเข้ารับราชการทหารจะระบุ สถานที่ตรวจเลือก วันที่ เดือน ปี พ.ศ. และเวลาให้มาเข้ารับการตรวจเลือก

#### 4.3 อัตราการจัดหน่วยสำนักงานสัสดีจังหวัดร้อยเอ็ด

เป็น นขต.มทบ.27 มีหน่วยในบังคับบัญชา คือ หน่วยสัสดีอำเภอ 20 อำเภอ แบ่งตามลำดับ ดังนี้

1) หน่วยสัสดีอำเภอชั้น 1 จำนวน 4 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอธวัชบุรี อำเภอสุวรรณภูมิ และอำเภอโพนทอง

2) หน่วยสัสดีอำเภอชั้น 2 จำนวน 10 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเสลภูมิ อำเภอหนองพอก อำเภอโพธิ์ชัย อำเภोजตุรพักตรพิมาน อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอเมืองสรวง อำเภอพนทราย อำเภออาจสามารถ อำเภอพนมไพร และอำเภอเกษตรวิสัย

3) หน่วยสัสดีอำเภอชั้น 3 จำนวน 6 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมยวดี อำเภอจันทบุรี อำเภอศรีสมเด็จ อำเภอหนองฮี อำเภอเชียงขวัญ และอำเภอทุ่งเขาหลวง

#### 4.4 อัตราการจัดกำลังพล

1) ยอดกำลังพล มีดังนี้

- (1) นายทหาร 28 นาย
- (2) นายสิบ 36 นาย
- (3) ลูกจ้างประจำ 1 คน
- (4) พนักงานราชการ 1 คน
- (5) รวมทั้งสิ้น 66 คน

2) งานในหน้าที่สัสดีจังหวัด แบ่งเป็น 4 ภาค ดังนี้

- (1) ภาคที่ 1 การเรียก การตรวจเลือก และการเตรียมพล
- (2) ภาคที่ 2 การทะเบียนบัญชี และทหารขาดหนี้ราชการ
- (3) ภาคที่ 3 การปลด จำหน่าย และย้ายภูมิลำเนาทหาร
- (4) ภาคที่ 4 งานธุรการ งบประมาณ และการเงิน

3) งานในหน้าที่ ภาค 1

- (1) การเรียก
  - บัญชีเรียกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ (แบบ สด.16)
  - บัญชีจำนวนคนที่จะเรียกได้ (แบบ สด.14)
  - บัญชีเทียบจำนวนคนที่จะกะเรียก (แบบ สด.15)
  - ใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบ สด.43)
  - บัญชียกเว้นหรือผ่อนผัน (แบบ สด.20)
  - การยกเว้นผ่อนผัน
  - การพ้นจากฐานะยกเว้น, หมดเหตุผ่อนผัน

(2) การตรวจเลือก

- เอกสารการตรวจเลือก
- การดำเนินการตรวจเลือก
- การควบคุมคำร้องขอต่างๆ

- รายงานบัญชีตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ (แบบ สด.17)

(3) การเตรียมพล

- บัญชี ตพ.2
- บัญชี ตพ.3
- บัญชี ตพ.4
- การบรรจุสังกัดทหารกองหนุน
- สอบทานบัญชีทหารกองหนุน
- บัญชียอดฯ (แบบ สด.21, สด.22, สด.23)

4) งานในหน้าที่ ภาค 2

- ทะเบียนกองประจำการ (แบบ สด.3)
- บัญชีคนที่ส่งเข้ากองประจำการ (แบบ สด.18)
- ทหารหนีราชการ

5) งานในหน้าที่ ภาค 3

- บัญชีรายชื่อทหารกองเกินและทหารกองหนุนประเภทที่ 2 (แบบ สด.27)
- ปลดทหารกองเกินเป็นทหารกองหนุน
- การย้ายภูมิลำเนาทหาร

6) งานในหน้าที่ ภาค 4

- การรับส่ง เก็บรักษา ยืม ทำลายหนังสือ
- คำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน
- สมุดประวัติ ทำเนียบข้าราชการ
- บัญชีวันลา สมุดลงเวลาปฏิบัติราชการบัญชีพัสดุครุภัณฑ์
- เครื่องมือเครื่องใช้ในการตรวจเลือก
- เอกสารการเงิน งบประมาณ
- การปกครองบังคับบัญชา
- สถานที่ทำงาน และที่พักอาศัย

7) สรุปผลการเรียกประจำปี 2560

(1) คนอายุธรรมดา

- จำนวนทหารกองเกิน 7,502 นาย
- มาเข้ารับการตรวจเลือกฯ 7,284 นาย
- คิดเป็นร้อยละ 97.09

## (2) คนอายุอื่น

- จำนวนทหารกองเกิน 1,448 นาย
- มาเข้ารับการตรวจเลือกฯ 1,114 นาย
- คิดเป็นร้อยละ 76.93

## (3) คนผ่อนผัน

- จำนวนทหารกองเกิน 4,483 นาย
- มาเข้ารับการตรวจเลือกฯ 4,445 นาย
- คิดเป็นร้อยละ 99.15

## (4) ยอดแบ่งเฉลี่ย

- ยอดทหารกองเกิน 8,537 นาย
- ยอดที่ต้องการรวมทุกแผนก 2,610 นาย (อัตราเฉลี่ย 1 : 3.27)

## (5) ทหารบก

- ผลัดที่ 1 1,117 นาย
- ผลัดที่ 2 1,117 นาย
- รวม 2,234 นาย

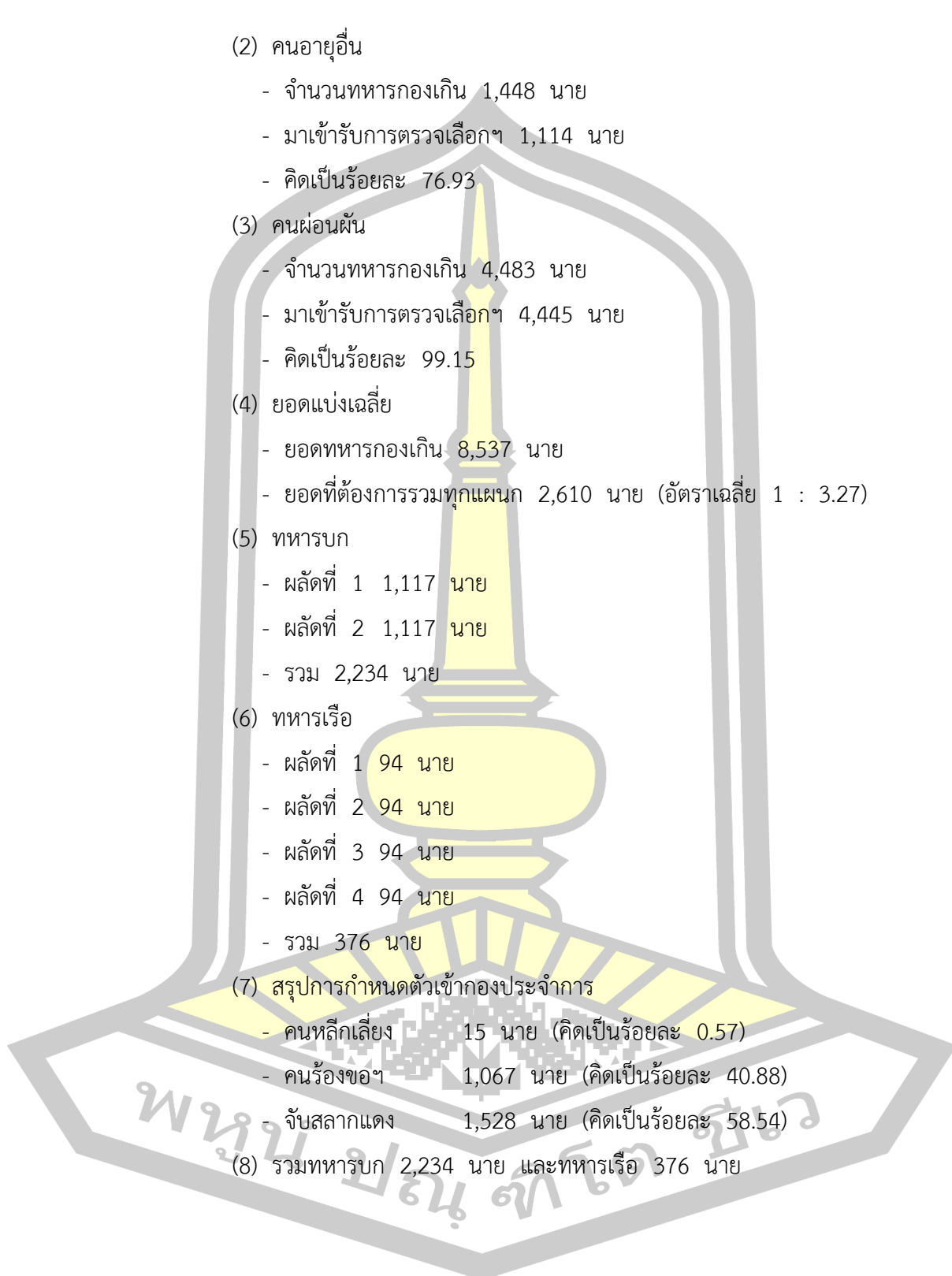
## (6) ทหารเรือ

- ผลัดที่ 1 94 นาย
- ผลัดที่ 2 94 นาย
- ผลัดที่ 3 94 นาย
- ผลัดที่ 4 94 นาย
- รวม 376 นาย

## (7) สรุปรายการกำหนดตัวเข้ากองประจำการ

- คนหลีกเลี่ยง 15 นาย (คิดเป็นร้อยละ 0.57)
- คนร้องขอฯ 1,067 นาย (คิดเป็นร้อยละ 40.88)
- จับสลากแดง 1,528 นาย (คิดเป็นร้อยละ 58.54)

## (8) รวมทหารบก 2,234 นาย และทหารเรือ 376 นาย



## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษ วัฒนา (2543) ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรีโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการทหารของทหารกองประจำการเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงให้พลทหารกองประจำการมีความรักกรมกองและลดจำนวนการขาดหนีราชการจากการวิจัยพบว่าหากกองทัพได้มีการปรับปรุงในเรื่องของอัตราเงินเดือนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจเลือกมาเป็นระบบพลทหารอาสาสมัครด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านของเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการมีการพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการในหน่วยซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิมหรือใกล้เคียงแล้วจะเป็นผลก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการทหารในระดับสูงมากกว่าปัจจุบัน

จิรสิทธิ์ เกษะโกมล (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการจำนวนมากศึกษาเฉพาะกรณีทหารกองเกินผลัดที่1/42 ในเขตกรุงเทพฯ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าพลทหารส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อยส่วนใหญ่เป็นโสดมีอาชีพรับจ้างมีการศึกษาอยู่ในระดับม.3-ม.6 มีความคิดเห็นในทางบวกต่อการเป็นทหารและมีความต้องการให้ทางราชการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเงินเดือนให้สูงกว่าเดิมรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นด้วยนอกจากนี้ยังพบว่าพลทหารส่วนใหญ่ทราบข่าวการตรวจเลือกจากรายการทางสื่อวิทยุโทรทัศน์

ชูเกียรติ เจริญสุนทร (2537) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องผลการวิจัยเรื่องทัศนคติของชายไทยที่มีต่อการเกณฑ์ทหารพบว่าการจัดหากำลังพลของกองทัพไทยด้วยระบบการเรียกเกณฑ์ยังคงมีความเหมาะสมกับสภาวะของประเทศแต่จำเป็นต้องปรับปรุงในเรื่องแรงจูงใจเช่นเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงสวัสดิการมากกว่าใช้มาตรการเชิงบังคับอย่างเดียว ในด้านทัศนคตินั้นชายไทยส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการต้องสูญเสียทั้งเวลาและอนาคตชายไทยที่มีโอกาสทางการศึกษายังคงให้ความนิยมต่อการเป็นนักศึกษาวิชาทหารและต้องการให้ปรับลดเวลาประจำการของพลทหารลงส่วนชายไทยที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเห็นว่าควรปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการให้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

เด่นชัย เหวงโชติ (2543) ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องปัจจัยสนับสนุนอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีความเป็นไปได้ในการสนับสนุนให้ทหารกองเกินอาสาสมัครเป็นทหารกองประจำการโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรีจำนวน 245 คนผลการศึกษาสามารถบ่งชี้ได้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่เป็นส่วนในการสนับสนุนการอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการและข้อเสนอแนะได้ตั้งปัจจัยพื้นฐานได้แก่

การศึกษาของทหารกองเกินส่วนใหญ่จะเป็นผู้มีความรู้มีอาชีพรับจ้างหรือกรรมกรเป็นส่วน ใหญ่ สถานภาพโดยทั่วไปโสดเป็นผู้มีรายได้มีน้อยที่สำคัญคือมีความรู้สึกและมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบกมีความ ต้องการเข้ารับราชการและต้องการได้ความรู้ในการฝึกวิชาชีพ

ปริญญา แต่แดงเพชร (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการร้องขอเข้า กองประจำการของพลทหารกองประจำการผลัดที่ 1/41 สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าสื่อโฆษณาต่างๆ เช่นโทรทัศน์วิทยุและหนังสือพิมพ์มีอิทธิพลต่อการ ตัดสินใจร้องขอเข้ากองประจำการและยังพบอีกว่าทหารกองประจำการต้องการได้สิทธิประโยชน์จาก ทางราชการเพิ่มขึ้นเช่นต้องการเข้ารับการศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายสิบต้องการได้รับเงินเดือนเบี้ย เลี้ยงที่สูงขึ้นต้องการได้สมุดประจำตัวทหารกองหนุน (ส.ต.8)

ปราโมทย์ เกษบันเทิง (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวคิดในการพัฒนาระบบการ เรียกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารประจำการเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อต้องการเปลี่ยนระบบการตรวจเลือกจากการตรวจเลือกฯ (เกณฑ์ทหาร) เป็นระบบอาสาสมัคร โดยการหาข้อมูลว่าทหารกองเกินต้องการอะไรที่จะเป็นแรงจูงใจให้สมัครเป็นทหารกองประจำการ และปรับปรุงเรื่องสวัสดิการของทหารให้ดีขึ้น

พจนา บุญประสพ (2540) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องการประชาสัมพันธ์ ของกองทัพบกต่อภาพลักษณ์ของทหารและการปฏิบัติการทางทหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่ง แสวงหาข้อมูลอันเป็นเสียงสะท้อนกลับของประชาชนปัจจัยที่มีผลทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีทัศนคติ ในทางลบต่อทหารตลอดจนแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงสื่อการประชาสัมพันธ์ในเชิงยุทธศาสตร์อัน ประกอบด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงสื่อวิทยุโทรทัศน์ทั้งนี้เพื่อลดช่องว่างแห่งความไม่เข้าใจและวิธี เสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อทหารจากการศึกษาวิจัยสรุปผลได้ว่าประชาชนส่วนใหญ่รับทราบ ข่าวสารของกองทัพได้จากสื่อประเภทวิทยุโทรทัศน์มากที่สุดรองลงมาคือหนังสือพิมพ์ส่วนสื่อประเภท วิทยุกระจายเสียงนั้นยังไม่ได้ผลเท่าที่ควรประชาชนยังไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นศรัทธาในทหารสืบ เนื่องมาจากการเผยแพร่ข่าวสารไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

พิรุณี เลขกิจสุนทร (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องบทบาทของ สปอ ตมรงค์ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์ต่อการสมัครใจเข้ารับราชการทหารของทหารกองประจำการผลัดที่ 1/44 ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่าชายไทยที่มีอายุครบเกณฑ์ส่วนใหญ่ รวมทั้งพ่อแม่ญาติและบุคคลที่เกี่ยวข้องทราบข่าวสารการตรวจคัดเลือกทหารจากสปอ ตมรงค์ ประชาสัมพันธ์ที่กองทัพบกใช้เผยแพร่ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์แต่การที่กองทัพได้นำกลยุทธ์ในการนำ ดารามาทำหน้าที่โน้มน้าวใจและเชิญชวนชายไทยให้ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารนั้น ไม่มีผล ต่อการตัดสินใจของชายไทยที่สมัครเข้ารับราชการทหารดารานำมาใช้นั้นมีผลทำให้สปอ ตมรงค์ ประชาสัมพันธ์เกิดภาพลักษณ์ในด้านความบันเทิงเท่านั้นสำหรับแรงจูงใจด้านประโยชน์ที่คาดว่าจะ



ได้รับเช่นการได้รับการศึกษาตามระบบการศึกษานอกโรงเรียนการฝึกอาชีพการได้รับสิทธิสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและการได้รับการพิจารณาเข้าทำงานจากหน่วยงานต่างๆ ก่อนบุคคลที่ไม่ผ่านการตรวจเลือกนั้นไม่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารแต่อย่างใด

จากการวิจัยยังพบอีกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยและผู้ที่มียาได้น้อยจะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารสูงจากข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารจากแรงจูงใจ 3 ประการคือ (1) ความภาคภูมิใจที่ได้สวมเครื่องแบบทหาร (2) การได้รับความภาคภูมิใจและชื่นชมจากพ่อแม่ญาติและคนที่รู้จัก (3) การได้รับการสนับสนุนจากพ่อแม่พี่น้องให้สมัครเข้ารับใช้ชาติด้วยการเป็นทหาร

ศิริรัตน์ วสุวัต (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ป.ป.ป. กับการทุจริตในการตรวจเลือกทหารกองเกินได้เสนอแนะการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยให้ปรับเปลี่ยนมาเป็นระบบอาสาสมัครพร้อมทั้งเสนอให้เพิ่มเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีของทหารศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหารกองบัญชาการทหารสูงสุดได้รายงานภูมิหลังและทัศนคติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ 1 ของกองพลทหารราบที่ 9 สรุปได้ดังนี้ พลทหารอาสาสมัครทุกคนสามารถอ่านออกเขียนได้ประมาณร้อยละ 36 จบการศึกษาในระดับมัธยมต้นร้อยละ 35 จบการศึกษาระดับมัธยมปลายในด้านชีวิตครอบครัวเกือบทั้งหมดเป็นโสดส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างและเป็นเกษตรกรรวมส่วนหนึ่งเป็นนักศึกษาพลทหารอาสาสมัครประมาณร้อยละ 60 รับทราบข้อมูลข่าวสารการรับสมัครจากทางโทรทัศน์รองลงมาคือหนังสือพิมพ์และวิทยุเป็นหลัก แรงจูงใจที่ทำให้มาร้องขอเข้ากองประจำการประมาณครึ่งหนึ่งมีใจรักทหารและร้อยละ 24 ต้องการยึดเป็นอาชีพต่อไป ทหารกองประจำการอาสาสมัครมีความพอใจในพิธีจัดการต้อนรับที่พักดีมีอาหารดีในส่วนที่ต้องการให้ปรับปรุงเพิ่มเติมคือความสะอาดของที่พักปรับปรุงคุณภาพของเสื้อผ้าและเวลาในการพักผ่อน

สมพิศ เพิ่มพูน (2545) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมและจิตวิทยากับการร้องขอและไม่ร้องขอเข้ากองประจำการของทหารกองเกินพบว่ารายได้อาชีพระดับการศึกษาความต้องการที่จะได้สมุดกองทุนเพื่อไปประกอบการสมัครงานต้องการลดวันรับราชการและความคิดเห็นต่ออาชีพทหารมีความสัมพันธ์กับการร้องขอเข้ากองประจำการ



(เสรี ลี้มทอง (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของทหารกองประจำการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของทหารกองประจำการในการเข้ามารับราชการในกองทัพพบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับในระหว่างรับราชการเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าพลทหารกองประจำการส่วนมากมีปัญหา ด้านเศรษฐกิจมีการศึกษาน้อยแต่มีสิ่งจูงใจที่ทำให้บางส่วนร้องขอเข้ารับราชการเพราะต้องการสิทธิ์ในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ซึ่งประกอบไปด้วยเครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีกระบวนการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้สัมภาษณ์

- 1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 995 คน
- 2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 285 คน ซึ่งได้มาโดยการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 2 แสดงชื่ออำเภอ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	ชื่ออำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	เมยวดี	8	2
2	จังหาร	28	8
3	หนองฮี	18	6
4	หนองพอก	55	16
5	พนมไพร	43	12
6	โพนทราย	18	6
7	ปทุมรัตน์	54	16
8	โพนทอง	84	24

ที่	ชื่ออำเภอ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
9	อาจสามารถ	67	19
10	เกษตรวิสัย	64	18
11	โพธิ์ชัย	29	8
12	ธวัชบุรี	62	18
13	สุวรรณภูมิ	92	26
14	เชียงขวัญ	25	7
15	เมืองร้อยเอ็ด	150	43
16	จตุรพักตรพิมาน	62	18
17	เสลภูมิ	70	20
18	ทุ่งเขาหลวง	13	3
19	เมืองสรวง	28	8
20	ศรีสมเด็จ	25	7
รวม		995	285

3) ผู้ให้สัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมยวดี และอำเภอศรีสมเด็จ อำเภอละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน (2) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี 2560 จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองร้อยเอ็ด อำเภอเมยวดี และอำเภอศรีสมเด็จ อำเภอละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน และ (3) ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี ได้แก่ สัสดีจังหวัดร้อยเอ็ด และสัสดีอำเภอ จำนวน 3 อำเภอ คือ สัสดีอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สัสดีอำเภอเมยวดี และสัสดีอำเภอศรีสมเด็จ

พูน ปณ ทิโต ชิว

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้จึงมี 2 แบบ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

### 2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น จำนวน 6 ด้าน

การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการวิจัย กำหนดขอบเขตคำถามตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3) นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

4) นำแบบสอบถามส่งให้ผู้ที่มีประสบการณ์พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

(1) ผศ.ดร.อลงกรณ์ อรรคแสง ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง คุณวุฒิ ร.บ., ร.ม., พร.ด. ผู้มีประสบการณ์ด้านระเบียบวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการใช้สถิติ

(2) ผศ.ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนาศึกษา ผู้มีประสบการณ์ด้านภาษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา

(3) พ.ต.ประเสริฐ สัตยาคุณ ตำแหน่ง ผู้ช่วยสัสดีจังหวัดร้อยเอ็ด คุณวุฒิ ร.บ., ร.ม. ผู้มีประสบการณ์ด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของการใช้เนื้อหา

5) นำแบบสอบถามที่ผู้ที่มีประสบการณ์ตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขตาม คำเสนอแนะ และนำกลับมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบก่อนนำไปใช้

6) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ทหารกองประจำการผู้ที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกอง ประจำการ จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

(1) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

(2) หาค่าความเชื่อมั่นทางสถิติ (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตาม วิธีของ Cronbach

7) จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## 2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

แบบสัมภาษณ์ (Interview) มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured) ตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน สำหรับเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดของแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการ จำนวน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับ ราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น จำนวน 6 ด้าน

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการค้นคว้า เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย กำหนดขอบเขต คำถามตามกรอบแนวคิดทั้ง 5 ด้าน แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสัมภาษณ์

3) นำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งทำการปรับปรุง แก้ไขจนแบบ สัมภาษณ์ฉบับร่างมีความถูกต้องครบถ้วนตามตัวแปรที่ศึกษา

4) ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จนมั่นใจว่าแบบสัมภาษณ์เป็น เครื่องมือที่มีคุณภาพเพียงพอ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ เตรียมสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา จะมีขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 1) ขอนหนังสือจากทางวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อขอความร่วมมือจากบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแบบสอบถามต่างๆ
- 2) ทำการแจกแบบสอบถาม กับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะดำเนินการด้วยตนเอง
- 3) ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการด้วยตนเอง
- 4) เก็บรวบรวมแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แล้วทำการคัดเลือกแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้วิเคราะห์

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ จำนวน 5 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยเกณฑ์การให้คะแนนและการประเมิน ได้แบ่งระดับออกเป็นดังนี้

ระดับมากที่สุด	เท่ากับ	5
ระดับมาก	เท่ากับ	4
ระดับปานกลาง	เท่ากับ	3
ระดับน้อย	เท่ากับ	2
ระดับน้อยที่สุด	เท่ากับ	1

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยของคะแนนรายด้านจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาแปรผลตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	เท่ากับระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	เท่ากับระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	เท่ากับระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	เท่ากับระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	เท่ากับระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น โดยใช้ค่าความถี่

#### 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

โดยนำผลการสัมภาษณ์ที่ได้รับมาเรียบเรียง จัดระบบ และนำเสนอในเชิงพรรณนา เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยใช้เครื่องมือได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีกระบวนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

#### 1. ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 1 เป็นผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ และตอนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

##### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 3 แสดงผลจำนวนและร้อยละด้านข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ	21 ปี	115	40.4
	22-25 ปี	169	59.3
	26-29 ปี	1	0.4
	<b>รวม</b>	<b>285</b>	<b>100.0</b>
ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา	42	14.7
	มัธยมศึกษา/ปวช.	171	60.0
	อนุปริญญา (ปวส.)	41	14.4
	ปริญญาตรีขึ้นไป	31	10.9
	<b>รวม</b>	<b>285</b>	<b>100.0</b>

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ	เกษตรกร	65	22.8
	รับจ้าง	144	50.5
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	15	5.3
	นักเรียน/นักศึกษา	30	10.5
	รับราชการ	7	2.5
	ว่างงาน	24	8.4
	<b>รวม</b>	<b>285</b>	<b>100.0</b>
สถานภาพการสมรส	โสด	260	91.2
	สมรส	25	8.8
	<b>รวม</b>	<b>285</b>	<b>100.0</b>
รายได้ต่อเดือน	1-10,000 บาท	204	71.6
	10,001-15,000 บาท	54	18.9
	15,001-20,000 บาท	13	4.6
	20,001-25,000 บาท	10	3.5
	25,001 บาท ขึ้นไป	4	1.4
	<b>รวม</b>	<b>285</b>	<b>100.0</b>

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ในด้านอายุ พบว่า มีอายุ 21 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็น ร้อยละ 40.4 อายุ 22-25 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.3 และอายุ 26-29 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.4 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับประถมศึกษา จำนวน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.7 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 171 คน คิดเป็น ร้อยละ 60.0 ระดับอนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.4 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.9 ในด้านอาชีพ พบว่า มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 65 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.8 มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 144 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.5 มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.3 มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา จำนวน 30 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.5 มีอาชีพรับราชการ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.5 และว่างงาน จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.4 ในสถานภาพการสมรส พบว่า เป็นโสด จำนวน 260 คน คิดเป็น ร้อยละ 91.2 และสมรส จำนวน 25 คน คิดเป็น ร้อยละ 8.8 และในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้ 1-10,000

บาท จำนวน 204 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.6 มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.9 มีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.6 มีรายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 3.5 และมีรายได้ 25,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.4

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ตาราง 4 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
1. ด้านความคุ้มค่า	3.38	0.79	ปานกลาง
2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ	3.47	0.83	มาก
3. ด้านคุณค่าในตนเอง	4.01	0.72	มาก
4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ	3.99	0.73	มาก
5. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.46	0.74	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.66</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากข้อมูลในตาราง 4 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณค่าในตนเอง ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับและด้านข้อมูลข่าวสาร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า

พูน ปณ ทิโต ชิว

ตาราง 5 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่า เป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง	3.28	0.87	ปานกลาง
ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	3.42	0.91	มาก
มีสิทธิลดหย่อนค่าโดยสารในการเดินทาง	3.42	0.93	มาก
ได้รับสิทธิลดหย่อนวันรับราชการ	3.23	1.03	ปานกลาง
ได้รับสิทธิพิเศษจากองค์การทหารผ่านศึก	3.53	1.06	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.38</b>	<b>0.79</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากข้อมูลในตาราง 5 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับสิทธิพิเศษจากองค์การทหารผ่านศึก ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และมีสิทธิลดหย่อนค่าโดยสารในการเดินทาง และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงและได้รับสิทธิลดหย่อนวันรับราชการ



ตาราง 6 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ เป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
มีสิทธิสอบเป็นนักเรียนทหาร	3.75	0.91	มาก
มีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหาร	3.59	0.97	มาก
ได้รับการพิจารณาเข้าทำงานจากสถานประกอบการต่างๆ	3.54	0.90	มาก
มีโอกาสได้รับเลือกเป็นผู้นำชุมชน	3.31	1.03	ปานกลาง
เมื่อปลดประจำการแล้วมีโอกาสได้รับการดูแลจากกองทัพ	3.15	1.00	ปานกลาง
<b>โดยรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.83</b>	<b>มาก</b>

จากข้อมูลในตาราง 6 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีสิทธิสอบเป็นนักเรียนทหาร มีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหาร และได้รับการพิจารณาเข้าทำงานจากสถานประกอบการต่างๆ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีโอกาสได้รับเลือกเป็นผู้นำชุมชน และเมื่อปลดประจำการแล้วมีโอกาสได้รับการดูแลจากกองทัพ



ตาราง 7 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านคุณค่าในตนเอง เป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ฝึกฝนตนเองให้มีระเบียบวินัย	4.07	0.83	มาก
เป็นตัวอย่งที่ดีให้กับครอบครัวและชุมชน	3.91	0.86	มาก
การฝึกทำให้สุขภาพแข็งแรง	4.13	0.80	มาก
มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ	3.87	0.85	มาก
มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน	4.09	0.86	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>4.01</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากข้อมูลในตาราง 7 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านคุณค่าในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การฝึกทำให้สุขภาพแข็งแรง มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน ฝึกฝนตนเองให้มีระเบียบวินัย เป็นตัวอย่งที่ดีให้กับครอบครัวและชุมชน และมีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ





ตาราง 8 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ เป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.07	0.94	มาก
ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากครอบครัว	4.03	0.74	มาก
ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากคนในชุมชน	3.80	0.81	มาก
ครอบครัวมีความภาคภูมิใจ	4.09	0.84	มาก
เป็นเกียรติประวัติแก่วงศ์ตระกูล	3.96	0.90	มาก
<b>โดยรวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.73</b>	<b>มาก</b>

จากข้อมูลในตาราง 8 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจ มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากครอบครัว เป็นเกียรติประวัติแก่วงศ์ตระกูล และได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากคนในชุมชน



ตาราง 9 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร เป็นรายชื่อ

ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย
ได้รับข้อมูลจากการศึกษาระเบียบและกฎหมาย	3.67	0.77	มาก
ได้รับข้อมูลข่าวสารจากระบบเครือข่ายสารสนเทศ	3.47	0.83	มาก
ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก	3.55	0.82	มาก
ได้รับข้อมูลข่าวสารจากกำนันและผู้ใหญ่บ้าน	3.30	0.93	มาก
ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ สัสดีอำเภอ	3.29	0.98	ปานกลาง
โดยรวม	3.46	0.74	มาก

จากข้อมูลในตาราง 9 พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้รับข้อมูลจากการศึกษาระเบียบและกฎหมาย ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก ได้รับข้อมูลข่าวสารจากระบบเครือข่ายสารสนเทศ และได้รับข้อมูลข่าวสารจากกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ สัสดีอำเภอ

### ตอนที่ 3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น

ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นจากแบบสอบถาม สามารถนำมาแจกแจงความถี่แยกเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 10 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น

แนวทางในการส่งเสริม	ความถี่
<b>1. ด้านความคุ้มค่า</b>	
1.1 ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง	11
1.2 ควรจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ตลอดชีพ	8
1.3 ควรปรับลดวันรับราชการทหาร	2
<b>2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ</b>	
2.1 ควรเพิ่มและให้โควตาสหศึกษาเป็นนักเรียนทหาร	15
2.2 ควรจัดหาสถานประกอบการต่างๆ และพิจารณารับเข้าทำงาน หลังปลดจากกองประจำการ	4
<b>3. ด้านคุณค่าในตนเอง</b>	
3.1 ควรออกไปประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิระเปียวินยติ	12
3.2 ควรออกไปประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิสุขภาพแข็งแรง	6
3.3 ควรออกไปประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิลักษณะความเป็นผู้นำ	8
<b>4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ</b>	
4.1 ควรออกไปประกาศเกียรติคุณเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี	12
4.2 ควรออกไปประกาศเกียรติคุณ หรือชมเชยเพื่อเป็นเกียรติแก่ ครอบครัวและวงศ์ตระกูล	5
4.3 ควรจัดงานวันรับทหารใหม่และงานวันปลดเพื่อความภาคภูมิใจ	11
<b>5. ด้านข้อมูลข่าวสาร</b>	
5.1 ควรเพิ่มช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น	7
5.2 ควรให้ข้อมูลข่าวสารกำนันและผู้ใหญ่บ้านไปประชาสัมพันธ์	3
5.3 เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอควรแจ้งข่าวสารให้กับส่วนราชการ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตลอดจนถึงพื้นที่พบปะและประชาสัมพันธ์	6

จากตาราง 10 พบว่า แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น ที่สำคัญ ด้านความคุ้มค่า ได้แก่ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ได้แก่ ควรเพิ่มและให้โควตาสีทดสอบเป็นนักเรียนทหาร ด้านคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ควรออกไปประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิระเบียบวินัยดี ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ได้แก่ ควรออกไปประกาศเกียรติคุณเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ควรเพิ่มช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

## 2. ผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

ในส่วนที่ 2 เป็นผลการศึกษาจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ และตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละตอนมีดังต่อไปนี้

### ตอนที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดดังกล่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี จำนวน 4 คน ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด (2) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561 จำนวน 9 คน และ (3) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2560 จำนวน 6 คน ผลการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่ามีปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านต่างๆ ที่คล้ายคลึง และแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำเสนอแยกออกมาเป็นประเด็นในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดังต่อไปนี้

## 1.1 ด้านความคุ้มค่า

พบว่า ปัจจัยด้านความคุ้มค่าที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่ารักษาพยาบาล นอกจากนี้ยังได้รู้จักกับเพื่อนทหารด้วยกัน ได้ฝึกความอดทน ได้มีโอกาสเรียนรู้การใช้ยุทธโปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนได้มีโอกาสในการไปสมัครสอบเข้าเรียนเป็นนักเรียนนายสิบ ได้สิทธิในการเลือกแผนก เลือกพลัดและสิทธิลดวันรับราชการทหาร จากที่หากจับสลากถูกจะเข้ารับราชการทหาร 2 ปี แต่สมัครเข้ารับราชการทหารก็จะเข้ารับราชการทหารเพียง 1 ปี หรือ 6 เดือน แล้วแต่กรณีไป เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ได้มีเงินเดือนประจำซึ่งเป็นรายได้ที่มีความมั่นคง มีเบี้ยเลี้ยงให้เป็นประจำ และยังสามารถทำประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติด้วย” (ทนาวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้เรียนรู้การใช้ยุทธโปกรณ์ต่างๆ และความรู้ในการปฐมพยาบาล” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีเงินเดือนให้” (จรัต ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รู้จักวิธีการใช้ยุทธโปกรณ์ทางการทหารต่างๆ อย่างถูกต้อง และได้เรียนรู้วิชาในด้านการปฐมพยาบาล” (โจ ธรรมใส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้มีโอกาสในการไปสมัครสอบเข้าเรียนเป็นนักเรียนนายสิบ” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับเดือนและเบี้ยเลี้ยง” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้เงินเดือน และได้ทำเพื่อชาติ” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รู้จักกับมิตรสหาย เพื่อนฝูงที่ดีๆ ได้มิตรภาพ” (ธีรวัฒน์ สุกออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และความอดทน” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล และความอดทน ตลอดจนได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถประจำทาง” (สุรัชย์ นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้เรียนรู้วิชาทหารและการใช้อาวุธยุทธโปกรณ์ชนิดต่างๆ” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้สิทธิการรักษาพยาบาลฟรี” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้สิทธิการลดวันรับราชการและสิทธิค่ารักษาพยาบาล” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นช่วงที่ว่างงาน สามารถเลือกแผนก ทหารบก แผนกทหารเรือ หรือแผนก ทหารอากาศ ได้สิทธิลดวันรับราชการ จากรับราชการ 2 ปีเต็ม เป็น รับราชการเพียง 1 ปี หรือ 6 เดือน ได้สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล” (นิติธร ศรีตวรโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีรายได้จากเงินเดือน เป็นอาชีพที่มีเกียรติสามารถบรรจุเข้ารับราชการมีความ มั่นคงในอาชีพ” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ยังไม่มีมีงานทำที่มั่นคง ว่างงาน สมัครทหารได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่ มั่นคง” (ชวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ทำงานรับจ้างรายวันที่บ้าน ไม่แน่นอน” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้สิทธิลดวันรับราชการน้อยลง มีเงินเดือนที่มั่นคง” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้เลือกแผนกที่ตนเองต้องการ ได้สิทธิลดวันรับราชการ” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

## 1.2 ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ

พบว่า ปัจจัยด้านประโยชน์ที่จะได้รับที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ได้มีโอกาสสมัครเรียนต่อเป็นนักเรียนนายสิบ ความก้าวหน้าในอาชีพและมีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพมากกว่าบุคคลทั่วไป เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“การได้รับการรักษาพยาบาลฟรี เมื่อเจ็บป่วย และมีความได้เปรียบในการสมัคร เข้าศึกษาต่อนักเรียนนายสิบ” (ทันวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีเงินเดือน มีเบี้ยเลี้ยง และประกันอุบัติเหตุให้” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้สิทธิในการรักษาพยาบาลฟรี และมีรายได้ประจำ” (จรัต ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)



“มีสวัสดิการเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“มีสวัสดิการเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้มีโอกาสสมัครเรียนต่อเป็นนักเรียนนายสิบ” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับสวัสดิการเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลฟรี เมื่อเจ็บป่วย และมีเงินเดือน มีเบี้ยเลี้ยงให้” (ธีรวัฒน์ ฮุยออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้ฝึกความมีระเบียบวินัย ความตรงต่อเวลา และได้รับความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ รับราชการ” (สุรชัย นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงประจำทุกเดือนและมีเบี้ยเลี้ยงเวลาออกฝึกด้วย” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“สุขภาพแข็งแรง ความมีวินัยในตนเอง” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีโอกาสบรรจุเข้ารับราชการทหารต่อมากกว่าบุคคลทั่วไป” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการฝึกทำให้ร่างกายแข็งแรง เป็นคนที่มีระเบียบวินัยมากขึ้นและสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทหารในสังกัดกองทัพอากาศได้” (นิติธร ศรีตวรโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีรายได้จากเงินรายเดือน เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการด้านต่างๆ ทั้งตัวเองและครอบครัว มีโอกาสทางการศึกษาและการประกอบอาชีพจากการฝึกอบรมวิชาชีพหลังปลดจากกองประจำการ” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้ศึกษาต่อจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (กศน.) ได้มีโอกาสสอบเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายสิบทหารบก” (ขวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“มีโอกาสสอบเข้าโรงเรียนนายสิบและบรรจุเข้ารับราชการ” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“สร้างโอกาสให้กับตนเอง มีระเบียบวินัย” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการฝึกทำให้ร่างกายแข็งแรง เป็นคนที่มีระเบียบวินัยมากขึ้น” (วรายุทธ ไต่นุช, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

### 1.3 ด้านคุณค่าในตนเอง

พบว่า ปัจจัยด้านคุณค่าในตนเองที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ความน่าเชื่อถือ ความอดทน มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ สุขภาพร่างกายแข็งแรงบุคลิกดีและมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ทำให้คนในหมู่บ้านนั้นรัก เมื่อปลดจากกองประจำการแล้วหากไปสมัครทำงานจะทำให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่หน่วยงานต่างๆ ต้องการ” (ทันวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“การเป็นทหารทำให้ร่างกายแข็งแรง หุ่นดี และเปลี่ยนนิสัยให้เป็นคนรู้จักมีระเบียบวินัย” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีความรู้เพิ่มขึ้น สามารถดูแลตนเองได้” (จรัส ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ช่วยฝึกให้ตนเองเป็นคนมีความอดทนขึ้น และเป็นคนมีระเบียบวินัย” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ช่วยฝึกให้ตนเองเป็นคนมีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัย” (สิทธิเดช ภาควุฒิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้มีโอกาสเปลี่ยนแปลงตัวเองใหม่ ให้เป็นผู้ใหญ่ขึ้น” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“สามารถดูแลตนเองในสถานการณ์คับขันได้” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ช่วยฝึกให้ตนเองเป็นคนมีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัย” (ธีรวัฒน์ สุขออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นคนมีความอดทน มีระเบียบวินัย และมีจิตใจที่เข้มแข็ง” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้ฝึกความมีระเบียบวินัย” (สุรชัย นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“การฝึกทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีบุคลิกดีและมีลักษณะความเป็นผู้นำ” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“รู้จักการเสียสละมากขึ้น” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“การสร้างควมมีระเบียบวินัย สภาร่างกายแข็งแรง ภาวะความเป็นผู้นำสูงขึ้น” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“มองว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น” (นิติธร ศรีตรวโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีการพัฒนาตนเองในด้านบุคลิกภาพ มีโอกาสสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกที่เป็นแรงจูงใจ” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“สร้างโอกาสให้กับตนเอง มีระเบียบวินัย” (ชวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“มีบุคลิกลักษณะความเป็นผู้นำ กล้าแสดงออกมากขึ้น” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นคนที่มีจิตใจเข้มแข็ง มีความอดทน” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“มีสุขภาพที่ดี แข็งแรง มีระเบียบวินัย” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

#### 1.4 ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ

พบว่า ปัจจัยด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ การแสดงถึงความเสียสละกล้าหาญ การได้รับการยอมรับจากครอบครัว ชุมชน เป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูลและเป็นหน้าที่ชายไทยทุกคน เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“การสมัครทหารเป็นการแสดงออกที่กล้าหาญ เราก็มีความภูมิใจ พ่อแม่ญาติพี่น้องก็ภูมิใจในตัวของเราด้วย” (ทันวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“รู้สึกว่าได้ใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่าสมกับที่เกิดมาเป็นลูกผู้ชาย คือการได้รับใช้ชาติ” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นที่ยอมรับของคนในครอบครัว” (จรัส ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ครั้งหนึ่งในชีวิตได้มารับใช้ชาติ” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นที่เชิดหน้าชูตาให้แก่ครอบครัววงศ์ตระกูล” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับความยินดีจากคนในครอบครัว” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ทำให้รู้จักหน้าที่ของตนเองที่มีต่อประเทศชาติ” (สุวิโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นหน้าเป็นตาให้แก่ครอบครัววงศ์ตระกูล” (ธีรวัฒน์ อูยออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“มีชื่อเสียง เป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูล และได้รับการยอมรับจากสาธารณะ” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการยกย่องจากสาธารณะ” (สุรัชชัย นवलใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“รู้สึกที่มีความภาคภูมิใจครั้งหนึ่งในชีวิตได้เข้ารับราชการทหารรับใช้ชาติเป็นหน้าที่ของชายไทย ซึ่งบางคนอยากเป็นแต่อาจไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นได้” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“พ่อแม่พี่น้องยอมรับ และเชื่อถือ” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการยอมรับจากสังคมและครอบครัวตลอดจนชุมชนหมู่บ้าน” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัวเราที่สมัคร สามารถนำความรู้ ความเป็นผู้นำมาใช้ในชีวิตครอบครัวและชุมชนได้” (นิติธร ศรีตวรโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการกล่าวขวัญยกย่องว่าเป็นบุคคลที่เสียสละ” (สุรศักดิ์ ชันธะสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“พ่อ แม่ รู้สึกดีใจและภาคภูมิใจในตัวเราอยากให้มีอาชีพมั่นคง” (ชวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“รู้สึกว่าได้ตอบแทนสังคม ประเทศชาติและเป็นที่ยอมรับของคนในชาติ” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“เป็นเกียรติศักดิ์ศรีแก่ตนเองและครอบครัว” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามารับใช้สังคมและประเทศชาติ” (วรายุทธ โต้นรุช, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

### 1.5 ด้านข้อมูลข่าวสาร

พบว่า ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ได้สอบถามข้อมูลจากทหารรุ่นพี่ ญาติที่เป็นทหาร จากสื่อประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอที่อธิบายชี้แจงให้คำแนะนำ เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ได้จากพี่ๆ ที่เขาผ่านการเป็นทหารมาก่อน” (ทันวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับข้อมูลข่าวสารตามสื่อออนไลน์ และป้ายโฆษณาต่างๆ” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“จากพี่ๆ ที่ผ่านประสบการณ์มาก่อน” (จรัส ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ความคิดเห็นจากผู้ที่เคยเป็นทหารนำมาเผยแพร่ในสื่อออนไลน์” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ญาติผู้ใหญ่แนะนำ” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“รุ่นพี่ที่เคยรับราชการทหารแนะนำ” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้ประสบที่ดีๆ ที่ทำได้ยากในสังคมทั่วไป” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ญาติผู้ใหญ่ที่เป็นทหารแนะนำ” (ธีรวัฒน์ ฮุยออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“กำนันผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอแนะนำ และกระตุ้นความคิดเห็นในอินเทอร์เน็ต” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ กำนันผู้ใหญ่บ้าน และพ่อ แม่ ผู้ปกครอง” (สุรชัย นवलใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับข้อมูลจากรุ่นพี่ที่เป็นทหารมาก่อน” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการชี้แจงจากเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ ทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“จากสังคมภายนอกเมื่อเข้ารับราชการทหารก็จะมีข้อมูลหรือได้รับข้อมูลของทางทหารด้วย” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ได้ข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สัสดีแนะนำและทหารรุ่นพี่ที่สมัครมาก่อนทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น” (นิติธร ศรีตวรโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“จากสื่อประชาสัมพันธ์ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ วิทยุกระจายเสียง โทรทัศน์ แผ่นป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นโปสเตอร์ แผ่นพับ ชุมนรงค์และหน่วยทหาร” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“พ่อ แม่อยากให้เป็นทหาร” (ชวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับข้อมูลจากสัสดีอำเภอและป้ายประชาสัมพันธ์” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับคำแนะนำจากสัสดีอำเภอและเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอตลอดจนข้อมูลข่าวสารที่สื่อต่างๆ” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ได้รับการชี้แจงจากเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ ทำให้ตัดสินใจง่ายขึ้น” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดดังกล่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี จำนวน 4 คน ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด (2) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561 จำนวน 9 คน และ (3) บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2560 จำนวน 6 คน ผลการศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์พบว่ามี ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในด้านต่างๆ ที่คล้ายคลึง และแตกต่างกัน ซึ่งสามารถนำเสนอแยกออกมาเป็นประเด็นในแต่ละด้านตามกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้ดังต่อไปนี้



## 2.1 ด้านความคุ้มค่า

พบว่า แนวทาง ในการส่งเสริมด้านความคุ้มค่าให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ เพิ่มเงินเดือนให้เท่าเทียมกับเอกชน หรือวุฒิ การศึกษาของผู้สมัคร เพิ่มเบี้ยเลี้ยง เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา ภรรยาและบุตร เพิ่มโควตาให้กับผู้สมัครสอบเข้ารับราชการเป็นลำดับแรก เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ควรที่จะขึ้นเงินเดือนให้มากขึ้น และปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา” (ทันทวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการให้ทหารที่ปลดประจำการมีบทบาทในงานการปฐมพยาบาลในชุมชน ด้วย” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรจะมีสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น” (จรัต ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเปิดโอกาสให้มีการฝึกการใช้ยุทธโปกรณ์ทางการทหารที่มากยิ่งขึ้น” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้มีการฝึกการใช้ยุทธโปกรณ์ให้มากยิ่งขึ้น” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรที่จะขึ้นเงินเดือนให้มากขึ้นสำหรับผู้สมัครทหาร” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ผู้ที่สมัครทหารควรผ่อนผันให้มีระยะเวลาในการเป็นทหารที่น้อยลงอีก” (ธีรวัฒน์ สุขออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลให้แก่คนในครอบครัวด้วย” (นิรันดร์ แพงโธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง และเพิ่มสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมไปถึงบิดาและมารดาด้วย” (สุรชัย นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มเงินเดือนให้ใกล้เคียงกับบริษัทเอกชน” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้สิทธิในการรักษาพยาบาลตลอดชีพ” (กนต์พัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“เพิ่มเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ให้ใกล้เคียงกับภาคเอกชนให้มากที่สุด สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สิทธิลดหย่อนค่าโดยสารควรมีให้ตลอดชีพ” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“เพิ่มสวัสดิการต่างๆ มากขึ้นกว่าในปัจจุบัน” (นิติธร ศรีตรวโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ทำให้เห็นว่าทหารเป็นอาชีพที่มั่นคง เพิ่มสวัสดิการในรูปของเงินได้รายเดือน ผู้สมัครเข้ามาควรให้สิทธิเป็นนักเรียนนายสิบเพื่อบรรจุเข้ารับราชการตามหน่วยต่างๆ เป็นลำดับแรก” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“เงินเดือนควรจะคิดให้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ” (ชวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบุตร และภรรยา ได้ด้วย” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการจัดกลุ่มชีพต่างๆ มาฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการสามารถเลือกอาชีพที่ต้องการได้” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“คนที่สมัครและมีคุณสมบัติครบถ้วนควรจะได้รับราชการทหารโดยไม่ต้องสอบอีก” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

## 2.2 ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ

พบว่า แนวทาง ในการส่งเสริมด้านประโยชน์ที่จะได้รับให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ส่งเสริมสวัสดิการค่าเล่าเรียนของบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร สวัสดิการต่างๆ แก่ทหารที่ปลดจากกองประจำการไปแล้ว ควรให้หน่วยงาน หรือบริษัทรับบุคคลที่สมัครทหารเข้าทำงานทันทีหลังปลดจากกองประจำการ หรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษา คุณสมบัติครบถ้วนควรรับเข้าบรรจุเป็นทหารประจำการบรรจุตามหน่วยต่างๆ เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ควรที่จะให้สิทธิพิเศษในการเดินทางกลับบ้านในช่วงพักการฝึก เช่น การเดินทางโดยเครื่องบินฟรี” (ทันวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการปรับเพิ่มในเรื่องของเงินเดือนค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยง” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีสวัสดิการดูแลคนในครอบครัวให้กับผู้ที่สมัครด้วย เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร” (จรัต ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงขึ้นอีก” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้กับทหารที่สมัครมากกว่าคนที่จับสลาก” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรที่จะมีการเพิ่มสวัสดิการให้กับทหารที่สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการที่มีครอบครัวแล้ว เช่น ค่าเลี้ยงดูบุตร” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการติดตามชีวิตของทหาร หลังจากปลดประจำการไปแล้ว เพื่อให้ความช่วยเหลือถ้าหากว่าเกิดผลกระทบจากการที่เขาต้องเข้ามาเป็นทหาร” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรที่จะมีสวัสดิการดูแลทหารที่สมัคร หลังจากที่เขาปลดประจำการให้ด้วย” (ธีรวัฒน์ ชูยอน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้สิทธิในการศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายสิบ หรือให้รับราชการเป็นทหารนายสิบเลย” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้สิทธิในการรับราชการเป็นทหารนายสิบต่อไปได้เลย” (สุรชัย นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรรับผู้ที่เป็นทหารเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบมากกว่าบุคคลทั่วไป” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“หลังจากปลดทหารแล้วควรส่งเสริมหาอาชีพหางานให้ทำด้วย” (กนต์พัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้โอกาสผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นทหารศึกษาต่อในโรงเรียนทหารให้มากที่สุด ที่เหลือจึงสอบแข่งขันจากบุคคลพลเรือน” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้โควตาในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกแก่พลทหารที่สมัครเป็นลำดับแรก” (นิติธร ศรีตวรโชติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารที่ปลดออกจากกองประจำการ และมีหน่วยงานบริษัท รับตัวเข้าทำงานทันทีหลังจากปลดจากกองประจำการ” (สุรศักดิ์ ชันธะสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ผู้ที่สมัครเข้ารับราชการทหารควรได้บัตรทหารผ่านศึกทุกคน” (ขวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีเงินค่าเล่าเรียนของบุตรจนกว่าจะบรรลุนิติภาวะ” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้ผู้สมัครได้ศึกษาต่อในโรงเรียนนายสิบมากกว่าสอบมาจากพลเรือน” (เฉลิม ชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“เมื่อปลดจากกองประจำการควรจัดหางานหรืออาชีพให้ทำทันที” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

### 2.3 ด้านคุณค่าในตนเอง

พบว่า แนวทางในการส่งเสริมด้านคุณค่าในตนเองให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ การสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างค่านิยม ฝึกความเป็นผู้นำ สร้างเครือข่ายและดำรงการติดต่อกับทหารที่ปลดออกจากกองประจำการเป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ควรที่จะให้ตำแหน่งหน้าที่หรือบทบาทในสังคมหลังจากที่ปลดประจำการแล้ว เช่น เป็นชุดรักษาความสงบประจำหมู่บ้าน เป็นต้น” (ทันทวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการส่งเสริมในเรื่องการปฏิบัติธรรม หรือฝึกทำสมาธิ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งในด้านของจิตใจให้กับทหารได้” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการส่งเสริมทักษะทางด้านอาชีพต่างตามความถนัดให้กับผู้สมัครทหารด้วย เพื่อที่จะให้มีอาชีพ มีรายได้ สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้หลังจากที่ปลดประจำการ” (จรัล ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการส่งเสริมให้ชายไทยรู้ว่าการเป็นทหารทำให้สุขภาพแข็งแรง ทำให้ไม่เจ็บป่วยง่าย” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน ในการให้สวัสดิการพิเศษกับชายไทยที่เป็นทหารมาก่อนด้วยวิธีการสมัครไม่ใช่โดยการจับสลาก ให้ชายไทยได้เห็นว่าการเป็นทหารนั้นมีผลดีต่อการไปสมัครงาน” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรสร้างความเข้าใจและค่านิยมให้คนเห็นว่า ทหารคือสุดยอดนักเสียสละ เพราะทำเพื่อชาติ” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการส่งเสริมให้กลุ่มวัยรุ่นเห็นว่าการเป็นทหารเป็นอะไรที่ดี” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการรณรงค์สร้างค่านิยมให้ชายไทยอยากเป็นทหาร เช่น การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในช่วงที่มีการฝึก ไม่ใช่วิธีการลงโทษที่ใช้ความรุนแรง” (ธีรวัฒน์ สุขออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีรูปแบบการฝึกที่ทันสมัย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้จริง และ  
งดการใช้ความรุนแรงในการลงโทษ” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ไม่ควรมีการใช้ความรุนแรงในการลงโทษสำหรับการฝึกใหม่” (สุรชัย นวลใส,  
สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“การรับเข้าทำงานควรพิจารณาผู้ที่ผ่านการเป็นทหารเป็นลำดับแรกๆ ”  
(กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรรับทหารที่สมัครใจให้เป็นผู้นำชุมชนและประกาศเกียรติคุณหลังจากปลดทหาร  
แล้ว” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรดำรงการติดต่อ สร้างเครือข่าย สร้างการรับรู้ให้กับน้องทหารทั้งที่อยู่ในกอง  
ประจำการและผู้ที่ปลดจากกองประจำการไปแล้ว” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม  
2561.)

“ควรส่งเสริมอาชีพหลังปลดจากกองประจำการ” (นิติธร ศรีตรวโรชิต, สัมภาษณ์  
15 พฤษภาคม 2561.)

“มีการฝึกอบรมวินัยทหารตลอดจนบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ทักษะ การวางตัวให้  
เหมาะสมในสังคม เมื่อปลดจากกองประจำการสังคมให้ความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวทหาร” (สุร  
ศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“หน่วยทหารควรสร้างการรับรู้ให้ชุมชนเห็นถึงความเสียสละของผู้ที่สมัคร” (ขวลิต  
สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรให้ทหารที่ปลดจากกองประจำการได้มีส่วนร่วมในชุมชนของตนเอง เช่นผู้นำ  
หมู่บ้าน ชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม  
2561.)

“ส่งเสริมอาชีพให้กับทหารที่ปลดจากกองประจำการ” (เฉลิมชล ดวงชัย,  
สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“หน่วยในพื้นที่ควรมีการติดต่อกับทหารที่ปลดจากกองประจำการเป็นประจำ ให้  
รู้สึกว่าจะมีความผูกพันระหว่างหน่วยกับทหารที่ปลดไปแล้ว” (วรายุทธ โตนวุธ, สัมภาษณ์ 17  
พฤษภาคม 2561.)

## 2.4 ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ

พบว่า แนวทางในการส่งเสริมด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ควรจัดทำเครื่องเชิดชูเกียรติมีการให้รางวัลแก่คนที่สมัคร จัดทำเกียรติบัตรหลังปลดจากกองประจำการ สนับสนุนยกย่องเป็นตัวอย่างในชุมชน เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“สำหรับคนที่สมัครเป็นทหาร เมื่อปลดประจำการแล้วควรมีเครื่องเชิดชูเกียรติหรือสิ่งให้กำลังใจ ที่เป็นเครื่องตอบแทนในความกล้าหาญกว่าชายไทยทั่วๆ ไปที่เป็นทหาร” (ท้าวแก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเชิดชูเกียรติยศให้กับผู้ที่กล้าสมัครทหาร เพราะมีความกล้ากว่าคนที่จับสลาก เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีรางวัลในความกล้าหาญให้ เพื่อเป็นการให้ขวัญกำลังใจ ในความกล้าหาญ” (จรัล ฉิมสา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ปลูกฝังให้ชายไทยมีสำนึกในผืนแผ่นดินไทย และควรที่จะภูมิใจว่าครั้งหนึ่งในชีวิตได้มีโอกาสได้รับใช้ชาติ สมกับที่เกิดมาเป็นคนไทย” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรที่จะมีการให้รางวัลในการเป็นผู้กล้าเสียสละเพื่อเป็นทหารรับใช้ชาติ” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรที่จะประกาศยกย่องให้คนในสังคมได้รู้จักหลังจากที่ปลดประจำการแล้ว” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการให้คนในครอบครัวได้มาแสดงออกถึงความภาคภูมิใจในคนที่คนในครอบครัวได้มารับราชการทหาร” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการนำทหารไปบำเพ็ญประโยชน์ต่อประเทศชาติให้มากๆ เพื่อสร้างภาคภูมิใจในการที่เขาได้เข้ามาเป็นทหารรับใช้ชาติ” (ธีรวัฒน์ ฮุยออน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการให้เกียรติบัตร พร้อมกับประกาศให้คนในสังคมได้เข้ามาร่วมแสดงความยินดี และส่งเสริมแนวทางในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งต่างๆ ให้มากขึ้น” (นิรันดร์ แพงไธสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการให้เกียรติบัตรแก่ทหารที่สมัคร” (สุรชัย นวลใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีคำรักษาพยาบาลผู้เป็นทหารที่ปลดจากกองประจำการตลอดชีวิต” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)



“ควรดูแลครอบครัวผู้สมัคร ดูแลค่าเล่าเรียนลูก ควรมีโอกาสดีหลังปลดทหารไปแล้ว” (กันตพัฒน์ เย็นละออง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรยกย่องตัวเขาและครอบครัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม เช่น ด้านการเสียสละ เป็นต้น” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรยกย่องสนับสนุนผู้สมัครทหารให้เป็นผู้นำชุมชนหรือเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเสียสละ” (นิติธร ศรีตรวโรตติ, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรได้รับการยกย่องต่อชุมชน เป็นบุคคลที่มีคุณค่า มีความเสียสละ เป็นการสร้างค่านิยมในด้านอุดมการณ์ความรักชาติ รักสถาบัน” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรสนับสนุนให้เป็นผู้ผู้นำในชุมชน” (ขวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรได้รับการยกย่องในความเสียสละทั้งทหารและครอบครัว” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“หน่วยควรมอบเกียรติบัตรให้กับทหารที่สมัครใจเข้ารับราชการเมื่อปลดจากกองประจำการ” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมอบเอกสารหลักฐานต่างๆ ทางทหารให้แล้วเสร็จในวันที่ปลดจากกองประจำการหรือในวันที่กระทำพิธีปลดและปล่อยตัวออกจากกรม กองทหาร” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

## 2.5 ด้านข้อมูลข่าวสาร

พบว่า แนวทางในการส่งเสริมด้านข้อมูลข่าวสารให้บุคคลตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ส่งข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ เฟสบุ๊ก จัดทำหนังสือหรือแผ่นพับ โปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางทหารให้กับทหารกองเกินและผู้ปกครอง ตลอดจนผู้มาติดต่อราชการกับเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภออย่างต่อเนื่อง เป็นต้น โดยผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดได้กล่าวว่า

“ควรมีการส่งข่าวสารที่เป็นข้อความทางโทรศัพท์ไปยังผู้ที่จะเข้าเกณฑ์ทหารด้วย เพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็วขึ้น” (ทนาวา แก้วประทุม, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มเพจทหารในเฟสบุ๊กให้มากขึ้น เพราะกลุ่มคนที่จะเป็นทหารส่วนใหญ่อยู่ในวัยรุ่น ซึ่งจะมีความนิยมในการเล่นเฟสบุ๊กมาก” (อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)



“ผู้นำหมู่บ้านควรมีการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารให้บ่อยมากยิ่งขึ้น” (จรัต ธิมา, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในช่องทางที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยเน้น ทางด้านโซเชียลมีเดียที่กลุ่มวัยรุ่นให้ความนิยมในปัจจุบัน” (โจ ธรรมโส, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการจัดทำหนังสือคู่มือเกี่ยวกับการเป็นทหารกองประจำการให้กับชายไทยที่ อายุใกล้จะถึงการเกณฑ์ทหารได้ศึกษา เพื่อเป็นความรู้ประกอบการตัดสินใจ” (สิทธิเดช ภาคภูมิ, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการส่งเสริมให้ทหารที่ปลดประจำการไปแล้ว บอกต่อและชักชวนให้รุ่นน้อง มาสมัครเข้าเป็นทหารอย่างรุ่นพี่” (ยศกร เจริญพันธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้สะดวกมากขึ้นและมีประสิทธิภาพ” (สุวโรจน์ ไสยศาสตร์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการทำป้ายไว้นิเทศประกาศในชุมชนด้วย จะทำให้ได้ประชาชนได้รับ ข่าวสารได้อย่างทั่วถึง” (ธีรวัฒน์ สุขอน, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ในด้านเอกสาร ควรมีการจัดทำ โปสเตอร์และใบปลิวแจก และในด้านโซเชียลมีเดียควรมีการสร้างกลุ่มเครือข่ายขึ้นโดยดึงเอากลุ่มผู้ที่มีอายุใกล้ที่จะได้เกณฑ์ทหารมาเป็นสมาชิกในกลุ่ม และส่งเสริมให้กลุ่มทหารรุ่นพี่ที่เป็นทหารเข้ามา แชร่ประสบการณ์ดีๆ ที่ได้รับจากการเป็นทหาร ให้ผู้ที่สนใจได้ศึกษาเรียนรู้” (นิรันดร์ แพงไรสง, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการจัดทำโปสเตอร์และใบปลิวประชาสัมพันธ์” (สุรัชย์ นवलใส, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น” (กฤษณชัย เวียงนนท์, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการติดต่อกับทหารที่ปลดจากกองประจำการไปแล้วเสมอ” (กันตพัฒน์ เย็น ละเอียด, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ผลดีของผู้ที่สมัครให้กับทหารกองเกินที่จะ เข้าตรวจเลือก” (ประเสริฐ สัตยาคุณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“ควรจัดเจ้าหน้าที่ไปประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่ทหารกองเกินและญาติๆ ผู้ปกครองเพื่อจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจมากขึ้น” (นิติธร ศรีตรวโรชิต, สัมภาษณ์ 15 พฤษภาคม 2561.)

“ใช้สื่อประชาสัมพันธ์ที่มีอยู่ให้มาก ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่การเริ่มต้นสมัครเข้าเป็นทหาร การปฏิบัติตนห้วงรับราชการ ตลอดจนปลดจากกองประจำการแล้วได้อะไรตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ ชี้แจงให้กับบุคคลที่จะสมัครเข้าใจตลอดจนผู้ปกครองเชื่อมั่นว่าการสมัครเข้ารับราชการเป็นสิ่งที่ดี น่ายกย่อง” (สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ, สัมภาษณ์ 8 พฤษภาคม 2561.)

“สัสดีอำเภอหรือเจ้าหน้าที่สัสดีควรประชาสัมพันธ์ แนะนำอาชีพตั้งแต่ทหารกองเกินมารับหมายเรียก” (ขวลิต สืบสิงห์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“สร้างการรับรู้ การฝึก การเป็นอยู่ในกรม กองทหารขณะรับราชการ ให้กับญาติพี่น้องของทหารเกิดความเชื่อมั่น” (รัชพล อุทธิสินธ์, สัมภาษณ์ 16 พฤษภาคม 2561.)

“ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ แก่ทหารกองเกินและญาติๆ ผู้ปกครองเพื่อจะได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจมากขึ้น” (เฉลิมชล ดวงชัย, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)

“ควรมีประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องข้อดีของผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นทหาร การปฏิบัติตนห้วงรับราชการ ตลอดจนปลดจากกองประจำการ ตั้งแต่ปีที่ทหารกองเกินมารับหมายเรียกที่อำเภอเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ” (วรายุทธ โต้นวุธ, สัมภาษณ์ 17 พฤษภาคม 2561.)



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยมีกระบวนการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด และ (2) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 สรุปผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

1) ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. อาชีพรับจ้าง สถานภาพการสมรสเป็นโสด และรายได้ต่อเดือน 1-10,000 บาท

2) ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณค่าในตนเอง ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ด้านประโยชน์ที่จะได้รับและด้านข้อมูลข่าวสาร และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคุ้มค่า

3) แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นที่สำคัญ ด้านความคุ้มค่า ได้แก่ ควรปรับเพิ่มเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ได้แก่ ควรเพิ่มและให้โควตาสิทธิสอบเป็นนักเรียนทหาร ด้านคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ควรออกใบประกาศนียบัตรให้ผู้ที่มิระเหยียบวินัยดี ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ได้แก่ ควรออกใบประกาศเกียรติคุณเพื่อเกียรติและศักดิ์ศรี และด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ควรเพิ่มช่องทางแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมและทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

## 1.2 สรุปผลการศึกษาจากแบบสัมภาษณ์

1) ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าที่สำคัญด้านความคุ้มค่า ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่ารักษาพยาบาล ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ได้แก่ ได้มีโอกาสสมัครเรียนต่อเป็นนักเรียนนายสิบ ความก้าวหน้าในอาชีพและมีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพมากกว่าบุคคลทั่วไป ด้านคุณค่าในตนเอง ได้แก่ ความน่าเชื่อถือ ความอดทน มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ได้แก่ การแสดงถึงความเสียสละกล้าหาญ การได้รับการยอมรับจากครอบครัว ชุมชน เป็นเกียรติแก่วงศ์ตระกูลและเป็นหน้าที่ชายไทยทุกคน และด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ได้สอบถามข้อมูลจากทหารรุ่นพี่ ญาติที่เป็นทหาร จากสื่อประชาสัมพันธ์ และเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอที่อธิบายชี้แจงให้คำแนะนำ

2) ผลการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าที่สำคัญด้านความคุ้มค่า ได้แก่ การเพิ่มเงินเดือนให้เท่าเทียมกับเอกชน หรือวุฒิการศึกษาของผู้สมัคร เพิ่มเบี้ยเลี้ยง เพิ่มสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลให้ครอบคลุมถึงบิดา มารดา ภรรยาและบุตร เพิ่มโควตาให้กับผู้สมัครสอบเข้าบรรจุเป็นทหารประจำการเป็นลำดับแรก ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ได้แก่ ส่งเสริมสวัสดิการค่าเล่าเรียนของบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร สวัสดิการต่างๆ แก่ทหารที่ปลดจากกองประจำการไปแล้ว ควรให้หน่วยงาน หรือบริษัทรับบุคคลที่สมัครทหารเข้าทำงานทันทีหลังปลดจากกองประจำการ หรือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาคุณสมบัติครบถ้วนควรรับเข้าบรรจุเป็นทหารประจำการบรรจุตามหน่วยต่างๆ ด้านคุณค่าในตนเอง ได้แก่ การสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างค่านิยม ฝึกความเป็นผู้นำ สร้างเครือข่ายและดำรงการติดต่อกับทหารที่ปลดออกจากกองประจำการ ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ ได้แก่ ควรจัดทำเครื่องเชิดชูเกียรติมีการให้รางวัลแก่คนที่สมัคร จัดทำเกียรติบัตรหลังปลดจากกองประจำการ สนับสนุนยกย่องเป็นตัวอย่างในชุมชน และด้านข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การส่งข้อมูลข่าวสารทางโทรศัพท์ เฟสบุ๊ก จัดทำหนังสือหรือแผ่นพับ ไปสเตอร์ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารทางทหารให้กับทหารกองเกินและผู้ปกครองตลอดจนผู้มาติดต่อราชการกับเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภออย่างต่อเนื่อง

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลที่ได้ดังนี้

ปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า อายุของบุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ มากที่สุด คืออายุ 21 ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้สอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูแปอร์ ที่ได้สำรวจไว้ว่า คนที่มีอายุ 18-24 ปี จะมีลักษณะทางพัฒนาการทางอาชีพในขั้น การพิจารณาเลือกอาชีพจากสภาพความเป็นจริง และตัดสินใจเลือกอาชีพ ข้อมูลระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุด คือ ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 171 คน ซึ่งได้สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการจำนวนมาก ของ จิรสิทธิ์ เกษะโกมล (2543) ที่ผลการศึกษาพบว่า พลทหารที่ร้องขอเป็นทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ม.3-ม.6 ข้อมูลสถานภาพการสมรส พบว่า มากที่สุด คือ เป็นโสด ซึ่งได้สอดคล้องกับ เด่นชัย เขวงโชติ (2543) ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องปัจจัยสนับสนุนอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งพบว่าปัจจัยพื้นฐานได้แก่ การศึกษาของทหารกองเกินส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีสถานภาพโดยทั่วไปโสด และในด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มากที่สุด คือ มีรายได้ 1-10,000 บาท ซึ่งได้สอดคล้องกับ พิรุณี เลขกิจสุนทร (2544) ได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเรื่องบทบาทของ สपोर्टรณรงค์ทางสื่อวิทยุโทรทัศน์ต่อการสมัครใจเข้ารับราชการทหารของทหารกองประจำการ ที่พบว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อยและผู้ที่มีรายได้น้อย จะมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจเข้ารับราชการทหารสูง

ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่า พบว่า บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561 ที่มีรายชื่ออยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 285 คน ซึ่งพบว่าอยู่ในระดับมากนั้น ได้สอดคล้องกับ ปริญา แต่แดงเพชร (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการร้องขอเข้ากองประจำการของพลทหารกองประจำการผลัดที่ 1/41 สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณจากการศึกษาพบว่าสื่อโฆษณาต่างๆ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจร้องขอเข้ากองประจำการและยังพบอีกว่าทหารกองประจำการต้องการได้สิทธิประโยชน์จากทางราชการเพิ่มขึ้นเช่นต้องการเข้ารับการศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายสิบต้องการได้รับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้นต้องการได้สมุดประจำตัวทหารกองหนุน (สศ.8)

ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดดังกล่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่า ด้านความคุ้มค่า คือ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่ารักษาพยาบาล และระยะเวลาในการประจำการที่น้อยลง ซึ่งได้สอดคล้องกับ กุสิส วัฒนา (2543) ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่พบว่าหากกองทัพได้มีการปรับปรุงในเรื่องของอัตราเงินเดือนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจเลือกมาเป็นระบบพลทหารอาสาสมัครด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านของเงินเดือนเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการมีการพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการในหน่วยซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิมหรือใกล้เคียงแล้วจะเป็นผลก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการทหารในระดับสูงมากกว่าปัจจุบัน

แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ คือ ส่งเสริมสวัสดิการค่าเล่าเรียนของบุตร ค่าเลี้ยงดูบุตร สวัสดิการต่างๆ แก่ทหารที่ปลดจากกองประจำการไปแล้ว ควรให้หน่วยงาน หรือบริษัทรับบุคคลที่สมัครทหารเข้าทำงานทันทีหลังปลดจากกองประจำการ หรือผู้ที่มีวุฒิมหาวิทยาลัยคุณสมบัตินครบถ้วนควรรับเข้าบรรจุเป็นทหารประจำการบรรจุตามหน่วยต่างๆ ได้สอดคล้องกับ กุสิส วัฒนา (2543) ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ที่พบว่าหากกองทัพได้มีการปรับปรุงในเรื่องของอัตราเงินเดือนสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการปรับเปลี่ยนการสร้างแรงจูงใจในด้านของเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทนสวัสดิการและความเจริญก้าวหน้าในการรับราชการมีการพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการในหน่วยซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกันกับภูมิลำเนาเดิมหรือใกล้เคียงแล้วจะเป็นผลก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการทหารในระดับสูงขึ้น

พูน ปณ ทิโต ชีเว



### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

- 1) การสร้างแรงจูงใจในการสมัครให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านสวัสดิการ และรูปแบบการสมัครที่มีประสิทธิภาพ
- 2) นำไปอบรมให้ความรู้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นทหารกองประจำการ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการสมัคร
- 3) ควรมีการนำผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้นำไปพิจารณาเป็นแผนหรือกรอบในการพัฒนาเพื่อจะให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารเพิ่มขึ้น
- 4) กองทัพอควรนำปัจจัยด้านต่างๆ ที่ค้นพบไปเป็นข้อสังเกตในการส่งเสริมและพัฒนา ระบบสวัสดิการของทหารในประเทศ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้การเกณฑ์ทหารในอนาคตเป็นไปได้โดยการสมัครใจโดยไม่ต้องจับสลาก

#### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ที่ร้องขอสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หลังจากปลดจากกองประจำการ
- 2) การศึกษาเกี่ยวกับพึงพอใจของที่ร้องขอสมัครเข้ารับราชการทหารเมื่อรับราชการครบกำหนดและปลดจากกองประจำการ
- 3) ในประเด็นปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ด้านความคุ้มค่าที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตอย่างยิ่ง ควรมีการนำประเด็นดังกล่าว มาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ให้เห็นถึงสาเหตุที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
- 4) ประเด็นด้านความคุ้มค่า ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ ด้านคุณค่าในตนเองด้านศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจ และด้านข้อมูลข่าวสาร นอกจากจะนำมาเป็นกรอบในการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการได้แล้ว ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยปัจจัยในการตัดสินใจสมัครงานในองค์กรอื่นได้อีกด้วยเช่นกัน ซึ่งจะทำให้องค์กรและหน่วยงานที่ทำการศึกษามีศักยภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กฤษณชัย เวียงนนท์. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 6.
- กันตพัฒน์ เย็นละออง. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2560. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.
- กุลิส วัฒนา. (2543). *ความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการ สังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- จรัต์ ฉิมสา. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.
- จิรสิทธิ์ เกษะโกมล. (2543). *ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเป็นทหารกองประจำการจำนวนมาก ศึกษาเฉพาะกรณี ทหารกองเกินผลัดที่ 1/42 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- โจ ธรรมโส. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. มณฑลทหารบกที่ 27.
- เฉลิมชล ดวงชัย. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2560. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 6.
- ชวลิต สืบสิงห์. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2560. มณฑลทหารบกที่ 27.
- ชูเกียรติ เรียรสุนทร. (2537). *ทัศนคติของชายไทยที่มีต่อการเกณฑ์ทหาร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- เด่นชัย เขวงโชติ. (2543). *ปัจจัยสนับสนุนอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ทันวา แก้วประทุม. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.
- ธีรวัฒน์ สุขออน. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 6.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2528). *คำเรียงแนวคิดเชิงจิตวิทยาใน การค้นหาตัวเอง*. กรุงเทพมหานคร: เคล็ดไทย.
- นิติธร ศรีตรวโรชิต. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

- ประจำปี 2560. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.
- นิรันดร์ แพงไธสง. (2561). *สัมภาษณ์*. ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี. หน่วยสัสดีอำเภอเมือง ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.
- ประเสริฐ สัตยาคุณ. (2561). *สัมภาษณ์*. ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี. สำนักงานสัสดีจังหวัด ร้อยเอ็ด.
- ปราโมทย์ เกษบันเทิง. (2542). *แนวคิดในการพัฒนาระบบการเรียนและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ปริญญา แต่แดงเพชร. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครใจเข้ารับราชการต่อของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เมื่อรับราชการครบ 2 ปี; ศึกษากรณีพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพลทหารราบที่ 9 (วิทยานิพนธ์)*. โรงเรียนเสนาธิการทหารบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- พจนา บุญยประสพ. (2540). *การประชาสัมพันธ์ของกองทัพบกต่อภาพลักษณ์ของทหารและการปฏิบัติการทางทหาร*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- พิรุณี เลขกิจสุนทร. (2544). *บทบาทของสपोर्टสมรณะทางสื่อวิทยุโทรทัศน์ต่อการสมัครใจเข้ารับราชการทหารของพลทหารกองประจำการ ผลัดที่ 1/44 ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11 (วิทยานิพนธ์)*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ยศกร เจริญพันธ์. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561. มณฑลทหารบกที่ 27.
- รัชพล อุทธิสินธ์. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2560. มณฑลทหารบกที่ 27.
- พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497. (2497, 16 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 71 ตอนที่ 13.
- วรายุทธ โต้นวุธ. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2560. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 6.
- วัชร ทรัพย์มี. (2531). *การแนะแนวในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริรัตน์ วสุวัต. (2539). *ป.ป.ป. กับการทุจริตในการตรวจเลือกทหารกองเกิน*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สมพิศ เพิ่มพูน. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตวิทยา กับการร้องขอและไม่ร้องขอเข้ากองประจำการของทหารกองเกิน (วิทยานิพนธ์)*. สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2529). *การแนะแนวอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สิทธิเดช ภาคภูมิ. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ประจำปี 2561. มณฑลทหารบกที่ 27.

สุรชัย นวลใส. (2561). *สัมภาษณ์*. ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี. หน่วยสัสดีอำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด.

สุรศักดิ์ ชันระสุวรรณ. (2561). *สัมภาษณ์*. ข้าราชการนายทหารสายงานสัสดี. หน่วยสัสดีอำเภอทุ่งเขาหลวง จังหวัดร้อยเอ็ด.

สุวโรจน์ ไสยศาสตร์. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารเสนารักษ์ที่ 6.

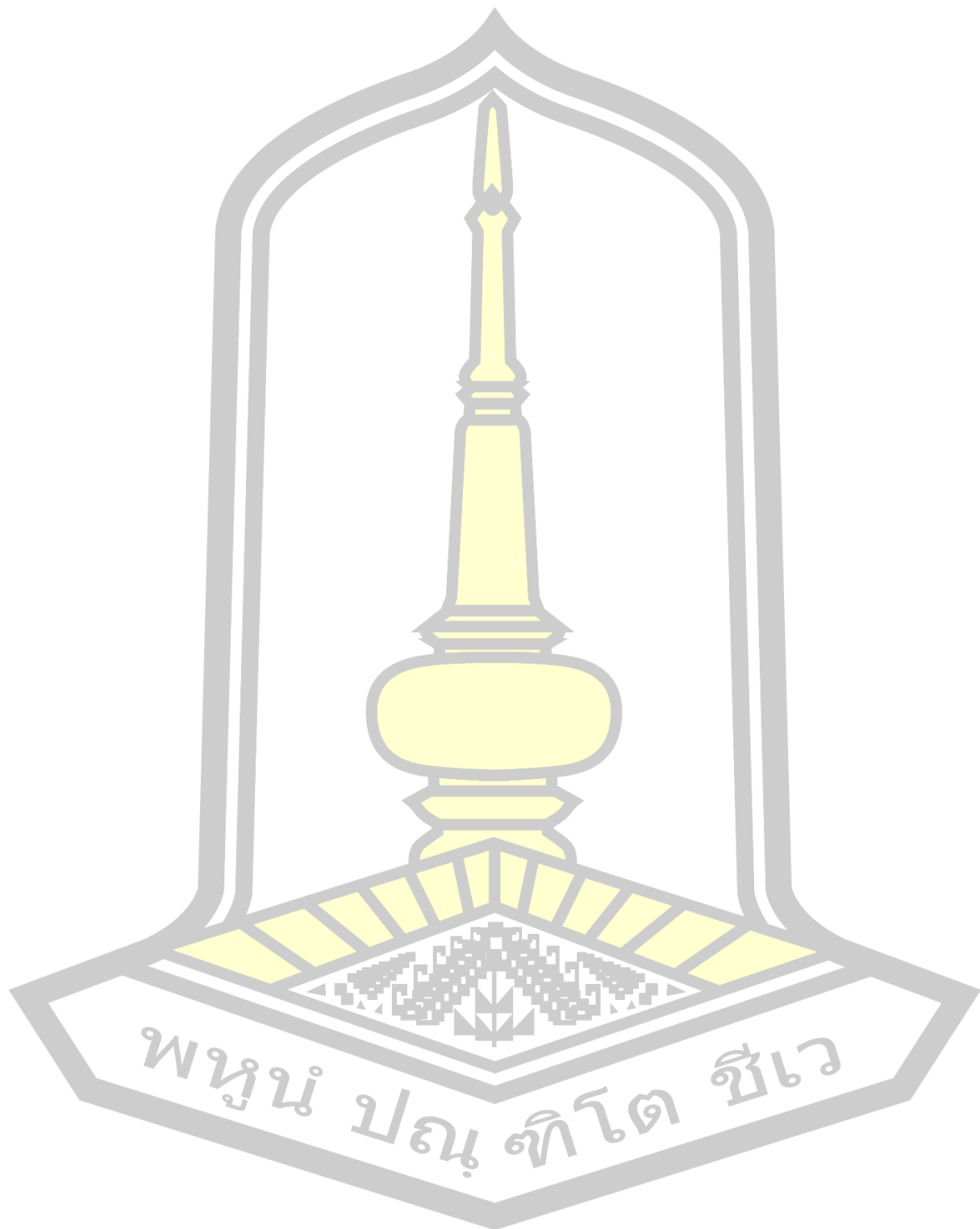
เสรี ลิ้มทอง. (2540). *ความพึงพอใจในการรับราชการทหารกองประจำการ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

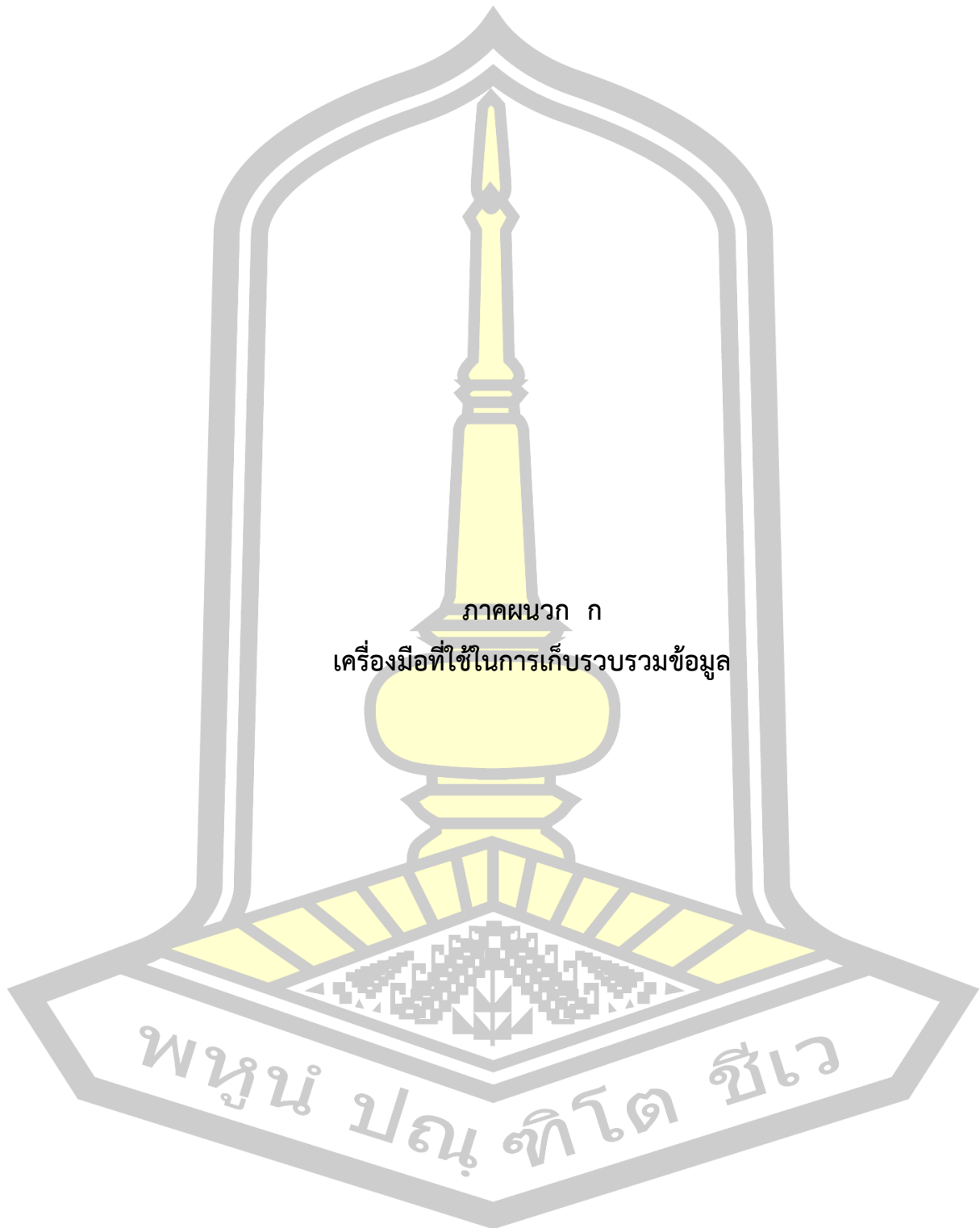
อริยพงศ์ ยิ่งกำแหง. (2561). *สัมภาษณ์*. บุคคลที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการประจำปี 2561. กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16.

John L. Holland. (1973). *Making Vocational Choice: A Theory Career*. New Jersey: Prentice Hall.



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

พหุบัณฑิตยสถาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ  
ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านที่สุด
2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

#### 1. อายุ

- 21 ปี       22-25 ปี       26-29 ปี

#### 2. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา       มัธยมศึกษา/ปวช.  
 อนุปริญญา (ปวส.)       ปริญญาตรี ขึ้นไป

#### 3. อาชีพ

- เกษตรกร       รับจ้าง  
 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว       นักเรียน/นักศึกษา  
 รับราชการ       ว่างาน

#### 4. สถานภาพสมรส

- โสด       สมรส       หย่าร้าง

#### 5. รายได้ต่อเดือน

- 1- 10,000 บาท       10,001-15,000 บาท  
 15,001-20,000 บาท       20,001-25,000 บาท  
 25,001 บาท ขึ้นไป



ตอนที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยในการตัดสินใจสมัคร เข้ารับราชการทหารกองประจำการ	ระดับปัจจัย				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
<b>1. ด้านความคุ้มค่า</b>						
1	ได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง					
2	ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล					
3	มีสิทธิลดหย่อนค่าโดยสารในการเดินทาง					
4	ได้รับสิทธิลดหย่อนวันรับราชการ					
5	ได้รับสิทธิพิเศษจากองค์การทหารผ่านศึก					
<b>2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ</b>						
6	มีสิทธิสอบเป็นนักเรียนทหาร					
7	มีโอกาสได้รับการบรรจุเข้ารับราชการทหาร					
8	ได้รับการพิจารณาเข้าทำงานจากสถาน ประกอบการต่างๆ					
9	มีโอกาสได้รับเลือกเป็นผู้นำชุมชน					
10	เมื่อปลดประจำการแล้วมีโอกาสได้รับการดูแล จากกองทัพ					
<b>3. ด้านคุณค่าในตนเอง</b>						
11	ฝึกฝนตนเองให้มีระเบียบวินัย					
12	เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครอบครัวและชุมชน					
13	การฝึกทำให้สุขภาพแข็งแรง					
14	มีบุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ					
15	มีจิตใจเข้มแข็ง อดทน					
<b>4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ</b>						
16	มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
17	ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากครอบครัว					
18	ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากคนในชุมชน					

ลำดับ	ปัจจัยในการตัดสินใจสมัคร เข้ารับราชการทหารกองประจำการ	ระดับปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19	ครอบครัวมีความภาคภูมิใจ					
20	เป็นเกียรติประวัติแก่วงศ์ตระกูล					
<b>5. ด้านข้อมูลข่าวสาร</b>						
21	ได้รับข้อมูลจากการศึกษาระเบียบและกฎหมาย					
22	ได้รับข้อมูลข่าวสารจากระบบเครือข่าย สารสนเทศ					
23	ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ กองทัพบก					
24	ได้รับข้อมูลข่าวสารจากกำนันและผู้ใหญ่บ้าน					
25	ได้รับข้อมูลข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์ของ เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ					

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น

1. ด้านความคุ้มค่า

.....

.....

.....

2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ

.....

.....

3. ด้านคุณค่าในตนเอง

.....

.....

.....

4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ

.....

.....

5. ด้านข้อมูลข่าวสาร

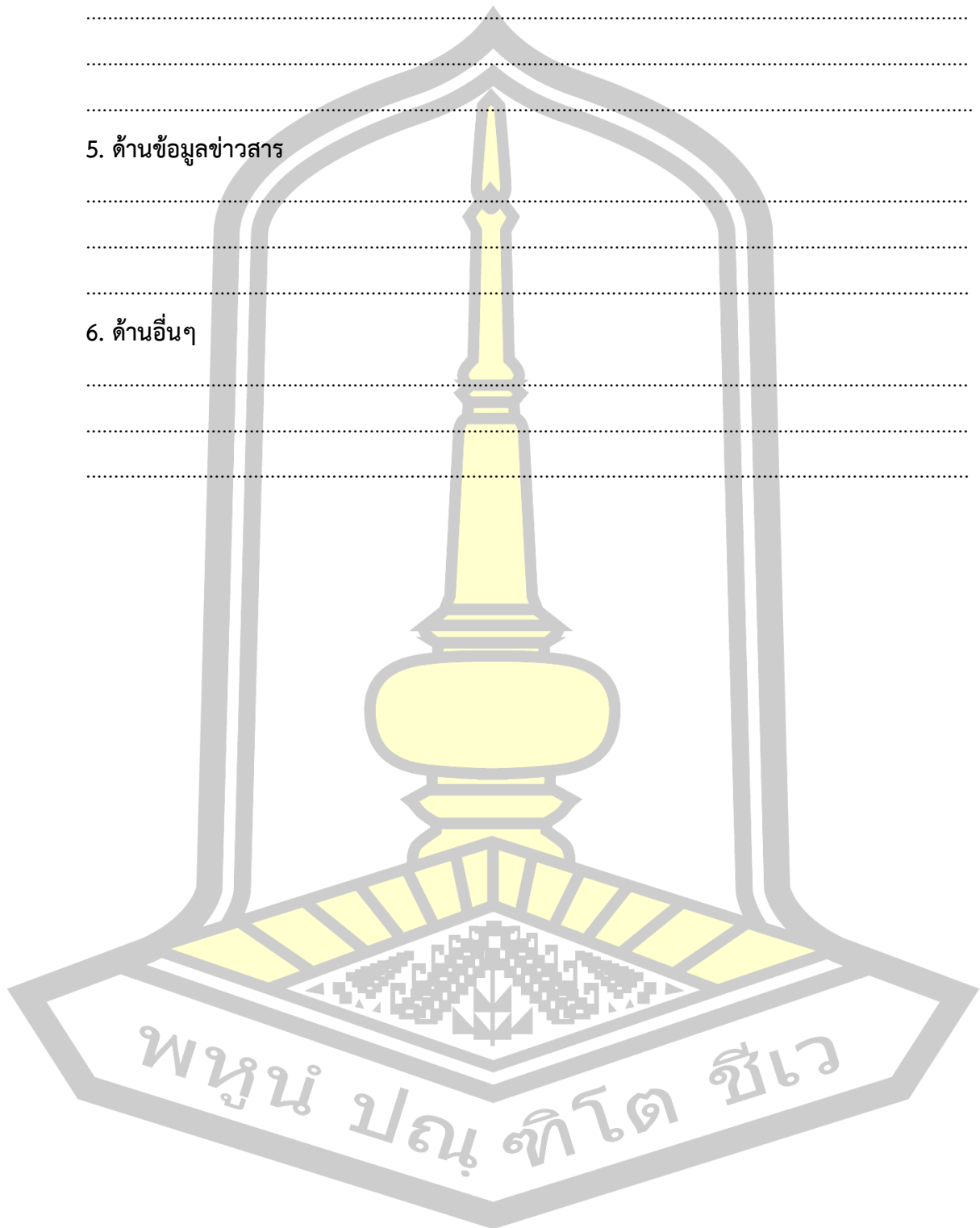
.....

.....

6. ด้านอื่นๆ

.....

.....





## แบบสัมภาษณ์

เรื่องปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ  
ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....

- ประเภทของผู้ให้สัมภาษณ์
- ผู้สมัครฯ ปี 2561
- ผู้สมัครฯ ปี 2560
- ข้าราชการนายทหารสี่สตี

### ตอนที่ 2 ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

#### 1. ด้านความคุ้มค่า

.....

.....

#### 2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ

.....

.....

#### 3. ด้านคุณค่าในตนเอง

.....

.....

พูน ปณฺ ชาติ ชาติ

4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ

5. ด้านข้อมูลข่าวสาร

6. ด้านอื่นๆ

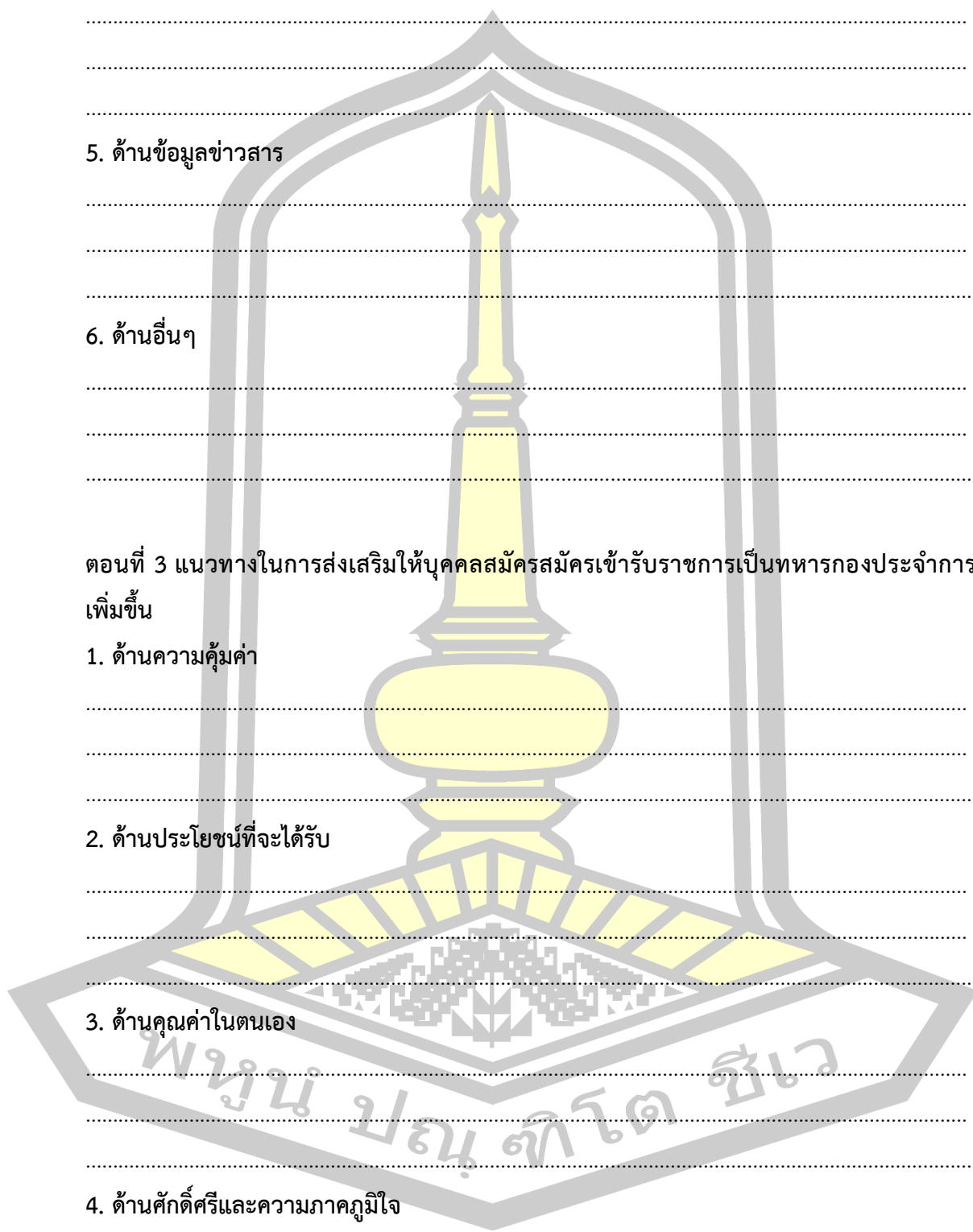
ตอนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมให้บุคคลสมัครสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้น

1. ด้านความคุ้มค่า

2. ด้านประโยชน์ที่จะได้รับ

3. ด้านคุณค่าในตนเอง

4. ด้านศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจ



5. ด้านข้อมูลข่าวสาร

.....

.....

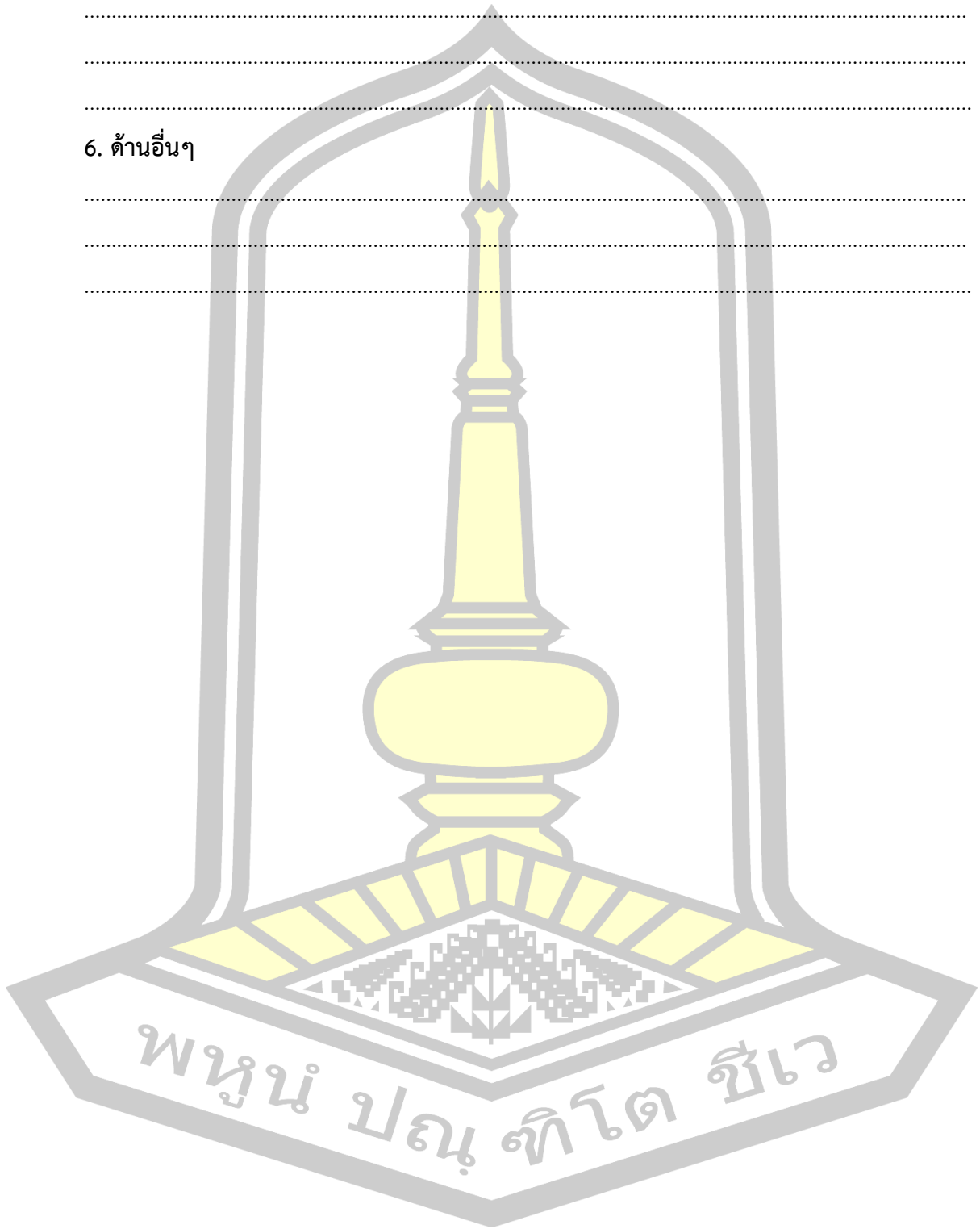
.....

6. ด้านอื่นๆ

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ร้อยโทวรารกร ทุมสุด
วันเกิด	วันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2514
สถานที่เกิด	จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 66 หมู่ที่ 6 บ้านเปลือย ตำบลบ้านหวาย อำเภอนวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม 44120
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้ช่วยสัสดีอำเภอเมืองสรวง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยสัสดีอำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนนาปีปทุม พ.ศ. 2547 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2547 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศบ.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2564 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ทุนวิจัย	-
ผลงานวิจัย	-

พจนัน ปณฺ ทิโต ชีเว