โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

Occupational Change from Military to Private Business of High Ranking Military Personnels

วิทยานิพนธ์

โดย

พลตรี ไพโรจน์ พานิชสมัย

เสนอต่อคณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

พ.ศ. 2537

วิทยานิพนธ์ โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

Occupational Change from Military to Private Business of High Ranking Military Personnels

โดย พลตรี ไพโรจน์ หาบิชสมัย

นักศึกษาคณะพัฒนาสังคม ภาคพิเศษ กทม. รุ่นที่ 2 รหัส 530351113

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ได้

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ลงนาม ..... ประธาน	ลงนาม ..... ประธาน
(ผศ.ดร.แสวง รัตนมงคลมาศ)	(ผศ.ดร.แสวง รัตนมงคลมาศ)
วันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2537	วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2537
ลงนาม ..... ที่ปรึกษา	ลงนาม ..... กรรมการ
(อาจารย์วิชัย รูปขาดี)	(อาจารย์วิชัย รูปขาดี)
วันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2537	วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2537
ลงนาม ..... ที่ปรึกษา	ลงนาม ..... กรรมการ
(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)	(อาจารย์ประเสริฐ รักไทยดี)
วันที่ 27 เมษายน พ.ศ.2537	วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ.2537

คณะพัฒนาสังคม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

..... คณบดี

(นายวิชัย รูปขาดี)

วันที่ 8 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2537

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

โดย : พลตรี ไพโรจน์ พานิชสมัย

ชื่อปริญญา : พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

วิชาเอก : การจัดการทางการพัฒนาสังคม

ปีการศึกษา : 2537

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับความต้องการในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงสู่วงการธุรกิจ รวมทั้งโอกาสความเป็นไปได้ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ Chi-square และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Contigency Coefficient) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นยศพันเอกถึงพลโท จำนวน 1,249 ตัวอย่าง และที่เป็นนักธุรกิจ 169 ตัวอย่าง

ผลการวิจัยพบว่า

1. นายทหารต้องการเปลี่ยนอาชีพในอัตราร้อยละ 14.3 ที่เหลือนอกนั้นไม่แน่ใจและไม่สนใจจะปรับเปลี่ยน ในขณะที่นักธุรกิจต้องการเปิดรับนายทหารร้อยละ 29.5 ที่เหลือนอกนั้นไม่แน่ใจและไม่สนใจรับนายทหาร

2. โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจมีอยู่สูง ทั้งนี้เพราะมีความต้องการที่สอดคล้องกันหลายประการระหว่างความต้องการในการปรับเปลี่ยนอาชีพและความสนใจจะรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ กล่าวคือ

2.1 สัดส่วนของนายทหารที่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพน้อยกว่าจำนวนที่นักธุรกิจต้องการรับ

2.2 นายทหารส่วนใหญ่สนใจเงินรายได้ที่สูงกว่า มากกว่าที่จะสนใจตำ-

แหน่งจากวงการธุรกิจ ในขณะที่จำนวนน้อยต้องการตำแหน่งทางธุรกิจ แต่อยู่ในจำนวนที่นักธุรกิจสามารถรับได้ ส่วนนายทหารที่ต้องการตำแหน่งผู้จัดการซึ่งนักธุรกิจไม่สามารถรับได้นั้น มีเพียงเล็กน้อย

2.3 นายทหารที่ต้องการเงินเดือนระหว่าง 18,000-30,000 บาท นักธุรกิจสามารถรับได้ แต่ในกลุ่มที่ต้องการเงินเดือนสูงกว่า 35,000 บาท ซึ่งมีอยู่ถึงร้อยละ 55.0 นั้น มีนักธุรกิจเพียงร้อยละ 18.4 เท่านั้น ที่สามารถรับได้ อย่างไรก็ตามต่อกรณีนี้เนื่องจากนายทหารส่วนใหญ่สนใจรายได้ที่สูงกว่ามากกว่าตำแหน่ง ดังนั้น คิดว่าสามารถต่อรองกันได้

3. สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร พบว่าความกว้างในสังคมประกิต คือ การศึกษา และประสบการณ์วิชาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพของนายทหาร อิทธิพลต่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร ในขณะเดียวกันในวงการธุรกิจก็พบว่าต้องการนายทหารที่อยู่ในสายงานหนุนช่วยวิชาการ และหนุนช่วยบริหาร ซึ่งนายทหารกลุ่มนี้มักมีการศึกษาและประสบการณ์นอกวิชาชีพทหาร ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร และความต้องการรับของนักธุรกิจ คือ ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหาร

ABSTRACT

THESIS TITLE : Occupational Change from Military to Private Business of High Ranking Military Personnels

BY : M.G. Pairoj Panichsamai

DEGREE : Master of Arts in Social Development

MAJOR : Social Development Management

ACADEMIC YEAR : 1994

This research investigated the desire of high-ranking army officers to enter the business world, including the possibility in so doing, and factors influencing their desire to change the career.

Percent, Chi-square and Contigency Coefficient methods were employed to analyze the data collected by using a questionnaire survey from a sample group of 1,249 military personel ranging in rank from colonels to lieutenant generals and 169 business persons.

The Findings were as follows:

1. The officers who wanted to change to business careers accounted for 14.3 percent of the total sample, the rest were not sure and did not care for changes, while only 29.5 percent of the business group wanted to accept army officers in their business, the rest were not sure and were not intersted in these personels.

2. There was a big opportunity for high-ranking officers to enter the business world, because of mutual interests that exist between both parties as the following:

2.1 The number of army officers who wanted to enter the business world was lower in number than what business needed.

2.2 Those who wanted to change their career were attracted by higher salaries offered in the business sector rather than high positions. There are few officers who still would like position in business sector, but the number is low and could be acceptable. Only a few wanted a managerial position that could hardly be accepted in business sector.

2.3 Many officers under the study wanted a salary of 18,000-30,000 baht, which a company could pay. But there were about 55.0 percent who wanted a salary of more than 35,000 baht and the business sector could absorb only 18.4 percent of them. However there were more officers who were interested in salary than position, therefore the salary rate could be negotiated.

3. Regarding factors that influenced the chance of their changing to business career, it was found that their socialization, as educations and experiences other than work provided them with a good chance. The business sector wanted those who currently serve in the academic sections, since these army officers seemed to be well qualified. Therefore, opportunities of those officers who wanted to change their careers to business depended largely on their socialization.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แสวง รัตนมงคลมาศ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ วิชัย รูปขำดี และอาจารย์ ประเสริฐ รักไทยดี อาจารย์กรรมการที่ปรึกษา ที่ให้ความรู้แนวทางในการศึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

พลตรี ไพโรจน์ พานิชสมัย

กรกฎาคม 2537

b15118

สารบัญ

หน้า

หน้าอนุมัติ .....

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (1)

Abstract ..... (3)

กิตติกรรมประกาศ ..... (5)

สารบัญ ..... (6)

สารบัญตาราง ..... (10)

สารบัญภาพ ..... (14)

บทที่ 1 แนวคิดทฤษฎีและระเบียบวิธีวิทยา 1

1.1 ปรากฏการณ์และปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 ขอบเขตของการศึกษา 3

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 4

1.5 แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 4

บทที่ 2 โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ 57

2.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหารและลักษณะทั่วไปของธุรกิจ 57

2.1.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหาร 57

2.1.2 ลักษณะทั่วไปของธุรกิจ 76

2.1.3 สรุป 79

2.2 การมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ 80

2.2.1 ลักษณะความต้องการประกอบธุรกิจของนายทหาร 80

2.2.2 ลักษณะความต้องการรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ 83

หน้า

2.2.3 สรุป การมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร
สู่วงการธุรกิจ 84
2.3 การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยนของนายทหาร 86
2.3.1 ตำแหน่งทางธุรกิจที่นายทหารต้องการ 86
2.3.2 ตำแหน่งทางธุรกิจที่สนใจรับนายทหาร 87
2.3.3 สรุปการเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งของนายทหาร
เมื่อปรับเปลี่ยนสู่วงการธุรกิจ 91
2.4 การเพิ่ม-ลดในรายได้เมื่อปรับเปลี่ยนสู่วงการธุรกิจของนายทหาร 94
2.4.1 ความคาดหวังทางรายได้ของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยน
อาชีพ 94
2.4.2 รายได้ทางธุรกิจที่เปิดรับนายทหาร 95
2.4.3 สรุป การเพิ่ม-ลดในรายได้ของนายทหารเมื่อปรับ
เปลี่ยนอาชีพ 98
2.5 สรุป 101

บทที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ 102
3.1 ปัจจัยด้านความสอดคล้องของโครงสร้างและค่านิยมหลักทาง
อาชีพระหว่างระบบราชการทหารและวงการธุรกิจ 102
3.1.1 โครงสร้างของระบบราชการทหาร 102
3.1.2 โครงสร้างของระบบธุรกิจ 103
3.1.3 ค่านิยมหลักของระบบราชการทหาร 106
3.1.4 ค่านิยมหลักของระบบธุรกิจ 109
3.1.5 สรุป ปัจจัยด้านความสอดคล้องของโครงสร้าง และ
ค่านิยมหลักของระบบราชการทหารและธุรกิจ 111
3.2 ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารและนักธุรกิจ 111
3.2.1 ความกว้างในการศึกษาของนายทหาร 111

หน้า

3.2.2 ความกว้างในด้านการศึกษาของวงการธุรกิจ 112

3.2.3 ความกว้างในประสบการณ์ชีวิตของนายทหาร 113

3.2.4 ความกว้างในประสบการณ์ชีวิตของนักธุรกิจ 114

3.2.5 สรุป ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหาร และนักธุรกิจ 115

3.3 ปัจจัยด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร 115

3.3.1 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรมของนายทหาร ... 115

3.3.2 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรมของธุรกิจ 119

3.3.3 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมของนายทหาร .. 121

3.3.4 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมของวงการธุรกิจ 123

3.3.5 สรุป ปัจจัยด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร 125

3.4 สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร และการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ 125

3.4.1 ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างระบบ 126

3.4.2 ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิต 126

3.4.3 ปัจจัยด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดัน 126

บทที่ 4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสของการปรับเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจของนายทหาร 128

4.1 สถานภาพเศรษฐกิจสังคมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร 129

4.2 ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพและค่านิยมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร 134

หน้า

4.3 ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหาร 135
4.4 มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันกับโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร 137
4.5 สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร .. 139

บทที่ 5 ปัจจัยสาเหตุของการเปิดรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ ... 141
5.1 ประเภทและขนาดของธุรกิจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจ 141
5.2 ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพและค่านิยมกับโอกาสด้านการเปิดรับข้าราชการทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ 141
5.3 ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารกับโอกาสในการเปิดรับสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ 142
5.4 มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ.. 143
5.5 สรุป ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเปิดรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ 143

บทที่ 6 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 144
6.1 ผลการศึกษา 144
6.2 อภิปรายผล 147
6.3 ข้อเสนอแนะ 148

บรรณานุกรม 150

ภาคผนวก 153

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์ 191
223

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงระดับชั้นยศของนายทหาร	57
2	แสดงระดับอายุของนายทหาร	58
3	แสดงอัตราเงินเดือนของนายทหาร	59
4	แสดงสายงานที่สังกัดของนายทหาร	60
5	แสดงสถานภาพทางครอบครัวทหารของนายทหาร	61
6	แสดงจำนวนบุตรหลานและผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของนายทหาร ...	61
7	แสดงแหล่งที่มาของรายได้ของครอบครัวนายทหาร	62
8	แสดงรายได้รวมทั้งหมดของครอบครัวนายทหาร	63
9	แสดงทัศนะของนายทหารต่อปัญหารายได้และรายจ่ายของนายทหาร	63
10	แสดงอาชีพคู่สมรสของนายทหาร	64
11	แสดงสภาพที่อยู่อาศัยของนายทหาร	65
12	แสดงราคาบ้านที่ผ่อนส่งของนายทหาร	66
13	แสดงการมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระของนายทหาร	66
14	แสดงจำนวนหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเป็นรายเดือน	67
15	แสดงอาชีพรองและอาชีพเสริมของนายทหาร	67
16	แสดงความพึงพอใจต่อชั้นยศของนายทหาร	69
17	แสดงความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน	70
18	แสดงเหตุผลการเข้ารับราชการทหาร	71
19	แสดงความเกี่ยวข้องกับอาชีพทหารของนายทหาร	72
20	แสดงจำนวนนายทหารที่มีภูมิหลังทางครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพรับราชการทหาร	73
21	แสดงอายุราชการของนายทหาร	74
22	แสดงการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพ	75
23	แสดงความเห็นต่อนโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพของนายทหาร	75

ตารางที่		หน้า
24	แสดงภาคการประกอบธุรกิจของนักธุรกิจ	76
25	แสดงขนาดธุรกิจ	76
26	แสดงทุนจดทะเบียนของธุรกิจ	77
27	แสดงจำนวนพนักงานบริษัท	77
28	แสดงการรับรู้ของนักธุรกิจต่อนโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพ ...	78
29	แสดงความเห็นของนักธุรกิจต่อการปรับลดกำลังพลของกองทัพ	78
30	แสดงความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร	80
31	แสดงความต้องการประกอบอาชีพของนายทหาร	81
32	แสดงสาขาอาชีพในภาคธุรกิจเอกชนที่นายทหารต้องการ	82
33	แสดงความมั่นใจกับอนาคตในอาชีพใหม่ของนายทหาร	83
34	แสดงความสนใจของนักธุรกิจต่อการรับนายทหารเข้าทำงานในบริษัท	83
35	แสดงความมั่นใจของนักธุรกิจ	84
36	แสดงการเปรียบเทียบลักษณะความต้องการของนายทหารและนักธุรกิจ	85
37	แสดงตำแหน่งทางธุรกิจที่คาดหวังของนายทหาร	86
38	แสดงชั้นยศของนายทหารที่นักธุรกิจสนใจ	87
39	แสดงตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหาร	88
40	แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารระดับยศพันเอก และพันเอกพิเศษ	89
41	แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารยศพลตรี	90
42	แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารยศพลโท	91
43	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการเข้าสู่ธุรกิจ และความต้องการรับของนักธุรกิจ	92
44	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของนายทหาร ความต้องการรับของนักธุรกิจ และเกณฑ์เทียบตำแหน่งทางทหารกับตำแหน่งธุรกิจของนายทหารชั้นยศต่าง ๆ	93

ตารางที่		หน้า
45	แสดงความคาดหวังทางรายได้ของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจ	94
46	แสดงอัตราเงินเดือนที่ธุรกิจให้แก่นายทหารที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพ ...	95
47	แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพันเอกถึงพันเอกพิเศษ	96
48	แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพลตรี	97
49	แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพลโท	98
50	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการรายได้จากอาชีพธุรกิจของนายทหารกับข้อเสนอรายได้ของนักธุรกิจ	99
51	แสดงการเปรียบเทียบความต้องการรายได้ของนายทหาร การสนองตอบของนักธุรกิจของนายทหารระดับชั้นยศต่าง ๆ	100
52	แสดงทัศนะนายทหารต่อความสอดคล้องทางโครงสร้างของระบบราช-การทหารและธรกิจ	101
53	แสดงภาคธุรกิจที่ได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง	103
54	แสดงขนาดธุรกิจตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง	103
55	แสดงทุนจดทะเบียนของธุรกิจ	104
56	แสดงจำนวนพนักงานของธุรกิจ	104
57	แสดงความสนใจของนักธุรกิจต่อนายทหารจาก 3 หน่วยงานหลัก ...	105
58	แสดงค่านิยมของนายทหาร	108
59	แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อค่านิยมหลักของระบบราชการทหาร	110
60	แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อค่านิยมแบบ ก. ของนายทหาร	110
61	แสดงการศึกษาของนายทหาร	111
62	แสดงความต้องการของนักธุรกิจต่อภูมิหลังทางการศึกษาของนายทหาร	113
63	แสดงลักษณะการทำงานของนายทหาร	114
64	แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อความจำเป็นด้านประสบการณ์ชีวิต นอกเหนือระบบราชการทหารของนายทหาร	115

ตารางที่		หน้า
65	แสดงทัศนะนายทหารต่อการเปรียบเทียบเงินเดือนระหว่างระบบราช-การทหารกับระบบธุรกิจ	116
66	แสดงความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในอัตราเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารกับธุรกิจ	117
67	แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการทหารและธุรกิจ	118
68	แสดงความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในสวัสดิการของระบบราชการทหารและระบบธุรกิจ	119
69	แสดงสวัสดิการของบริษัท	120
70	แสดงทัศนะต่อบรรยากาศในการทำงานของนายทหาร	122
71	แสดงความสนใจต่อการทำงานในระบบ ข. ของนายทหาร	123
72	แสดงบรรยากาศการทำงานในธุรกิจเอกชน	124
73	แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อการรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ	124

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Price	12
2	ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley	16
3	ตัวแบบกระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley และคณะ	18
4	ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และตัวอย่างของความต้องการในแต่ละระดับ	28
5	การเปรียบเทียบแนวความคิดของทฤษฎีในกลุ่มที่เน้นด้านเนื้อหาของการจูงใจ	34

บทที่ 1

แนวคิดทฤษฎีและระเบียบวิธีวิทยา

1.1 ปรากฏการณ์และปัญหา

สถาบันทหาร เป็นสถาบันที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความมั่นคงของชาติ กอร์ปกับสถานการณ์ของประเทศไทยที่ต้องต่อสู้กับภัยคุกคามทางด้านความมั่นคงของประเทศมาโดยตลอด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการแผ่อิทธิพลเข้ามาในอินโดจีนของประเทศที่นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ ในระยะเวลาที่ผ่านมา ประเทศไทยจึงให้ความสำคัญกับสถาบันทหาร โดยมีนโยบายที่จะขยาย และพัฒนากำลังพลทางทหาร เพื่อสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งให้แก่ประเทศตลอดเวลา ยิ่งในช่วงระยะเวลาที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางทหารอย่างกว้างไกล ประเทศไทยก็ยิ่งมีการขยายกำลังพลทางทหาร เพื่อรองรับการพัฒนาเทคโนโลยีเหล่านั้นมากขึ้น

ในระยะที่ผ่านมา แผนงานและโครงสร้างตำแหน่งอัตรากำลังในการขยายและพัฒนากำลังพลทางทหารของประเทศไทยไม่แน่นอนและชัดเจนเท่าที่ควร การขยายและพัฒนากำลังพลในปัจจุบันจึงก่อให้เกิดความไม่สมดุลย์ในกองทัพ โดยมีจำนวนกำลังพลในกองทัพมาก แต่มีจำนวนตำแหน่งอัตราที่จะรองรับในระดับสูงน้อย สิ่งนี้ทำให้ต้องมีการขยายอัตราตำแหน่งในระดับสูงเพิ่มเติม จนอัตราตำแหน่งที่ขยายเพิ่มไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

ปัญหาดังกล่าวมีความชัดเจนและขยายตัวมากขึ้น เมื่อสถานการณ์ในโลกปัจจุบันเปลี่ยนไป เพราะการล่มสลายของสหภาพโซเวียต และการแสวงหาสันติภาพ ตลอดจนการแข่งขันเพื่อพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก เพราะในสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเช่นนี้ย่อมส่งผลให้แต่ละประเทศ รวมทั้งประเทศไทยมีความต้องการกำลังพลทางทหารน้อยลง แต่ต้องการกำลังคนทางภาคธุรกิจมากขึ้น

โดยปัญหาดังกล่าวข้างต้น กระทรวงกลาโหมในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบสถาบันทหาร จึงมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการกำหนดนโยบายลดกำลังพลของ

แต่ละกองทัพให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งกองทัพบกในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพไทย ก็ได้สนองนโยบายดังกล่าวด้วยการกำหนดแผน มาตรการ และแนวทางในการลดกำลังพล โดยใช้วิธีการไม่เพิ่มอัตรากำลังใหม่และลดอัตรากำลังเดิมตามการเกษียณหรือออกจากราชการของผู้ครองตำแหน่ง

แม้การพัฒนากองทัพให้เล็กแต่มีประสิทธิภาพจะเป็นนโยบายในการพัฒนากองทัพที่ดีก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ต้องยอมรับว่าการที่จะปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวนั้น จะต้องส่งผลกระทบถึงขวัญ กำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของทหารในแต่ละระดับเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะนายทหารระดับตั้งแต่พันเอกขึ้นไป ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในวิชาชีพเป็นอย่างดี จะต้องได้รับความกดดันในการถูกลดทอนโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพทหารเป็นอย่างมาก ซึ่งหากไม่สามารถแก้ไขหรือป้องกันปัญหาดังกล่าวด้วยการสร้างแนวทางให้นายทหารเหล่านั้น มีทางออกไปสู่อาชีพใหม่ที่มีความก้าวหน้าทัดเทียมกันแล้ว อาจส่งผลกระทบให้นายทหารเหล่านั้น เกิดปัญหาส่งผลเสียต่อการพัฒนากองทัพโดยส่วนรวมในอนาคตได้

ดังนั้น เพื่อให้ข้อมูลประกอบการพิจารณาในการวางแผนป้องกัน และแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากนโยบายการลดกำลังพลดังกล่าว และเพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศโดยส่วนรวม จึงได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง (พ.อ. ถึง พล.ท.)" ทั้งนี้ เพื่อหาคำตอบว่า โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูงนั้น จะเป็นไปในลักษณะใดและเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด และจะสามารถนำไปใช้เป็นทางเลือกของนายทหารที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายการลดกำลังพลของกองทัพได้หรือไม่ อย่างไร

1.2 <u>วัตถุประสงค์ของการวิจัย</u>

1. เพื่อทราบระดับความต้องการในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

2. เพื่อวิเคราะห์โอกาสความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง และโอกาสในการเปิดรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชน และปัจจัยที่มีผลต่อการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

4. เพื่อเสนอแนะแนวทาง และมาตรการนโยบายที่เกื้อหนุนต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

1.3 <u>ขอบเขตของการศึกษา</u>

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความต้องการ สภาพพื้นฐาน และความคิดเห็นทั้งในส่วนที่เป็นทหาร และส่วนที่เป็นธุรกิจเอกชน โดยในส่วนที่เป็นทหาร จะศึกษาเฉพาะนายทหารชายตั้งแต่ระดับพันเอกขึ้นไป ซึ่งได้แก่ระดับพันเอก พันเอกพิเศษ และนายพลใน 4 สายงาน คือ ส่วนกำลังหลัก ส่วนส่งกำลัง ส่วนการศึกษา และอื่น ๆ และส่วนดำแหน่งประจำจาก 3 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการทหารสูงสุด และกองทัพบก ส่วนที่เป็นธุรกิจเอกชนจะศึกษาเฉพาะเจ้าของธุรกิจเอกชนหรือผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนใน 7 สายอาชีพ คือ สายอุตสาหกรรม เกษตร พาณิชย์การศึกษา การธนาคาร การเมือง และอื่น ๆ

สำหรับเหตุผลที่กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังกล่าว ก็เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนเป็นอย่างมาก และเนื่องด้วยความต้องการที่จะให้ได้คำตอบที่ต้องการโดยเร็ว เพื่อให้สอดคล้องและทันกับนโยบาย ตลอดจนมาตรการที่กำลังดำเนินการในปัจจุบัน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้กองทัพมีข้อมูลในการพิจารณาวางแผน และกำหนดแนวทางตลอดจนมาตรการนโยบายการปรับปรุงกองทัพไทย

2. ทำให้มีแนวทางในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาของสถาบันทหารให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปรับ เปลี่ยนอาชีพต่อไปในอนาคต

3. ทำให้มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากองทัพไทยให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

4. ทำให้นายทหารระดับสูงมีแนวทางที่จะพิจารณาปรับ เปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจ เอกชน

1.5 แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง

1.5.1 แนวคิดทฤษฎี

การศึกษา เรื่อง "โอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจ เอกชนของนายทหารระดับสูง (พ.อ. ถึง พล.ท.)" นี้ เป็นการศึกษา เพื่อทราบถึงความต้องการลักษณะ และโอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารมาสู่ธุรกิจ เอกชนของนายทหารระดับสูง รวมทั้ง เพื่อศึกษาสา เหตุที่มีผลต่อการปรับ เปลี่ยนอาชีพ และผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นจากสา เหตุดังกล่าว ซึ่งในการที่จะศึกษา เกี่ยวกับ เรื่อง เหล่านี้ จำ เป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความ เข้าใจทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องกับการ เปลี่ยนงานของบุคคลในองค์การ (Employee Turnover) แนวความคิด และทฤษฎีที่ เกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน (Motivation) รวมทั้งลักษณะการ เปลี่ยนงานในองค์การ ซึ่งแนวความคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวจะ เน้นปัจจัยสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อความคิดของบุคลากรในองค์การ ในการตัดสินใจ เปลี่ยนงานหรือทำงานอยู่ที่ เดิมตลอดไป โดยในการ เสนอวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจะ เสนอตามลำดับดังนี้

1.5.1.1 ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายในองค์การ

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของบุคลากรในองค์การ เป็นเหตุการณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์การเสมอ อันเนื่องมาจากการลดหรือขยายปริมาณงาน นโยบายขององค์การหรือเพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ลักษณะการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานภายในองค์การเกิดขึ้นได้ 4 ทาง คือ

1. การเลื่อนตำแหน่ง คือ การมอบหมายงานให้บุคคลได้ทำงานตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยปกติตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนี้ บุคคลจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น และได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นกว่าเดิม เป็นการเพิ่มสถานะของบุคคลให้สูงขึ้น เช่น มีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะทำงานได้มากขึ้น ถูกควบคุมงานน้อยลง และมีสถานที่ทำงานที่ดีกว่าเดิม

การเลื่อนตำแหน่งนี้เป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพราะเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เหตุผลที่คนต้องการเลื่อนตำแหน่งก็เพื่อให้มีรายได้สูงขึ้น มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ครอบครัวมีความมั่นคงในการครองชีพและเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ในสังคมปัจจุบันนี้ มักจะวัดสถานะของบุคคลด้วยระดับของรายได้และตำแหน่งงานที่ทำ หากไม่ได้รับตำแหน่งงานที่ต้องการก็จะทำให้บุคคลเกิดปัญหาไม่สบายใจ ไม่พอใจหรือผิดหวังจนกระทั่งก่อให้เกิดผลร้ายต่อตนเองและงานในที่สุด องค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงถือว่าการเลื่อนตำแหน่งเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง

2. การโยกย้าย คือ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง เป็นการเปลี่ยนแปลงในแนวราบ (Horizontal Move) กล่าวคือ มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม ปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม การโยกย้ายงานอาจกระทำแบบชั่วคราวหรือถาวร และอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงาน หรือภายนอกหน่วยงานก็ได้ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากกรณีสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 สาเหตุจากองค์การ การโยกย้ายตำแหน่งเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะปรับปรุง แก้ไข ให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อฝ่ายบริ-

หาร เห็นว่าการปฏิบัติงานของพนักงานหรือคนงานไม่ได้ผล เต็มที่ ก็อาจ เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน เสียใหม่ด้วย เหตุผลต่าง ๆ คือ เพื่อประโยชน์และความ เหมาะสมบางประการของหน่วยงานหรือของพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับ เหตุการณ์หรือการ เปลี่ยนแปลงบางอย่าง ซึ่งมีผลกระทบกระ เทือนต่อการดำ เนินงานของหน่วยงาน และ เพื่อ เพิ่มปริมาณการผลิต หรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2.2 สา เหตุจากผู้ปฏิบัติงาน การโยกย้าย ในประ เด็นนี้ เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เอง ที่ประสงค์จะไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ด้วยสา เหตุหลายกรณี เช่น มีความหวังว่าตำแหน่งหน้าที่การงานใหม่จะอำนวยประโยชน์ และความก้าวหน้าให้แก่ตนดีกว่าตำแหน่ง เดิม ไม่สามารถทนต่อสภาพการปฏิบัติงานในที่ทำงาน เดิมได้ มีความ เปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย เช่น อายุสูงขึ้น ทำให้ไม่ เหมาะสมกับงาน เดิม หรือต้องการไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นที่ เป็นภูมิลำ เนา เดิมของตน เป็นต้น ซึ่งการโยกย้ายในลักษณะนี้ จะ เป็นไปโดยความสมัครใจของผู้ถูกโยกย้าย

3. การลดขั้น เป็นการ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้ต่ำลงโดยลดทั้งสถานะ และรายได้ เป็นวิธีการลงโทษพนักงานวิธีหนึ่ง ในกรณีที่พนักงานทำผิดระ เบียบวินัย การลดขั้น เป็นปัญหาสำคัญที่ฝ่ายบริหารจะต้องใช้ดุลพินิจให้รอบคอบ เพราะมีผลกระทบกระ เทือนโดยตรงต่อฐานะ ชื่อ เสียง เกียรติภูมิ และรายได้ของพนักงาน การลงโทษวิธีนี้ นับว่า เป็นขั้นรุนแรงรองลงมาจากการให้ออกจากงาน แต่การลงโทษด้วยการลดขั้นมักไม่ช่วยแก้ปัญหาให้ดีขึ้นได้ เพราะการถูกลดขั้นให้ต่ำลงก็ไม่อาจ เปลี่ยนนิสัยของคนได้ ซึ่ง เท่ากับ เป็นการ เปิดโอกาสให้ประพฤติแบบ เดิมได้อีก เนื่องจากปริมาณงานและความรับผิดชอบมีน้อยลง

4. การพ้นจากงาน เกิดจากสา เหตุหลายประการดังนี้

4.1 การลาออก (Resignation) พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะลาออกจากองค์การหรือหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ได้ทุกโอกาสโดยสมัครใจ เว้นแต่ในกรณีที่บุคคล

ผู้นั้นยังมีพันธะผูกพันอยู่กับองค์การ หรือในกรณีข้าราชการที่ยังอยู่ในระหว่างการสอบสวนคดียังไม่เสร็จสิ้น หรือขณะที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่สำคัญอยู่ ผู้บังคับบัญชาอาจยับยั้งการลาออกนั้นไว้ก่อนได้ ซึ่งการใช้สิทธิยับยั้งจะกระทำได้ไม่เกิน 1 ปี

การลาออกย่อมก่อให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงาน เนื่องจากองค์การหรือหน่วยงานที่บุคคลนั้นปฏิบัติงานอยู่จะต้องสรรหาบุคคลอื่นมาปฏิบัติงานแทน ถ้าเป็นงานที่ต้องการความรู้ ความชำนาญสูง ก็จะสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการสรรหา ต้องเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนใหม่ให้ปฏิบัติงานแทนคนเก่า นอกจากนี้ การลาออกจากงานยังควรได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานที่จะต้องศึกษาพิจารณาถึงสาเหตุของการลาออกนั้น หากการลาออกของพนักงานเกิดขึ้นจากความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ก็เป็นเรื่องที่องค์การจะต้องพิจารณาหาทางแก้ไข และป้องกันมิให้พนักงานคนอื่น ๆ ลาออกตามไปอีก สาเหตุของการลาออกนั้น มีหลายประการด้วยกัน เช่น การได้รับค่าจ้างตอบแทนในอัตราที่ต่ำ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีน้อย สภาพการปฏิบัติงานไม่ดีพอ หรือการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมาะสม เป็นต้น

4.2 การปลดเกษียณ (Retirement) หมายถึง การออกของพนักงานที่เกิดขึ้นเมื่ออายุของพนักงานถึงระดับหนึ่ง ตามที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ เช่น ประเทศไทยได้กำหนดอายุครบเกษียณของข้าราชการไว้เมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ เพราะถือว่าคนที่มีอายุขนาดนี้แก่เกินไปที่จะทำงาน กำลังความสามารถลดลง สมควรที่จะหยุดพักผ่อน ในระบบการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป มักมีการให้บำเหน็จ บำนาญแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องออกเพราะเหตุเกษียณอายุ ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลประการหนึ่งของการปฏิบัติงาน การออกจากงานโดยวิธีนี้ ทางองค์การสามารถคาดคะเนได้ว่าจะมีจำนวนเท่าไรในแต่ละปี ทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าได้ทั้งจำนวนคนที่ต้องการทดแทน และแผนเกี่ยวกับเงินบำเหน็จบำนาญ

4.3 การลดจำนวนพนักงานสั่นงาน (Lay Off)

- โครงการที่ดำเนินการอยู่เสร็จสิ้นลง
- หน่วยงานประสบปัญหาด้านการเงิน ทำให้ไม่สามารถดำเนินการในลักษณะเดิมได้
- มีการปรับปรุงงาน และจัดองค์การใหม่
- มีการจัดวิธีการปฏิบัติงานใหม่อันเป็นผลทำให้ลดจำนวนพนักงานลงได้
- มีการนำวิทยาการทางการจัดการสมัยใหม่เข้ามาใช้ รวมถึงการนำเครื่องจักร และเครื่องทุ่นแรงเข้ามาใช้

4.4 การให้ออกเพราะมีเหตุเสียหาย (Discharge) หมายถึงการให้พนักงานออกจากงาน เพราะขาดความสามารถ ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อแยกคนไม่ดีออกไปจากองค์การ ซึ่งมีความจำเป็นต้องทำเพื่อความมั่นคงขององค์การ และป้องกันความประพฤติบางอย่างของพนักงาน ซึ่งองค์การจะกำหนดวิธีการ และระบบเกี่ยวกับการให้ออกจากงานไว้อย่างรอบคอบและเหมาะสม เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางที่ผิด อย่างไรก็ตาม เป็นการยากที่จะชี้เจาะจงลงไปได้ว่าความเหมาะสมนั้นคืออะไร และมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร

4.5 การตาย (Death) ย่อมทำให้หมดสภาพของความเป็นพนักงานขององค์การโดยปริยาย ซึ่งการตายของพนักงานอาจก่อให้เกิดปัญหาได้ อย่างน้อยก็จะต้องมีการสรรหาคนใหม่เข้ามาแทน ถ้าเป็นพนักงานที่สำคัญอาจจะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายบางอย่างได้ สำหรับข้าราชการ ในกรณีที่ตายลงในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการย่อมได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษด้วย

จะเห็นได้ว่า ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงงานนั้น เกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ และหลายวิธีด้วยกัน ซึ่งสำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะกรณีการปรับ เปลี่ยน

งานของนายทหารระดับสูงไปสู่ภายนอกองค์การ อันเกิดจากความสมัครใจของนายทหารระดับสูงเอง ดังนั้น ความหมายของการเปลี่ยนงานในการวิจัยครั้งนี้ จึงหมายถึงการโยกย้าย หรือการขอลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานธุรกิจเอกชน โดยเกิดจากความสมัครใจของนายทหารระดับสูงเอง

การเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่าง ๆ มากมายทั้งต่อองค์การ ตัวบุคคลและต่อสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นนั้นมีทั้งผลในด้านบวก และด้านลบ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารในองค์การได้พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนงาน และพยายามหาวิธีการในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม อาจทำให้การเปลี่ยนงานที่เป็นปัญหาอยู่ภายในองค์การแปรเปลี่ยนเป็นผลดีต่อองค์การได้ ซึ่งผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนงานมีดังนี้ (William H. Mobley, 1982 : 15-34)

1. <u>ผลต่อองค์การ</u>

<u>ผลดี</u> - ในบางครั้งการที่มีคนลาออกจากองค์การไป อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่

- ก่อให้เกิดความรู้ แนวความคิด เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการรับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ นอกจากนี้การที่คนในองค์การมีการเปลี่ยนงานมากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารพยายามหาวิธีการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น

- เป็นการลดพฤติกรรมผละงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถจะเปลี่ยนได้ เนื่องจากเหตุผลบางประการ เช่น ไม่มีทางเลือก มีความจำเป็นทางครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงออกถึงพฤติกรรมผละงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงาน การทำแท้งเฉื่อยชา ประสิทธิภาพในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ ลดน้อยลง

- เป็นการลดความขัดแย้งในองค์การ ในกรณีที่เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์การ และเป็นเรื่องที่ยากที่จะแก้ปัญหาได้ การออกจากงานจะเป็นวิธีสุดท้ายที่นำ

มาใช้ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเป็นผลดีทั้งต่อองค์การและต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ผลเสีย - เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิต และประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม

- ถ้าคนที่ออกจากองค์การไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ และอาจก่อให้เกิดความเสียหายได้

- ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมและการติดต่อสื่อสารในองค์การ ถ้าผู้ที่ลาออกจากองค์การไปเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสาร หรือเป็นคนมีมีบทบาทสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อคนที่ยังคงอยู่ในแง่ที่ทำให้ปริมาณงานมากขึ้น และผลงานอาจจะด้อยประสิทธิภาพลง

- ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังคงอยู่ในองค์การลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ ซึ่งจะมีผลทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากขวัญและกำลังใจไม่ดี และในอีกด้านหนึ่งทำให้เขาทราบว่ามีทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ยังจะทำให้คนส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงเหตุผลต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน

- ทำให้เสียโอกาสที่ดี การเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การอาจจะเป็นสาเหตุให้องค์การต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ ๆ หรือโครงการที่ดีเนื่องจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

2. ผลต่อตัวบุคคล

ผลดี - บุคคลที่ลาออกจากงานไป อาจจะได้รับการจูงใจที่ดีกว่าจากองค์การใหม่ ซึ่งอาจจะเป็นรูปของรายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น เป็นงานที่ท้า

ทายความรู้ความสามารถมากกว่าเดิม มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น สภาพการทำงานดีขึ้น เป็นต้น

- ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานหรือผู้ที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ จะรู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น และมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ การที่บุคคลได้พบว่างานใหม่มีความท้าทาย หลากหลายมากกว่างานเดิม จะเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานได้เป็นอย่างดี

- ผลดีต่อบุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์การ การที่มีคนลาออกไปจะเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังอยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น และการที่มีคนใหม่ที่มีคุณภาพสูงเข้ามาแทนที่คนเดิม จะเป็นการช่วยกระตุ้นให้คนที่ยังคงอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น นอกจากนี้การที่มีคนลาออกจากงาน อาจจะมีผลทำให้คนที่ยังคงอยู่เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นได้

<u>ผลเสีย</u> - การที่มีคนลาออกจากองค์การไป จะมีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามคิดหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุให้คนอื่น ๆ ต้องลาออกจากงาน และทำให้เขาพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย นอกจากนี้ การที่เขาได้มีโอกาสรับรู้สภาพความเป็นจริงของหน่วยงานใหม่ จะทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องานเดิม

- การที่คนจำเป็นต้องเปลี่ยนงานด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น มีความจำเป็นต้องย้ายภูมิลำเนา เหตุผลทางครอบครัว อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานใหม่ได้

- การออกจากงานอาจทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- การเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้เกิดความเครียด ซึ่งถ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อบุคคลอื่นและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้

- ในด้านครอบครัว การเปลี่ยนงานของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกคนหนึ่งได้

3. ผลต่อสังคม

ผลดี - การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่โรงงานใหม่ หรือโรงงานที่กำลังขยายกิจการ เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจของประเทศ และการย้ายไปสู่โรงงานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จะมีผลในการเพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย

- การที่บุคคลลาออกจากงานที่มีความตึงเครียด จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของสังคมที่จะต้องใช้จ่ายในการดูแลรักษาสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

ผลเสีย - การที่มีคนลาออกจากงานไปจะมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย

- ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ หน่วยงานหรือโรงงานที่ต้องการขยายกิจการอาจจะไม่สามารถทำได้เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร

1.5.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

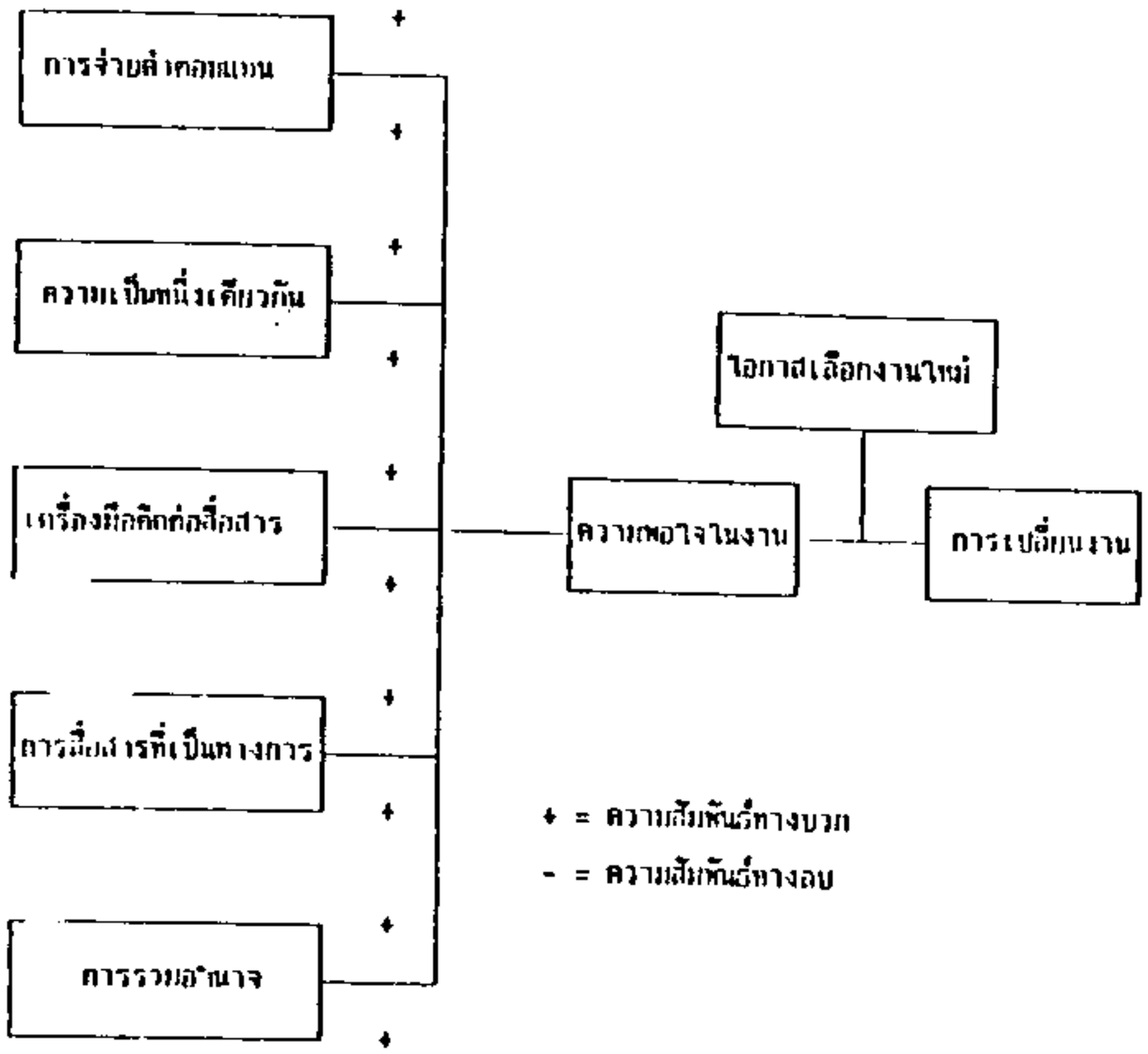
ตัวแบบของกระบวนการเปลี่ยนงาน (Conceptual Model for Turnover Process) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอตัวแบบไว้หลายตัวแบบด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกมาเสนอไว้ดังนี้

1. ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Price

Price ได้เสนอว่าตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเปลี่ยนงานและตัวแปรแทรกซ้อนที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน รายละเอียดปรากฏดังภาพที่ 1 จากภาพดังกล่าว Price ได้เสนอว่าตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้น 4 ตัวแปรแรก ได้แก่ ระดับของ

การจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการรวมอำนาจจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วย นอกจากนี้ โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวพันกันด้วย โดยที่ Price ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง

ภาพที่ 1: ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Price



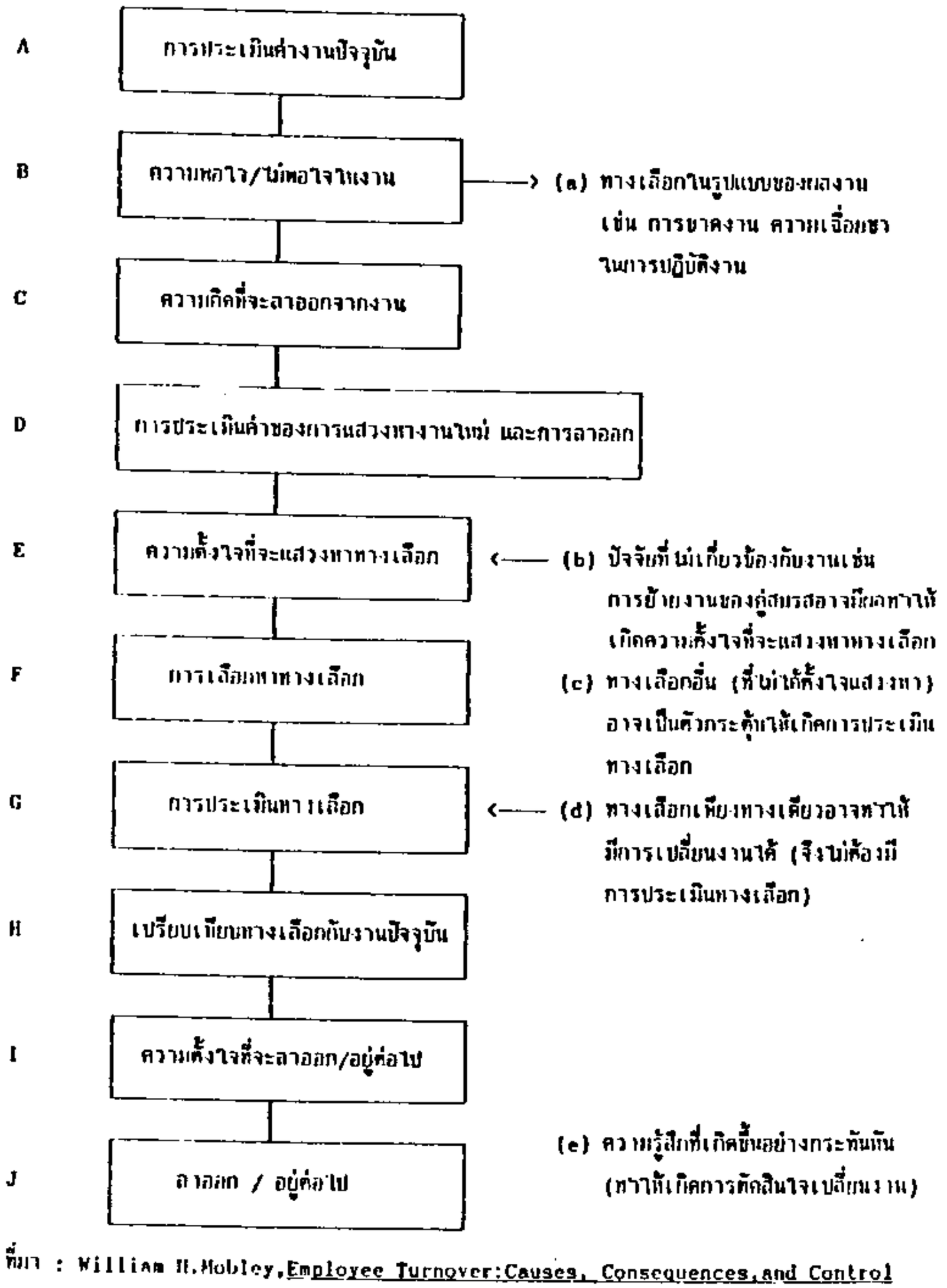
ที่มา : James L.Price, The Study of Turnovers (Lows : Lowa State Universtiy, 1977) อ้างใน William H. Mobley, Employee Turnover : Causes, Condequences, and Control (Mass.:Addison-Wesley, 1982),P. 120.

2. <u>ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley</u>

Mobley ได้เสนอตัวแบบของกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนงาน โดยชี้ให้เห็นถึงความเกี่ยวพันระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน ซึ่งปรากฏดังภาพที่ 2 จากภาพดังกล่าว เป็นการชี้ให้เห็นว่าความไม่พึงพอใจในงาน ไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนนงานโดยตรง แต่มีผลทำให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงาน การแสวงหางานใหม่ การประเมินทางเลือก และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานตามลำดับ ซึ่งผลต่าง ๆ ที่เกิดตามมาจากความไม่พึงพอใจในงานนี้ จะเป็นตัวที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนงานจริงในที่สุด

นอกจากนี้ Mobley ยังได้อธิบายว่ากระบวนการย้อนกลับสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนงาน ยกตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลไม่ประสบความสำเร็จในขั้นตอนของการแสวงหาทางเลือกใหม่ อาจจะย้อนกลับไปสู่ขั้นตอนของการประเมินค่างานในปัจจุบันใหม่อีกครั้งหนึ่ง และปรับตัวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น เป็นต้น

ภาพที่ 2: ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley



ที่มา : William H.Mobley,Employee Turnover:Causes, Consequences,and Control (Mass. : Addison - Wesley, 1982), P. 123.

3. <u>ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley และคณะ</u>

นอกจากตัวแบบที่ได้กล่าวมาแล้ว Mobley และคณะซึ่งประกอบด้วย H.H. Hand, R.W. Griffeth, และ B.M. Meglino ได้เสนอตัวแบบในการเปลี่ยนงานที่มีรายละเอียดมากที่สุด โดยการรวบรวมข้อมูล และแนวความคิดต่าง ๆ ที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้ว และพยายามที่จะอธิบายให้ครอบคลุมถึงกระบวนการที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน เกี่ยวกับการเปลี่ยนงานในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านองค์การ สภาพแวดล้อม และตัวแปรส่วนบุคคล ซึ่งในแต่ละด้านจะมีตัวแปรที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับกระบวนการเปลี่ยนงานมากมาย เช่น

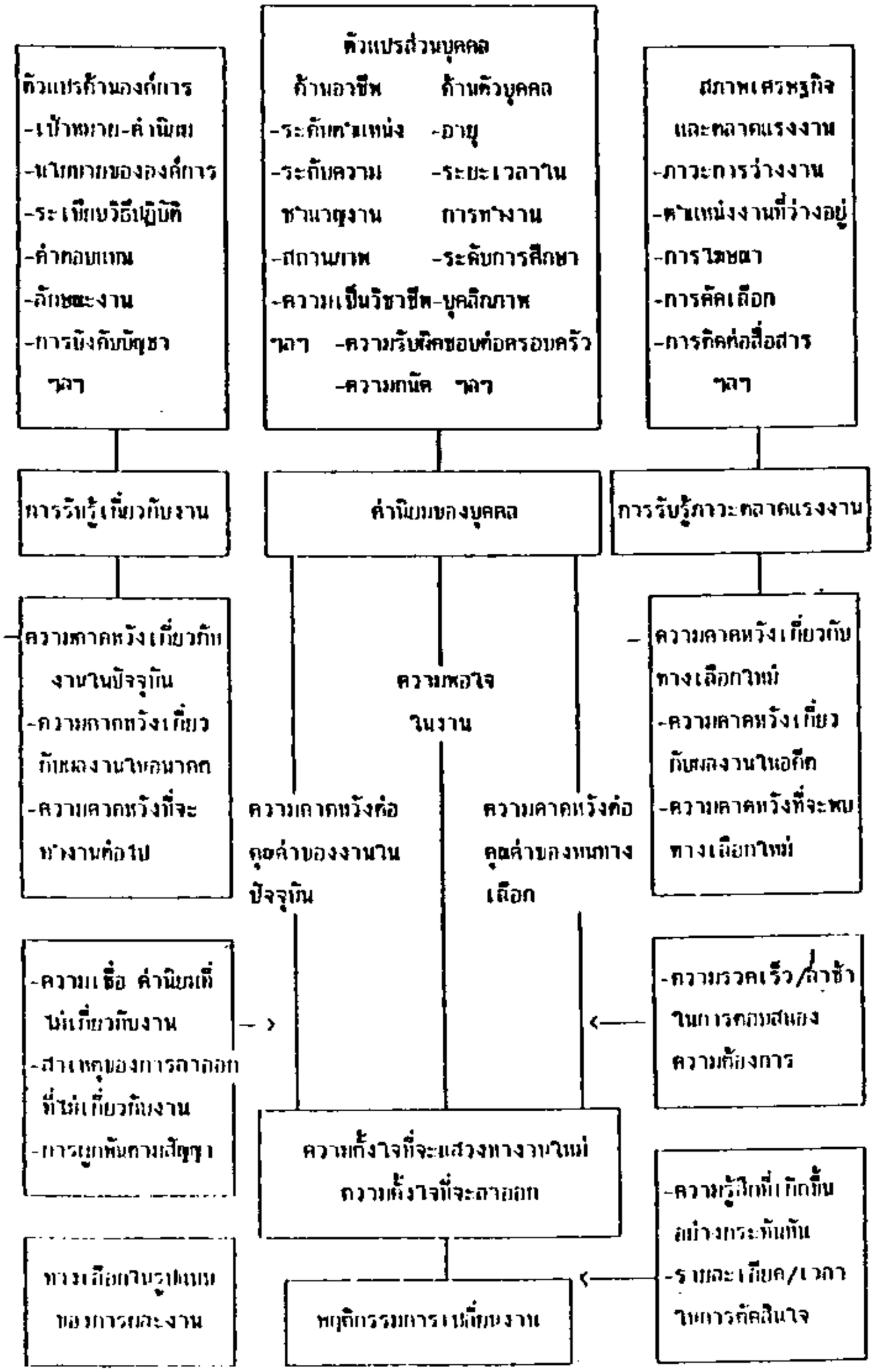
ด้านองค์การ ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์การ ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มทำงาน สภาพงาน สภาพทั่ว ๆ ไป และขนาดขององค์การ เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อม จะเน้นที่สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ได้แก่ ภาวะการว่างงาน ตำแหน่งงานที่มีอยู่ การโฆษณา การคัดเลือก การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเด็น คือ ด้านเอกชน ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับความชำนาญงาน สถานภาพ และความเป็นวิชาชีพ ส่วนด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ผลประโยชน์ที่ได้รับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ นั้น Mobley และคณะได้เสนอเป็นตัวแบบ ดังภาพที่ 3

ภาพที่ 3: ตัวแบบกระบวนการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของ Mobley และคณะ



จากตัวแบบในภาพที่ 3 Mobley และคณะได้เสนอว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้คนตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงานใหม่นั้นมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจ-ไม่พึงพอใจในงาน (Job Satisfaction-disatisfaction)

2. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในองค์การ (Expected Utility of Alternative Internal Work Roles)

3. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายนอกองค์การ (Expected Utility of External Work Roles)

4. สถานการณ์หรือค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Nonwork Values and Contingencies)

ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. <u>ความพึงพอใจในงาน</u> Mobley และคณะ ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน โดยได้อธิบายถึงความความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ 4 ลักษณะ คือ

1.1 ความพึงพอใจในงาน เป็นการประเมินผลของบุคคล ซึ่งจะขึ้นกับค่านิยมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในการกำหนดหรือตัดสินใจว่าจะนำตัวแปรใดมาเกี่ยวข้องบ้าง

1.2 ความพึงพอใจในงาน จะขึ้นอยู่กับการรับรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล

1.3 ความพึงพอใจในงาน จะขึ้นอยู่กับการรวบรวมค่านิยมที่สำคัญ เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการรับรู้ที่เกี่ยวกับงาน

1.4 ความพึงพอใจในงาน เป็นการประเมินเกี่ยวกับสภาพงานในปัจจุบันของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงความคาดหวังหรือการประเมินในอนาคต

2. <u>ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในองค์การ</u> Mobley และคณะได้ชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรในองค์การเกิดความไม่พอใจในงานขึ้น แต่เขาอาจไม่เปลี่ยนงานใหม่แม้ว่าจะหางานใหม่ได้ก็ตาม ทั้งนี้ เพราะบุคคลนั้นอาจจะมีความคาดหวังว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือนำไปสู่บทบาทที่น่าพึงพอใจในอนาคต เช่น มีความคาดหวังเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น มีการโยกย้ายงานในองค์การ การเลื่อนตำแหน่งการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์การ ระเบียบวิธีปฏิบัติงาน หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและการบริหารงาน เป็นต้น

ในขณะเดียวกัน บุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน อาจจะมีความต้องการเปลี่ยนงานได้ ถ้าเขามีความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตขององค์การในด้านลบ เช่น ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นเกี่ยวกับงาน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือคาดหมายว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบาย วิธีปฏิบัติและสภาพแวดล้อมจะเป็นไปในทางที่ไม่ดี ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีผลให้บุคคลที่มีความพอใจในงาน ตัดสินใจเปลี่ยนงานได้

จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของบทบาทภายใน จะขึ้นอยู่กับค่านิยมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตของเขาในองค์การ ดังนั้น ในการจะวิเคราะห์เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน นอกจากจะคำนึงถึงความพอใจของพนักงานในปัจจุบันแล้ว ยังจำเป็นต้องคำนึงถึงความคาดหวังของพนักงานที่มีต่อบทบาทของเขาในอนาคตด้วย ซึ่งความคาดหวังในด้านต่าง ๆ จะขึ้นอยู่กับค่านิยมที่สำคัญของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน

3. <u>ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายนอกองค์การ</u> ปัจจัยดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานในแง่ที่ว่า แต่ละบุคคลมีความคาดหวังที่จะพบงานใหม่ที่น่าสนใจและจะประเมินทางเลือกระหว่างงานใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น บุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานและ/หรือมีความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในต่ำ อาจจะยังไม่เปลี่ยนงาน เพราะ

เขายังไม่พบงานใหม่ที่น่าสนใจ ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีความพึงพอใจในงาน และ/หรือ มีความคาดหวังที่ดีต่อบทบาทภายในองค์การ อาจจะเปลี่ยนงานได้ เนื่องจากมีงานใหม่ที่น่าสนใจมากกว่า ซึ่งความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายนอก จะขึ้นอยู่กับค่านิยมที่สำคัญของบุคคลนั้นที่มีต่องาน และความคาดหวังที่จะประสบกับความสำเร็จในงานใหม่ที่เลือก

4. <u>บทบาทและค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน</u> Mobley และคณะ ให้ความเห็นว่า สำหรับบุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานนั้น การเลือกงานและการตัดสินใจเปลี่ยนงานของเขาจะไม่ขึ้นอยู่กับการประเมินค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญเกี่ยวข้องกับงาน การตัดสินใจเปลี่ยนงานจะคำนึงถึงปัจจัยทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปแล้วในการตัดสินใจเปลี่ยนงานของบุคคลนั้น มักจะมีการผสมผสานกันระหว่างค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน และค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน ซึ่งค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ สภาพครอบครัว การดำเนินชีวิต ศาสนา วัฒนธรรม สุขภาพ และค่านิยมทางสังคมเป็นต้น อย่างไรก็ตาม การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับค่านิยมและบทบาทที่ไม่เกี่ยวกับงาน ที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานนั้นยังมีอยู่น้อยมาก ซึ่งจะต้องมีการศึกษาให้ละเอียดยิ่งขึ้น เพื่อจะได้เข้าใจและสามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากตัวแบบของกระบวนการเปลี่ยนงานตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน หรือเกิดการตัดสินใจเปลี่ยนงานนั้น มีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน แต่มีปัจจัยประการหนึ่งที่นักวิชาการหลายท่านต่างก็นำมาอธิบายไว้ในตัวแบบของตนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ของบุคลากรในองค์การ ได้แก่ ปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการจูงใจในการทำงานของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์การ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการจูงใจในการทำงาน และการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือลดปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การได้บ้าง

183055

สำนักบรรณสารการพัฒนา
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
Library and Information Center NIDA

ผู้วิจัยจึงใคร่จะขอกล่าวถึงแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานในตอนต่อไป

1.5.1.3 <u>แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</u>

ได้มีผู้ให้คำนิยามหรือความหมายของคำว่า "การจูงใจ" ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Berelson และ Steiner (1964 : 240) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นสภาวะภายในอย่างที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งบำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

Chruden และ Sherman (1968 : 297) ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นการกระทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลสูงสุดและมีความรับผิดชอบในผลงานของตน

Koonts และ O'Donnell (1974 : 525) ให้ความหมายว่า การจงใจคือ การชักนำให้บุคคลแต่ละคน หรือแต่ละกลุ่มทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจปรารถนา

Dale S. Beach (1965 : 379) ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึงการกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือรางวัลที่จะได้รับ

J. Kogan และ E. Havemann (1968 : 630) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจหมายถึงแรงซึ่งควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการ แรงขับ หรือความปรารถนาของมนุษย์ และจะผลักดันให้มนุษย์พยายามดิ้นรน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกกำหนดและควบคุมโดยการจูงใจต่าง ๆ ซึ่งการจูงใจต่าง ๆ เหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละคนอีกด้วย

สมพงศ์ เกษมสิน (2527 : 90) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจหมายถึงความพยายามที่จะชักจูงให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจ

อาจมีได้ทั้งจากภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ แต่มูลเหตุจูงใจอันสำคัญของบุคคล คือ ความต้องการ

เฉลียว บุรีภักดี (2517 : 211) ให้ความหมายว่า การจูงใจเป็นเพียงรูปหนึ่งของความต้องการ เมื่อมนุษย์เกิดความอยากได้ขึ้นก็เรียกว่าเกิดความต้องการ แต่ถ้าความต้องการนั้น ไปกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ก็จะเรียกความต้องการนั้นว่าการจูงใจ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518 : 31) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงตัวประกอบต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจเป็นความต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง ซึ่งจะทำให้แต่ละคนมีวิถีชีวิตดำเนินไปตามวิถีทางของตน และทำให้เกิดความพอใจในผลสำเร็จของตนเอง แรงจูงใจของบุคคลมี 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความพอใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนพอใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองในตัวบุคคลจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้น โดยมากเป็นแรงดันจากสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

ในกระบวนการแรงจูงใจจุดเริ่มแรก คือ "ความต้องการของมนุษย์" ผลการศึกษาด้านมนุษย์พบว่า พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดและควบคุมโดยความต้องการหรือแรงจูงใจต่าง ๆ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำถึงระดับสูงเป็น 5 ขั้น ดังนี้

<u>ขั้นที่ 1</u> ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ และความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Status Needs) ได้แก่ความต้องการอยากเด่นในสังคมและเป็นที่ยอมรับ เป็นที่ยกย่องสรรเสริญของบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของคน อยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนใฝ่ฝันไว้ (สมยศ นาวีการ 2526 : 46-55)

การศึกษาตามแนวคิดของมาสโลว์เป็นการพิจารณาถึงความต้องการโดยทั่ว ๆ ไป มิได้เฉพาะเจาะจงเหมือนการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานโดยเฉพาะที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งเขาได้สรุปไว้ว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hyginene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ถ้ามีอยู่ก็จะเป็นสิ่งจูงใจหรือทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำอย่างมาก แต่ถ้าไม่มีก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่มีความพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achivement)
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะทำให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ หากว่าสิ่งเหล่านี้ไม่มีอยู่ในงาน แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

- เงินเดือน (Salary)
- โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Sub-ordinate and Peers)
- สถานะทางอาชีพ (Status)
- นโยบายการบริหาร (Company Policy and Administration)
- สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- ความมั่นคงในงาน (Security)
- วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)

(Herzberg, 1959 : 60-63)

กล่าวโดยสรุปก็คือ การจูงใจในการทำงาน หมายถึง การกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ การจูงใจจึงเป็นเสมือนแรงขับภายในที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์การคาดหวังไว้ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สำหรับทฤษฎีหลักเกี่ยวกับการจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม (Robert E. Callahan, C. Patrick Fleenor, and Harry R. Knudson, 1986 : 81-82) คือ

1. ทฤษฎีที่เน้นทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม โดยพยายามศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถจูงใจมนุษย์ได้ ซึ่งนักทฤษฎีหลายท่านอธิบายว่า ความต้องการ แรงขับ และสิ่งจูงใจต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้น ซึ่งสิ่งจูงใจเหล่านั้น ได้แก่ สภาพการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น ทฤษฎีทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ ช่วยให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ

ทฤษฎีที่เน้นทางด้านเนื้อหาของการจูงใจประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ คือ

- ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierachy of need Theory)
- ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Facters Theory)
- ทฤษฎีการถดถอยของความต้องการ หรือทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

2. ทฤษฎีที่เน้นทางด้านกระบวนการของการจูงใจ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยศึกษาว่าความต้องการต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลนั้น จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น ๆ ในการก่อให้เกิดพฤติกรรมได้อย่างไร

ทฤษฎีที่เน้นทางด้านกระบวนการของการจูงใจประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ คือ

- ทฤษฎีความเสมอภาค (Equality Theory) ของ J. Stacy Adams
- ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นทฤษฎีในระยะแรก ๆ ของแนวความคิดด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งทฤษฎีการเสริมแรงนี้จะให้ความสนใจที่สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยหรือตัวการที่ทำให้

มนุษย์เกิดรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ นั้น ถ้าได้รับการกระตุ้นหรือได้รับการส่งเสริมก็จะมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมเดิมซ้ำขึ้นมาได้อีก เพื่อให้เกิดผลกระทบหรือได้รับในสิ่งที่ต้องการ ซึ่งทฤษฎีการเสริมแรงที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการสร้างเงื่อนไข (Operant Conditioning) ของ Shinner

ในการกล่าวถึงทฤษฎีหลักของการจูงใจในรายละเอียดนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอเสนอรายละเอียดเฉพาะทฤษฎีที่เน้นเนื้อหาการจูงใจ (Content Theories) เท่านั้น ทั้งนี้ เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาตัวแปร หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนงานของบายทหารระดับสูง ซึ่งรายละเอียดส่วนใหญ่จะมีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับทฤษฎีที่เน้นด้านเนื้อหาการจูงใจ

ทฤษฎีทางด้านเนื้อหาของการจูงใจที่จะกล่าวถึงในที่นี้ ได้แก่

1. <u>ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow</u>

แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Abraham H. Maslow (p.83) มีอยู่ 3 ประการ คือ

- มนุษย์มีความต้องการตั้งแต่เกิดจนตายไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงจูงใจอีกต่อไป แต่จะมีความต้องการอื่น ๆ เกิดขึ้นแทน และมนุษย์ก็จะพยายามตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น

- ความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์จะถูกจัดแบ่งตามลำดับขั้น ซึ่งมนุษย์จะพยายามตอบสนองต่อความต้องการในขั้นต่ำก่อน แล้วจึงจะเลื่อนไปตอบสนองต่อความต้องการในลำดับถัดไป

- การตอบสนองความต้องการในระดับสูง สามารถทำได้หลายวิธีการมากกว่าการตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำ

Maslow ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ว่าสามารถจัดแบ่งได้เป็น 5 ระดับด้วยกัน ดังภาพที่ 4 คือ

ภาพที่ 4: ลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และตัวอย่างของความต้องการในแต่ละระดับ

ที่มา : Robert E. Callahan, C.Patrick Fleenor, and Barry r.Knudson, Understanding Organization Behavior : A Managerial Viewpoint,p.84

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Psysiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นความต้องการในระดับแรกที่มนุษย์พยายามจะตอบสนองเพื่อให้เพียงพอแก่ความต้องการของร่างกาย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการในระดับอื่น ๆ จะกลายเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ และก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ในการที่จะคุ้มครอง ปกปักรักษาชีวิตของตนให้มีความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะคำนึงถึงทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย

3. ความต้องการทางสังคม หรือความรัก หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs) เนื่องจากมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของสังคม จึงมีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้น คนเราจึงพยายามที่ จะหาวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เพื่อให้ได้รับความรักใคร่จากผู้อื่นเป็นการตอบแทน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หมายถึง การที่คนเราต้องการมีความมั่นใจในตนเอง และได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น เช่น การได้รับความนิยมชมชอบ การยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการที่จะทำหรือเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการ เช่น การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน หรือทำงานที่ตนชอบ ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ และท้าทายความสามารถ ซึ่งคนเราจะมีความสุขกับการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะยังคงเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ว่า ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น จากความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ตามแนวความคิด Maslow หรือไม่ แต่แนวความคิดของ Maslow ก็สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาถึงความต้องการในด้านต่าง ๆ ของแต่ละคน และพยายามตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น เท่าที่จะสามารถทำได้

2. <u>ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg</u>

Frederick Herzberg (1959) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อใช้ในการจูงใจ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงาน ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ในระยะสั้นและในระยะยาว ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่ง Herzberg เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดแรงจูงใจหรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

- ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้บุคลากรในองค์การ เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีก เลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัย เหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย

- นโยบายและการบริหารงาน (Policy & Administration)
- การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision Technical)

Myers ได้นำทฤษฎีของ Herzberg มาศึกษาคนงานหญิงในโรงงาน ผลการศึกษาของเขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนก็จะมีผลทำให้ผลผลิตแตกต่างกัน ปัจจัยความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลผลิตในเชิงบวก กล่าวคือ เป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นปัจจัยที่ผลต่อผลผลิตในเชิงลบ ซึ่ง Myers ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยจะผันแปรไปตามบุคลิกภาพ และประเภทของงานที่ผู้นั้นทำอยู่ คนที่แสวงหาความก้าวหน้าก็จะมองหาโอกาสที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ จะมีความรู้สึกที่ดีต่องานและชีวิตทั่ว ๆ ไป ในที่สุดเขาก็จะได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จของงาน คนประเภทนี้จะดำรงชีวิตอยู่อย่างมีคุณภาพ และงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เขามีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ เขาจะไม่สนใจปัจจัยแวดล้อมที่ไม่ดี ส่วนพวกที่แสวงหาปัจจัยสุขอนามัยนั้น มักจะมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงโอกาสก้าวหน้า มีความรู้สึกที่ไม่ดีเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ ความไม่พอใจของเขามักจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยสุขอนามัย เช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์เกื้อกูล ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

แม้ว่าแนวความคิดเรื่องทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะยังไม่สมบูรณ์และมีผู้โต้แย้งในประเด็นต่าง ๆ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าแนวความคิดของ Herzberg เป็นแนวทางที่สำคัญแนวทางหนึ่งในการจูงใจบุคลากรในองค์การ เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. <u>ทฤษฎี ERG ของ Alderfer</u>

การศึกษาของ Clayton P. Alderfer (1972) เป็นการขยายแนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจของ Maslow และ Herzberg โดยที่ Alderfer ได้แบ่งแยกความต้องการหลักของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับเพื่อนฝูง ผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้ คือ คนเราจะมีความพอใจเกิดขึ้นเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

สมมติฐานของทฤษฎี ERG นี้ จะคล้ายคลึงกับแนวความคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กล่าวคือ คนเราจะพยายามตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำสุดก่อน แล้วจึงค่อยตอบสนองต่อความต้องการในระดับถัดไป แต่จะแตกต่างกันตรงที่ว่าทฤษฎี ERG มีแนวความคิดว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว ก็จะมีผลทำให้เกิดความต้องการในระดับต่ำเพิ่มขึ้นมาอีก และคนเราจะถอยกลับไปตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง

จากการเปรียบเทียบแนวความคิดของทฤษฎีในกลุ่มที่เน้นด้านเนื้อหาของการจูงใจ

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ดังภาพที่ 5 กล่าวคือ ทฤษฎี ERG ของ Alderfer เป็นการนำเอาแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow มาปรับปรุงใหม่โดยลดลำดับขั้นของความต้องการเหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอดของ Alderfer เปรียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (ทางร่างกาย) ความต้องการความสัมพันธ์จะคาบเกี่ยวระหว่างความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (ด้านอื่น ๆ) ความต้องการทางสังคม และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (จากผู้อื่น) ความต้องการความเจริญก้าวหน้าเป็นความต้องการในระดับสูงสุด ซึ่งคาบเกี่ยวกันระหว่างความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (ในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg นั้น ปัจจัยสุขอนามัยเปรียบได้กับความต้องการในระดับต่ำของ Maslow ซึ่งได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการทางสังคม ส่วนปัจจัยจูงใจเปรียบได้กับความต้องการในระดับสูง ซึ่งได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ถึงแม้ว่าแนวคิดของทฤษฎีในกลุ่มที่เน้นด้านเนื้อหาของการจูงใจ จะมีความคล้ายคลึงกันดังกล่าว แต่ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แบ่งแยกระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ชัดเจนตามไปด้วย

ภาพที่ 5: การเปรียบเทียบแนวความคิดของทฤษฎีในกลุ่มที่เน้นด้านเนื้อหาของการจูงใจ

Herzberg	Maslow	Alderfer
ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความแจริญก้าวหน้า
	ความต้องการได้รับการยอมรับ (ในตนเอง)	
	ความต้องการได้รับการยอมรับ (จากผู้อื่น)	ความต้องการความสัมพันธ์
	ความต้องการทางสังคม	
ปัจจัยสุขอนามัย	ความต้องการความปลอดภัย (ด้านอื่น ๆ)	
	ความต้องการความปลอดภัย (ทางร่างกาย)	ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด
	ความต้องการทางด้านร่างกาย	

ที่มา : Robert E. Callahan, C.Patrick Fleenor, and Harry R.Knudson, Understanding Organization Behavior : A Managerial Viewpoint,p.90.

1.5.2 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นาวาตรี ชูทัศ รัตนทัศนีย์ (2525 : ง) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร" โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือที่ลาออกจากราชการตั้งแต่ พ.ศ. 2522-2529 จำนวน 90 นาย พบว่าสาเหตุของการลาออกจากราชการ ของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือที่สาเหตุสำคัญ คือ ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ความขัดแย้งในระหว่างรับราชการ ความไม่สมหวังในสิ่งที่ต้องการ มีความไม่เสมอภาคในระหว่างข้าราชการด้วยกัน เป็นต้น

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก-ข) ทำการวิจัยเรื่อง "การลาออกของ ข้าราชการ" ผลของการวิจัยพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย คือ ระดับ 1-3 ซึ่งมีรายได้ต่ำและรับราชการมาในระยะสั้น ๆ คือไม่ถึง 4 ปี ผู้ที่ลาออกในปริมาณสูงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี มีระดับการศึกษาชั้นปริญญาตรีขึ้นไปมีปริมาณสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนั้นจากการวิจัยยังพบว่าผู้ที่ลาออกจากราชการมีทัศนคติไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานอันประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือนและสภาวะการทำงานรวมทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ของระบบราชการ

ในด้านเหตุผลในการลาออกจากราชการพบว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องรายได้ รองลงมา คือ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน การบริหารงานในระบบราชการ และปัญหาเรื่องความไม่เป็นธรรมในระบบราชการ ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่พอใจกับงานใหม่เพราะมีรายได้ดีและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ตามที่ต้องการ มีโอกาสใช้ความสามารถเต็ม ที่หรือได้งานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา จึงไม่ผิดหวังกับงานใหม่และไม่เสียใจที่ลาออก

กมลวดี รุ่งเจริญไพศาล (2528 : 67-69) ศึกษาเรื่อง "การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2522-2525" พบว่า ข้าราชการที่ลาออกส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และมีความคิดเห็นที่เป็นกลางต่อสภาพการทำงานทั่ว ๆ ไป ส่วนสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจลาออกจากงานเพราะที่ทำงานใหม่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงกว่าเดิม และได้ทำงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนมา

จารุภรณ์ เกาะชะทัต (2528 : 1) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น" ผลการศึกษาพบว่า การที่เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูงนั้น เพราะได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านลักษณะงานซึ่งเป็นงานที่น่าพอใจ ท้าทาย และให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดงความสามารถ ส่วนสาเหตุของการลาออก โยกย้าย เกิดจากการไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัยสุขอนามัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ตลอดจนสภาพของที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน

แสวง รัตนมงคลมาศ (2528 : 1-3) ทำการศึกษาเรื่อง "การสรรหา การคงอยู่และการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ" โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 947 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐ 14 แห่ง แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของประเด็นเรื่องการสรรหา 108 คน การคงอยู่ 754คน และการลาออก 85 คน ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลของการลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยมี 7 ข้อ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

1. เบื่อหน่ายความล่าช้าและไร้ประสิทธิภาพของระบบราชการในมหาวิทยาลัย
2. ไม่พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

3. อาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สามารถที่จะสร้างผลสำเร็จในงานตามที่คาดหวังไว้
4. เบื่อหน่ายระบบเจ้าขุนมูลนายของระบบราชการในมหาวิทยาลัย
5. เบื่อหน่ายระบบการเลือกตั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัย
6. มหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ ไม่เกื้อกูล ไม่เอื้ออำนวยในการริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานใหม่
7. เบื่อหน่ายระบบบริหารแบบคณะกรรมการ

ส่วนเหตุผลของการคงอยู่เป็นข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยมี 10 ข้อ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. พอใจในโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ที่เล่าเรียนมามากกว่าอาชีพอื่น
2. พอใจที่มีอิสระมากกว่างานอาชีพอื่น
3. พอใจที่มีโอกาสในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้มากกว่างานอาชีพอื่น
4. พอใจในเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการมหาวิทยาลัย
5. เป็นงานที่มีความมั่นคง
6. มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะเป็นอันดี
7. เคยชินกับบรรยากาศของที่ทำงาน
8. พอใจในระบบการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
9. เคยชินกับอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย
10. พอใจในระบบมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ มากกว่าระบบงานอาชีพอื่น

สุทธาสินี พุทธิกาพล (2528 : 104) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ" โดยจำกัดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่สังกัดสำนักต่าง ๆ ของ กทม. รวม 11 สำนัก

และลาออกจากราชการในช่วงปี 2525 - กรกฎาคม 2528 มีจำนวนประชากรที่ศึกษารวม 176 คน ผลจากการศึกษาพบว่า สาเหตุสำคัญที่สุดที่ทำให้ข้าราชการลาออกจากราชการก็คือ ปัญหาเรื่องรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ รองลงมา คือ ปัญหาเรื่องสภาพการทำงาน ลักษณะงานและลักษณะการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2531 : 313-338) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของการสูญเสียกำลังคนในราชการพลเรือน และเพื่อศึกษาภูมิหลังของข้าราชการในช่วงปีงบประมาณ 2528-2530 ตลอดจนปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการระดับสมอง (ได้แก่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ขึ้นไป และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป) ลาออกจากราชการ โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ภายใต้สังกัดของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการสำรวจสภาพทั่วไปของการสูญเสียกำลังคนว่า มีการสูญเสียกำลังคนทั้ง 4 ประเภท คือ การลาออก เกษียณ อายุ ถึงแก่กรรม และการออกเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย จำนวน 9,945 คน ในจำนวน นี้เป็นผู้ที่ลาออก 4,739 คน คือ เป็นร้อยละ 47.6 ของการสูญเสียกำลังคนทุกประเภท ผู้ที่ลาออกนี้เป็นกำลังคนระดับสมองถึง 1,684 คน เมื่อคิดเฉลี่ยเป็นรายปีพบว่า ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนลาออกจากราชการประมาณปีละ 400 คน ในขณะที่ทางราชการไม่สามารถสรรหากำลังคนประเภทนี้เข้ารับราชการได้เพียงพอ

จากการศึกษาปัจจัยที่ทำให้กำลังคนระดับสมองลาออกจากราชการพบว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้กำลังคนระดับสมองลาออกจากราชการมี 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการบริหารงานของระบบราชการ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาอีก 11 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ความยุติธรรม สภาพการทำงาน โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ ลักษณะงาน โอกาสที่ได้ริเริ่มงานใหม่ ความอิสระ

ในการปฏิบัติงาน ระเบียบของทางราชการ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การยอมรับนับถือ และความมั่นคงของงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวในระบบราชการไม่เป็นที่พอใจ และไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานของกำลังคนระดับสมองมากกว่า

เกศรัตน์ สุขเกษม (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก ริริฟ เซอร์วิสเซส" ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่โดยตรง คือ ระดับความผูกพันที่เจ้าหน้าที่มีต่อองค์การ ถ้าเจ้าหน้าที่มีความผูกพันต่ำ ความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่ก็มีแนวโน้มสูง และถ้าระดับความผูกพันสูง ความต้องการลาออกก็จะต่ำ ซึ่งความรู้สึกผูกพันดังกล่าวนี้ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น เพราะได้รับผลกระทบจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และอุดมการณ์การทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นที่เข้ามาเกี่ยวข้องแต่ไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อการเกิดความผูกพันกับองค์การ คือ ความมั่นคงในอาชีพ ระบบบริหาร และโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นอกจากนี้ ยังพบว่าปัจจัยสถานภาพทางสังคมบางอย่างได้เข้ามามีอิทธิพลทำให้ระดับความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และอายุ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบน้อย ได้แก่ สถานภาพสมรส สถานที่ทำงาน อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน

อรัญ เพิ่มพิบูลย์ (2533 : 36) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การลาออกของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย" โดยจำกัดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะพนักงานระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจะเห็นได้จากกองข้อมูลของบุคลากรในปี 2522 มีพนักงานระดับปริญญาตรีลาออก 17 คน ในขณะที่ปัจจุบันมีพนักงานระดับปริญญาตรีลาออก 37 คน ซึ่งมากกว่า 3 เท่า โดยเฉพาะสาขาวิศวกรรมศาสตร์ ผลจากการตรวจปรากฏว่า พนักงานที่ลาออกส่วนใหญ่ได้งานใหม่ที่บริษัทเอกชน และมีรายได้ดีกว่าเดิมประมาณ 2 เท่าขึ้นไป

พยุง ทองดี (ภาคนิพนธ์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสัตหีบ" โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสัตหีบ จำนวน 49 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเจ้าหน้าที่ศุลกากรสัตหีบมีระดับกำลังขวัญปานกลาง โดยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสัตหีบ คือ สภาพของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สภาวะแวดล้อมในการทำงานกลุ่มการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยกลุ่มเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานด้านตรวจและควบคุมจะมีระดับขวัญสูงกว่าระดับอื่น โดยที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานธุรการ พิธีการและประเมินอากร และงานอากรและการคลัง เป็นกลุ่มที่มีระดับกำลังขวัญต่ำที่สุด ซึ่งพบว่ามีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อรายได้และกลุ่มผู้ร่วมงานในระดับต่ำ

นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่ศุลกากรส่วนใหญ่ยังมีความหวังต่อการโยกย้ายซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอยู่ไปสู่สถานะที่ดีกว่าเก่า จึงมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนใน เรื่องเกี่ยวกับสภาวะในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัยอันตราย จะมีกำลังขวัญในระดับต่ำ แต่เจ้าหน้าที่กลุ่มที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในสภาวะแวดล้อมที่เสี่ยงอันตรายก็จะมีกำลังขวัญในเรื่องสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ค่อนข้างสูง

ส่วนใน เรื่องเกี่ยวกับการปกครองของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทำให้กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสัตหีบมีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับที่ไม่ต่ำมาก โดยส่วนรวมแล้วจึงปรากฏว่า เจ้าหน้าที่ด่านศุลกากรสัตหีบมีความพึงพอใจ และมีกำลังขวัญในระดับปานกลาง

พ.ต.ท.ปานศิริ ประภาวัต (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "กำลังขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล : การศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจ" ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่ปานกลาง และนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการที่มีภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับตัวแปรทางสังคม เศรษฐกิจ เกี่ยวกับอายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่เงินเดือนเต็มขั้น ระยะเวลาเป็นสารวัตร ระยะเวลาที่ติดยศพันตำรวจโทมาแล้ว ระยะเวลาที่เป็นรองผู้กำกับการ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละตัวแปรจะมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจ เกี่ยวกับระดับการศึกษาสูงสุด วุฒิการศึกษาที่ได้รับในระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อาชีพของภรรยา อาชีพของบิดาภรรยา การผ่านการอบรมโรงเรียนผู้กำกับการ และการเคยเป็นสารวัตรใหญ่มาก่อน แม้ว่าตัวแปรเหล่านี้แตกต่างกันก็ไม่ทำให้มีระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประจักษ์ สุวรรณภักดี (2532) ศึกษาเรื่อง "แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ" โดยผลการวิจัยพบว่า เงินและแรงจูงใจทางวัตถุอย่างเดียวจะไม่สามารถจูงใจให้ข้าราชการเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างแท้จริง และไม่สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจของข้าราชการในระดับต่าง ๆ จะแตกต่างกันไป ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมการปกครองในทุกระดับส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านหนทางความก้าวหน้า ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมั่นคงของงานและโอกาสในการปรับปรุงสมรรถภาพ ซึ่งการให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเหล่านี้ จะมีลักษณะที่เสมอเหมือนไม่แบ่งแยกตามระดับของการทำงาน

โกลวิบเคาสกี้ และ นิโคลสัน (1986 : 12-21) ศึกษาเรื่อง "The Promotion Pathology : a Study of British Police Inspertors"

พบว่าปัญหาที่น่าฉงนที่สุดสำหรับการบริหารงานบุคคล คือ ทำอย่างไรจึงจะสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจแก่พนักงานซึ่งเข้ามาร่วมองค์การแต่เริ่มแรก โดยมีความ

หวังว่าจะได้เป็นใหญ่ เด่นดัง แต่กลับค้นพบว่าเวลาและแรงขับดาลใจไม่มีหวังจะสอดคล้องกับโอกาส บทความนี้อธิบายถึงกรณีศึกษาในองค์กรตัวรวจ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของตัวรวจ โอกาส และกลไกที่ต่อเนื่องกับการสร้าง การทำลาย และความเสื่อมของอองค์กร

วรรณภา ณ สงขลา (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สป.ศธ. มีการรับรู้ว่าบรรยากาศองค์การโดยส่วนรวมอยู่ในระดับดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศ 312 การรับรู้ในมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมเป็นส่วนใหญ่ ข้าราชการมีความพอใจในงานอยู่ในเกณฑ์ที่ตัดสินใจได้ว่าสูง แต่ไม่มากนัก กล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยความพอใจรวมที่ระดับ 309 โดยมีความพอใจสูงในเรื่องลักษณะงานที่ปฏิบัติการบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานพอใจหรือไม่พอใจเรื่องโอกาสความก้าวหน้าในงานและเรื่องค่าตอบแทน ข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรสและอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ รวมทั้งบรรยากาศองค์การทั้งในระดับรวมและแยกมิติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สุดท้ายจากการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรมิติของบรรยากาศ 4 ตัว คือ การจูงใจในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารในองค์การ ภาวะผู้นำและการฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความพอใจงานของข้าราชการได้ดีที่สุดตามลำดับ โดยสามารถพยากรณ์การผันแปรของความพอใจงานได้ รวมร้อยละ 45 ณ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติที่ .01

วิชชุกร นาคชน (2529) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การปรับบทบาทของทหารไทย หลัง พ.ศ. 2526 - ปัจจุบัน : ศึกษากรณีมิติของการพัฒนาเพื่อความมั่นคง" ผลการศึกษาพบว่าด้วยการปรับแนวคิดดังกล่าว ทำให้ทหารสามารถขยายบทบาทของตนออกไปได้อย่างกว้างขวางและยังคงรักษาดุลย์อำนาจของตนเองไว้ได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเรื่องการพัฒนาเพื่อความมั่นคงที่มีทหารเป็นแกนนำนี้ ในหลายกรณีก็กลายเป็น

ความซ้ำซ้อนอันนำไปสู่ความขัดแย้งกันเองภายในพลังระบบราชการ แต่อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มว่าการปรับบทบาททหารจะได้รับการยอมรับมากกว่าการปฏิเสธ และคงจะขยายบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การศึกษาวิจัยในประเทศไทยที่เกี่ยวกับความคิดที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์การ เท่าที่ผ่านมานั้นยังมีไม่มากนัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน และสำรวจเกี่ยวกับความคิดที่จะลาออกจากงานอย่างกว้าง ๆ ว่าประชากรที่ทำการศึกษานั้น มีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานมากน้อยเพียงไร และอีกส่วนหนึ่งจะเป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่ได้ลาออกจากงานไปแล้วว่ามีสาเหตุหรือมีปัจจัยประการใดบ้างที่ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงาน แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยสอบถามข้อคิดเห็น หรือปรากฏการณ์ที่ใกล้เคียงที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักตามแนวคิดทุกรูปต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น และสำรวจความต้องการเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่างว่ามีมากน้อยเพียงใด นอกจากนั้นยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ หรือความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ กับความต้องการปรับเปลี่ยนงานของกลุ่มตัวอย่าง ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร และมากน้อยเพียงใด

1.5.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นแนวทางในการมองปัญหาและกำหนดลักษณะตัวแปรดังนี้.-

ด้านการมองปัญหา เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษาวิเคราะห์ว่านายทหารระดับสูงจะมีโอกาสปรับเปลี่ยนอาชีพจากการรับราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชนได้มากน้อยเพียงใด การมองปัญหาเรื่องนี้จึงมอง 2 ส่วนประกอบกัน คือ มองว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลที่จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงจากอาชีพรับราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชน และมองว่าการเกิดการปรับเปลี่ยนอาชีพดังกล่าวนั้น เป็นไปในลักษณะใดบ้าง

ด้านการกำหนดลักษณะตัวแปร เพื่อให้สอดคล้องตามกรอบแนวคิดในการมองปัญหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงจากราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชน เป็นตัวแปรอิสระ และลักษณะการปรับเปลี่ยนอาชีพดังกล่าวเป็นตัวแปรตาม โดยมีส่วนประกอบที่สำคัญดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงจากการรับราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชน เป็นตัวแปรอิสระจะแบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกัน คือ

1.1 ด้านความสอดคล้องระหว่างระบบอาชีพ โดยในด้านนี้มองว่าหากระบบราชการทหารที่นายทหารระดับสูงสังกัดอยู่ มีความสอดคล้องและคล้ายกับระบบธุรกิจที่จะเป็นอาชีพใหม่ของนายทหารเหล่านั้นแล้ว ก็จะทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายและเร็วขึ้น เพราะประสบการณ์และความคุ้นเคยจะช่วยให้นายทหารที่คิดจะปรับเปลี่ยนอาชีพเกิดความมั่นใจ และกล้าที่จะตัดสินใจปรับเปลี่ยนอาชีพยิ่งขึ้น ซึ่งการมองตัวแปรในด้านความสอดคล้องระหว่างระบบอาชีพนี้ จะมองอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความสอดคล้องในเรื่องโครงสร้างของระบบอาชีพ และความสอดคล้องในเรื่องค่านิยมที่มีต่ออาชีพทั้งสอง

1.2 ด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารระดับสูง โดยในด้านนี้มองว่า ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารระดับสูงจะช่วยให้นายทหารเหล่านั้น มีโลกทัศน์ ความคิด และมุมมองที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพได้กว้างขวาง ยิ่งถ้าสังคมประกิตของนายทหารระดับสูงไปสอดคล้องกับอาชีพใหม่ที่ต้องการด้วยแล้ว ก็จะยิ่งทำให้นายทหารเหล่านั้นมีความพร้อมและมั่นใจที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพมากขึ้น ซึ่งการมองตัวแปรในด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารระดับสูงนี้ จะมองอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความกว้างในการศึกษาเล่าเรียน และความกว้างในประสบการณ์ชีวิต

1.3 ด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันระหว่างอาชีพ โดยในด้านนี้มองว่า การปรับเปลี่ยนอาชีพจะเกิดจากมูลเหตุจูงใจเข้าสู่อาชีพใหม่และมูลเหตุ

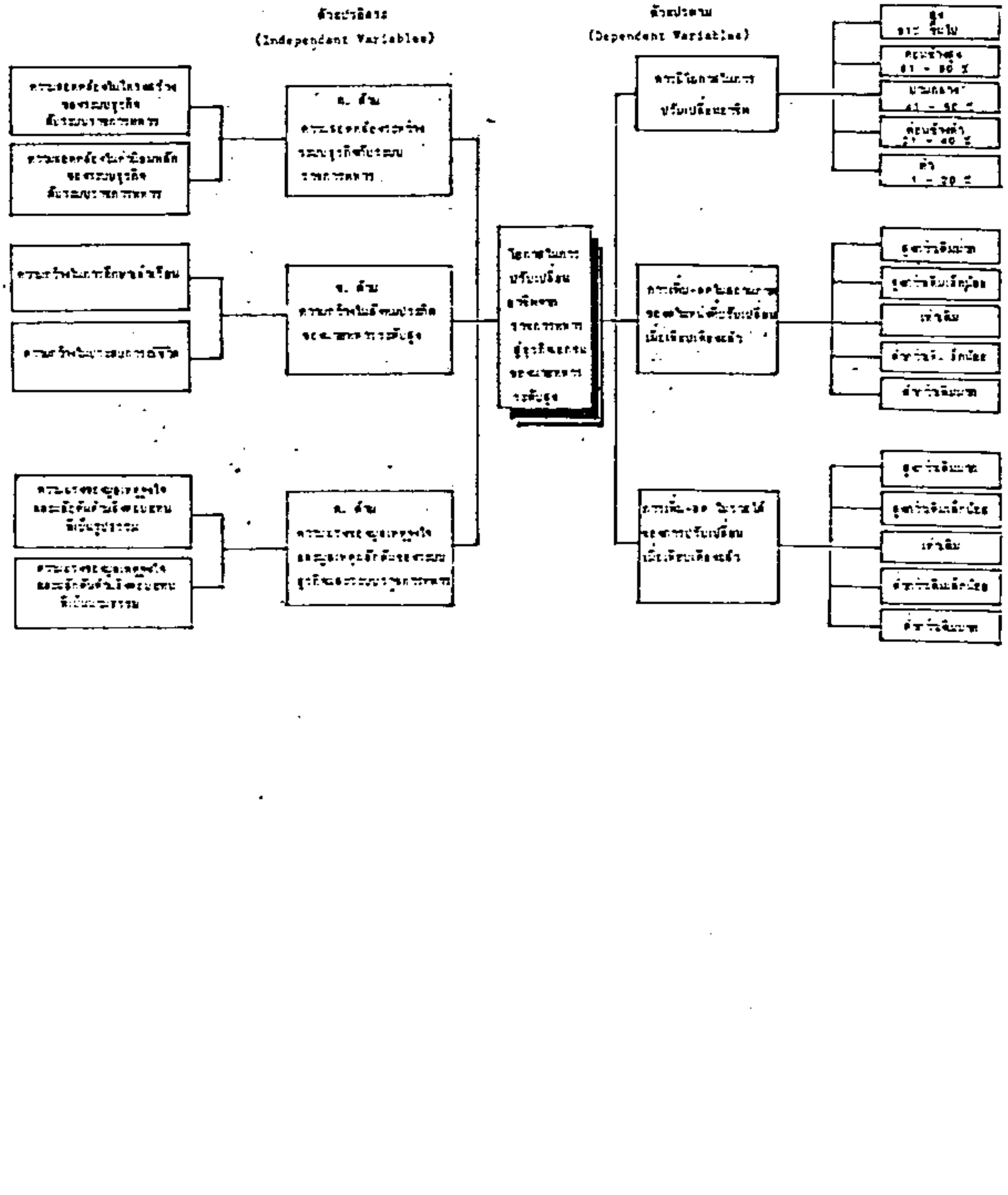
ผลักดันให้ออกจากอาชีพเดิม โดยถ้านายทหารระดับสูงมีมูลเหตุที่จะทำให้เกิดแรงผลักดันให้ออกจากอาชีพเก่าสูง และมีมูลเหตุที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจให้เข้าสู่อาชีพใหม่สูง ก็จะทำให้นายทหารระดับสูงเหล่านั้น มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการมองตัวแปรในด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดันระหว่างอาชีพนี้ จะมองทั้งความแรงของมูลเหตุที่มีสิ่งตอบแทนเป็นรูปธรรม และความแรงของมูลเหตุที่มีสิ่งตอบแทนเป็นนามธรรมควบคู่กัน

2. ตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้การปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงจากการรับราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชน ซึ่งเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้น เป็นตัวแปรตาม โดยจะมีลักษณะต่างกันออกไปตามอิทธิพลของตัวแปรอิสระใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

2.1 โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ โดยมองว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการปรับเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระที่แตกต่างกัน จะมีผลกระทบทำให้โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูงแต่ละคนมีความสูง-ต่ำแตกต่างกัน โดยแยกระดับความสูง-ต่ำของโอกาสไว้เป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูง (โอกาสปรับเปลี่ยน 81% ขึ้นไป) ค่อนข้างสูง (โอกาสปรับเปลี่ยน 61-80%) และต่ำ (โอกาสปรับเปลี่ยน 1-20%)

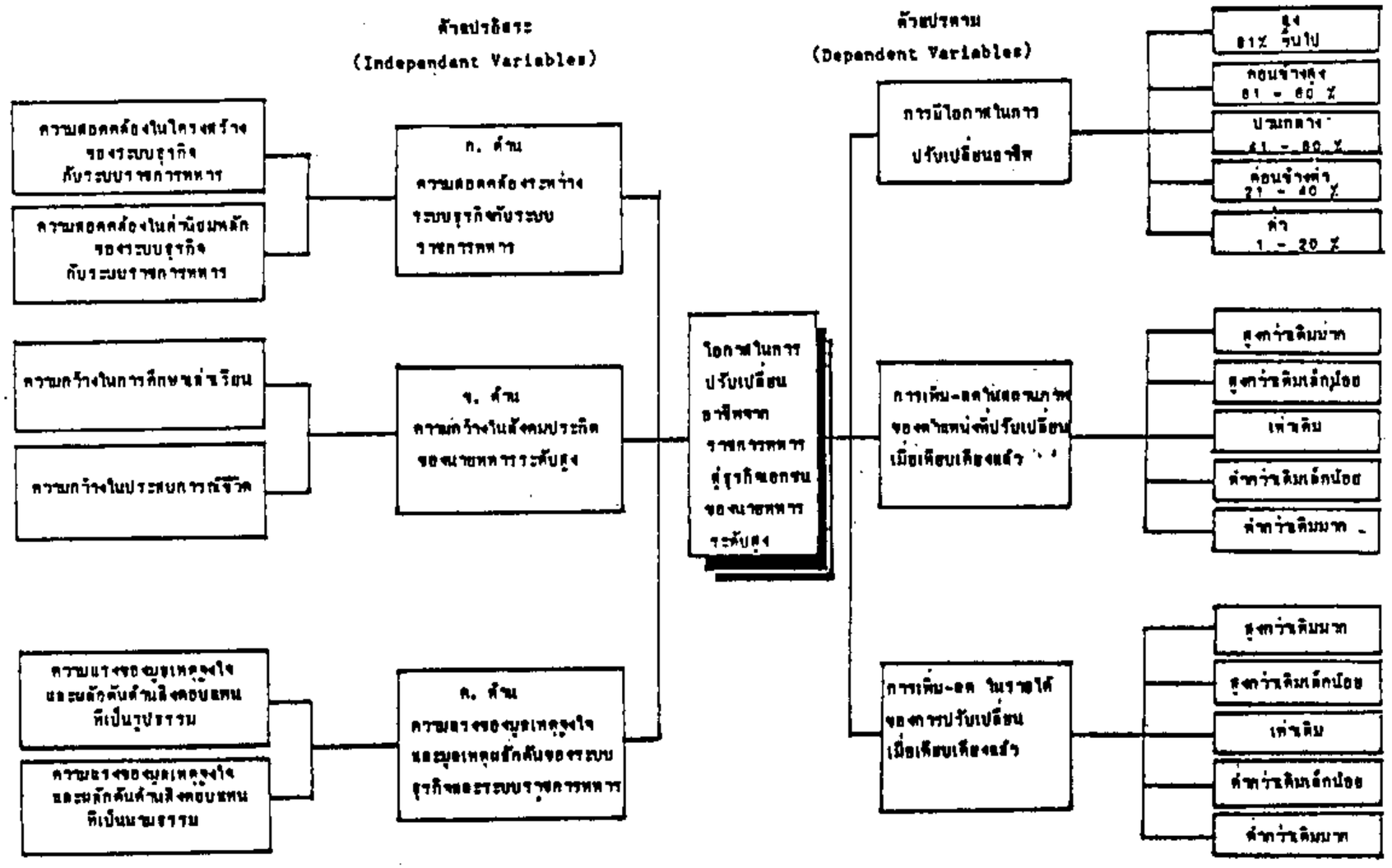
2.2 การเพิ่มลดสถานภาพของตำแหน่ง โดยมองว่าการปรับเปลี่ยนอาชีพเนื่องจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่แตกต่างกัน จะทำให้ผู้ปรับเปลี่ยนอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของตำแหน่งในอาชีพแตกต่างกัน โดยมีการเพิ่ม-ลดสถานภาพของตำแหน่งในอาชีพ เมื่อเทียบเคียงกัน โดยบางคนอาจมีสถานภาพของตำแหน่งในอาชีพใหม่ที่สูงกว่าหรือต่ำกว่าสถานภาพของตำแหน่งในอาชีพเดิมเมื่อเทียบเคียงกันออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงกว่าเดิมมาก สูงกว่าเดิมเล็กน้อย เท่าเดิม ต่ำกว่าเดิมเล็กน้อย และต่ำกว่าเดิมมาก

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย เรื่อง "โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง



2.3 การเพิ่ม-ลดรายได้ โดยมองว่าอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่แตกต่างกันของนายทหารระดับสูงแต่ละคน จะมีผลทำให้นายทหารระดับสูงเหล่านั้น มีการเพิ่ม-ลดรายได้ที่แตกต่างกัน เมื่อมีการปรับเปลี่ยนอาชีพเกิดขึ้น โดยนายทหารระดับสูงบางคนอาจมีรายได้เพิ่มขึ้น หรือบางคนอาจมีรายได้ต่ำลง ในอาชีพใหม่เมื่อเทียบเคียงกับรายได้ที่ได้รับในอาชีพเดิม ซึ่งในที่นี้ได้แบ่งระดับการเพิ่ม-ลดรายได้ เมื่อเทียบเคียงกันออกเป็น 5 ระดับ คือ สูงกว่าเดิมมาก สูงกว่าเดิมเล็กน้อย เท่าเดิม ต่ำกว่าเดิมเล็กน้อย และต่ำกว่าเดิมมาก

ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม รวมทั้งกรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้


ตัวแปรอิสระ
(Independant Variables)
ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)
ความสอดคล้องในโครงสร้างของระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร
ความสอดคล้องในค่านิยมหลักของระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร
ก. ด้าน ความสอดคล้องระหว่างระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร
ความกว้างในการศึกษาเล่าเรียน
ความกว้างในประสบการณ์ชีวิต
ข. ด้าน ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารระดับสูง
ความแรงของมูลเหตุจูงใจและลักษณะด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม
ความแรงของมูลเหตุจูงใจและลักษณะด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรม
ค. ด้าน ความแรงของมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร
โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจนอกของนายทหารระดับสูง
การมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ
สูง 81% ขึ้นไป
ค่อนข้างสูง 61 - 80 %
ปานกลาง 41 - 60 %
ค่อนข้างต่ำ 21 - 40 %
ต่ำ 1 - 20 %
การเพิ่ม-ลด ในสถานภาพของตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยนเมื่อเทียบเคียงแล้ว
สูงกว่าเดิมมาก
สูงกว่าเดิมเล็กน้อย
เท่าเดิม
ต่ำกว่าเดิมเล็กน้อย
ต่ำกว่าเดิมมาก
การเพิ่ม-ลด ในรายได้ของการปรับเปลี่ยนเมื่อเทียบเคียงแล้ว
สูงกว่าเดิมมาก
สูงกว่าเดิมเล็กน้อย
เท่าเดิม
ต่ำกว่าเดิมเล็กน้อย
ต่ำกว่าเดิมมาก

จากแผนภูมิ สามารถอธิบายกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ว่า จะเป็นการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการปรับ เปลี่ยนอาชีพของนายทหารระดับสูงจากการรับราชการทหารไปสู่ธุรกิจ เอกชนว่าจะมีโอกาส เป็นไปได้สูง-ต่ำ เพียงใด มีการ เพิ่ม-ลด สถานภาพของตำแหน่งในอาชีพที่จะปรับ เปลี่ยนไป เมื่อ เทียบ เคียงกันแล้วอย่างไรและมีการ เพิ่ม-ลด รายได้ในอาชีพที่จะปรับ เปลี่ยนไป เมื่อ เทียบ เคียงกับแล้วอย่างไร โดยพิจารณาอิทธิพลของปัจจัยหรือตัวแปรอิสระ 3 ด้าน คือ ด้านความสอดคล้องระหว่างระบบธุรกิจกับระบบราชการทหารทั้งความสอดคล้องในโครงสร้าง และค่านิยมในระบบอาชีพที่จะปรับ เปลี่ยนกัน ด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารระดับสูง ทั้งความกว้างในการศึกษา เล่า เรียนและความกว้างในประสบการณ์ชีวิต และด้านความแรงของมูล เหตุจูงใจและมูล เหตุผลักดันของระบบอาชีพที่จะปรับ เปลี่ยนกับทั้งความแรง เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ เป็นรูปธรรม และนามธรรม ว่าตัวแปรอิสระดังกล่าว เหล่านี้ จะมีผลทำให้ เกิดการปรับ เปลี่ยนอาชีพ ซึ่ง เป็นตัวแปรตามในลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างไร โดยมองว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม เป้าหมายแตกต่างกันจะมีผลทำให้โอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพ การ เพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งในอาชีพที่ปรับ เปลี่ยน เมื่อ เทียบ เคียงกันของกลุ่ม เป้าหมาย ซึ่งได้แก่นายทหารระดับสูงมีลักษณะการ เปลี่ยนแปลง ตลอดจนโอกาสและระดับการ เปลี่ยนแปลงแตกต่างกันออกไปด้วย

1.7 นิยามปฏิบัติการของศัพท์ทางวิชาการที่ใช้

1. นายทหารระดับสูง หมายถึง ข้าราชการทหารชายที่จบปริญญาตรีหรือ เทียบ เท่าที่ครองชั้นยศตั้งแต่ระดับพัน เอก-พล โท โดยมี เงิน เดือนตั้งแต่ 11,980-42,520 บาท ที่รับราชการอยู่ในกองทัพบก กองบัญชาการทหารสูงสุด และสำนักปลัด-กระทรวงกลาโหม

2. โอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจ เอกชน หมายถึง ความต้องการในการลาออกจากอาชีพราชการทหาร ขณะ เดียวกัน ในภาคธุรกิจ เอกชนก็มีความต้องการที่สอดคล้องในการรับบรรจุข้าราชการการทหาร เข้าทำงาน โดยพิจารณาจาก

2.1 ความสอดคล้องในความต้องการของการลาออกกับการรับบรรจุว่ามีหรือไม่ แค่ไหน เพียงใด

2.2 ผลของการลาออกไปประกอบอาชีพใหม่ ทำให้มีรายได้และหรือตำแหน่งเทียบเคียงกับรายได้และหรือตำแหน่งเดิมในลักษณะที่เท่าเดิม สูงกว่า หรือต่ำกว่า

3. การเพิ่ม/ลดในสถานภาพของตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน เมื่อเทียบเคียงแล้ว หากมีตำแหน่งเท่าเดิม หมายถึง การมีตำแหน่งทางราชการทหารในชั้นยศพันเอกพันเอกพิเศษ พลตรี และพลโท เมื่อปรับเปลี่ยนแล้ว จะต้องเทียบเคียงได้กับตำแหน่งทางธุรกิจระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า ผู้ช่วย หรือรองกรรมการผู้จัดการ และกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาที่เทียบเท่าตามลำดับ หากสูงหรือต่ำกว่านี้ถือเป็นการเพิ่ม/ลด

ตารางแสดงการเทียบเคียงตำแหน่งทางทหารและตำแหน่งทางธุรกิจ

ตำแหน่งราชการทหาร	ตำแหน่งธุรกิจ
พันเอก - พันเอกพิเศษ	ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่า
พลตรี	ผู้ช่วย หรือรองกรรมการผู้จัดการ
พลโท	กรรมการผู้จัดการ หรือตำแหน่งที่ปรึกษาที่เทียบเท่า

4. การเพิ่ม-ลด รายได้ของการปรับเปลี่ยน เมื่อเทียบเคียงแล้ว หากมีรายได้เท่าเดิม หมายถึง การมีเงินเดือนในระดับค่ากลางของตำแหน่งต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับพันเอก-พลโท ได้แก่ 17,575 25,025 29,960 และ 34,240 ตามลำดับ หากสูง-ต่ำกว่านี้ ถือเป็นการเพิ่ม-ลด

5. ความสอดคล้องในโครงสร้างระหว่างระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร หมายถึง การจัดระบบหน่วยงานธุรกิจเอกชน ทั้งในภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชยกรรม ภาคบริการ และการประกอบธุรกิจส่วนตัว ว่ามีความสอดคล้องกับการจัดระบบของหน่วยงานราชการทหาร ที่แบ่งเป็นสายงานหลัก (Line Organization) เช่น หน่วยรบ สายงานหนุนช่วยวิชาการ (Technical Staff) เช่น หน่วยเสนาธิการ และสายงานหนุนช่วยบริหาร (Administrative Staff) เช่น หน่วยพลาธิการ หรือไม่ แค่ไหน เพียงใด รวมทั้งขนาดของธุรกิจ ว่ามีขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่

5.1 ด้านหน่วยงานธุรกิจเอกชน

5.1.1 ภาคอุตสาหกรรม ได้แก่ 5 หน่วยใหญ่

5.1.2 ภาคพาณิชยกรรม ได้แก่ 5 หน่วยใหญ่

5.1.3 ภาคบริการ ได้แก่ 5 หน่วยใหญ่

5.1.4 การประกอบธุรกิจส่วนตัว หมายถึง การลงไปเป็นผู้ประกอบการเอง อาจจะเป็นภาคอุตสาหกรรม ภาคพาณิชยกรรม หรือภาคบริการ

5.2 ด้านหน่วยงานราชการทหาร

5.2.1 สายงานหลัก

- กองทัพบก ได้แก่ ส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนภูมิภาค

5.2.2 สายงานหนุนช่วยวิชาการทหาร

- กองทัพบก ได้แก่ กรมฝ่ายเสนาธิการ ส่วนการศึกษา
- กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แก่ ส่วนฝ่ายเสนาธิการร่วม ส่วนการศึกษา กรมแผนที่ทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร และกรมสนเทศทหาร

5.2.3 สายงานหนุนช่วยบริหาร

- กองทัพบก ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชา กรมฝ่ายกิจการพิเศษ กรมฝ่ายยุทธบริการ
- กองบัญชาการทหารสูงสุด ได้แก่ ส่วนบังคับบัญชาส่วนฝ่ายกิจการพิเศษ (ยกเว้น กรมแผนที่ทหาร กรมยุทธศึกษาทหาร และกรมสงเคราะห์ทหาร)

(รายละเอียด ดูได้จากผังการจัดกองทัพบก และผังการจัดกองบัญชาการทหารสูงสุด)

5.3 ขนาดของธุรกิจ หมายถึง ขนาดของธุรกิจตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งเป็น

5.3.1 ขนาดเล็ก

5.3.2 ขนาดกลาง

5.3.3 ขนาดใหญ่

6. ความสอดคล้องในค่านิยมหลักของระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร หมายถึง การมีค่านิยมที่เน้นการแข่งขัน การคิดค้น และผลงาน และเน้นการปรับตัวค่อนข้างสูงมากกว่าการเน้นความเชื่อฟังในนโยบายและคำสั่ง การยึดถือวินัย กฎระเบียบ และผูกพันอยู่กับระบบอุปถัมภ์

7. ความกว้างในการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง

- สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร
- สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร รวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือปริญญาอย่างอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร

- สำเร็จปริญญาตรี (จากมหาวิทยาลัย) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร รวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทางทหาร ตามลำดับ

8. ความกว้างในประสบการณ์ชีวิต หมายถึง
   - การมีประสบการณ์ชีวิตในอาชีพราชการทหารเพียงอย่างเดียว
   - การมีประสบการณ์ชีวิตในอาชีพราชการทหาร และงานด้านพลเรือนอื่น ๆ
   - การมีประสบการณ์ชีวิตในอาชีพราชการทหาร และงานด้านพลเรือนอื่น ๆ รวมทั้งมีประสบการณ์นอกอาชีพราชการทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางด้านธุรกิจ

9. สิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส ตำแหน่ง บำนาญ การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

10. ระบบตอบแทนที่เป็นนามธรรม หมายถึง การมีความมั่นคงในตำแหน่งที่มีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี มีอำนาจ การมีสิทธิพิเศษต่าง ๆ การมีความยืดหยุ่นคล่องตัว ความมีอิสระในการคิดค้น การมีความสำเร็จในผลงาน

<u>ราบคติ</u>

ความแรงของมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจ และระบบราชการทหาร จะไม่มากพอที่จะทำให้เกิดโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารมากนัก เนื่องจากยังเป็น Pioneer Project อยู่ ขณะนี้อยู่ในสภาพที่เรียกว่า Cultural Shock

1.8 <u>สมมติฐาน</u>

1. การมีสหสัมพันธ์ในทางบวก (ปฏิฐาน) ระหว่างโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหาร สู่ธุรกิจเอกชนของนายทหาร กับความสอดคล้องระหว่างระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร

หมายความว่า โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหาร สู่ธุรกิจเอกชนนั้น ขึ้นอยู่กับการมีความสอดคล้องระหว่างระบบธุรกิจที่เกี่ยวกับระบบทหาร ถ้าสอดคล้องมากเท่าไหร ก็มีโอกาสปรับเปลี่ยนสูงเท่านั้น

ความสอดคล้อง หมายถึง ความสอดคล้องในโครงสร้างของระบบธุรกิจ กับระบบราชการทหารและความสอดคล้องในค่านิยมหลักของระบบธุรกิจกับระบบราชการทหาร

2. การมีสหสัมพันธ์ในทางบวก (ปฏิฐาน) ระหว่างโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหาร กับความกว้างในสังคมประกิตของนายทหาร

หมายความว่า โอกาสในการปรับเปลี่ยนมีโอกาสมากน้อย เพิ่มหรือลด ขึ้นอยู่กับความกว้างของสังคมประกิต

สังคมประกิต หมายความว่า ความกว้างในการศึกษาเล่าเรียนและประสบการณ์ชีวิต

3. การมีสหสัมพันธ์ในทางบวก (ปฏิฐาน) ระหว่างโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารกับความแรงของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร

หมายความว่า โอกาสในการปรับเปลี่ยน ขึ้นอยู่กับความแรงของมูลเหตุที่จูงใจและผลักดัน สิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทั้งสองด้าน

1.9 <u>วิธีการศึกษา : ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง</u>

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งข้อมูลที่เป็นเอกสาร อันได้แก่ หนังสือตำรา รายงานการวิจัย วารสาร และเอกสารอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเอกสารจากต่างประเทศและเอกสารภายในประเทศที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลที่เป็นบุคคล โดยแยกเป็นสองส่วน คือ

4.1 ส่วนที่เป็นนายทหาร จะรวบรวมข้อมูลจากนายทหารชกในระดับตำแหน่ง พันเอก พันเอกพิเศษ และนายพลใน 4 สายงาน คือ ส่วนกำลังหลัก ส่วนส่งกำลังและอื่น ๆ ส่วนตำแหน่งประจำและส่วนการศึกษาซึ่งเลือกจาก 3 หน่วยงานหลักได้แก่ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการทหารสูงสุด และกองทัพบก โดยแยกสุ่มตัวอย่าง ในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 รวบรวมข้อมูลจากนายทหารระดับนายพลทั้ง 4 สายงานจากประชากรทั้งหมด

4.1.2 รวบรวมข้อมูลจากนายทหารระดับพันเอก และพันเอกพิเศษ ทั้ง 4 สายงาน โดยการสุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 20 จากประชากรทั้งหมด โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอน (Stratified Random Sampling)

รายละเอียดยอดรวมทั้งหมดของประชากรจากหน่วยงาน 3 หน่วย มีดังนี้

- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

พลตรี ขึ้นไป	200	คน
พันเอกพิเศษ	250	คน
พันเอก	100	คน

- กองบัญชาการทหารสูงสุด

พลตรี ขึ้นไป	210	คน
พันเอกพิเศษ	214	คน
พันเอก	275	คน

- กองทัพบก

พลตรี ขึ้นไป	210	คน
พันเอกพิเศษ	236	คน
พันเอก	100	คน

4.2 ส่วนที่เป็นธุรกิจเอกชน จะรวบรวมข้อมูลจากเจ้าของธุรกิจเอกชนหรือผู้บริหารหน่วยงานธุรกิจเอกชนใน 7 สายอาชีพ อันได้แก่ อุตสาหกรรม เกษตรพาณิชย์ การศึกษา การธนาคาร การเมือง และอื่น ๆ รวมทั้งสิ้น 176 คน

5. วิธีการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลจากนายทหารระดับนายพลขึ้นไปทั้ง 4 สายงาน จะใช้การสัมภาษณ์ โดยมีแบบสอบถาม ส่วนการรวบรวมข้อมูลจากนายทหารระดับพันเอกและพันเอกพิเศษ และเจ้าของธรกิจเอกชน หรือผับริหารหน่วยงาน จะใช้วิธีการให้กรอกแบบสอบถามและส่งคืน สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ทั้งในการสัมภาษณ์ และการส่งไปให้กรอกจะมีทั้งคำถามปลายปิด และปลายเปิด โดยคำถามจะเป็นไปในแนวเดียวกัน คือ สอบถามเกี่ยวกับสภาพพื้นฐาน ความต้องการ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารไปสู่ธุรกิจเอกชน

ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล จะใช้วิธีการวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยในเชิงปริมาณ จะพรรณาข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ และสถิติอ้างอิง ใช้ค่าสถิติ Chi-square เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Contigency Coefficient) เพื่อบอกน้ำหนักความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ส่วนในเชิงคุณภาพจะใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ และการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 2

โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ

2.1 <u>สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหารและลักษณะทั่วไปของธุรกิจ</u>

ในบทนี้จะกล่าวถึง

2.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหารและลักษณะทั่วไปของธุรกิจ

2.2 การมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ

2.3 การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยนของนายทหาร

2.4 การเพิ่ม-ลดในรายได้เมื่อปรับเปลี่ยนเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหาร

2.5 สรุป

2.1.1 <u>สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหาร</u>

1. ระดับชั้นยศ

ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาครั้งนี้เป็นนายทหารทั้งสิ้น 1,249 นาย * มีระดับชั้นยศแตกต่างกัน ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับชั้นยศของนายทหาร

ระดับชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พันเอก-พันเอกพิเศษ	1,000	81.0
2. พลตรี	185	15.0
3. พลโท	49	4.0
รวม	1,234	100.0

* ในแต่ละประเด็นจะนำเสนอเฉพาะคำตอบที่สมบูรณ์

จากตารางที่ 1 นายทหารส่วนใหญ่จะมีระดับชั้นยศเป็นพันเอกหรือพันเอกพิเศษ ถึงร้อยละ 81 ส่วนที่มีชั้นยศเป็นพลตรีและพลโทร้อยละ 15.0 และ 4.0 ตามลำดับ

2. อายุ

ตารางที่ 2 แสดงระดับอายุของนายทหาร

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
36 - 40	25	2.0
41 - 45	219	17.8
46 - 50	384	31.2
51 - 55	321	26.1
56 - 60	260	21.1
61 - 65	21	1.7
รวม	1,230	99.90

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 31.2 มีอายุอยู่ระหว่าง 46-50 ปี รองลงไป 51-55 ปี ร้อยละ 26.1 อายุ 56-60 ปี ร้อยละ 21.1 อายุ 41-45 มีร้อยละ 17.8 ที่เหลือนอกนั้น 61-65 และ 36-40 ปี มีเพียงเล็กน้อย

3. อัตราเงินเดือน

ตารางที่ 3 แสดงอัตราเงินเดือนของนายทหาร

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 11,890 - 18,000	105	8.4
2. 18,001 - 25,000	439	35.1
3. 25,001 - 30,000	408	32.7
4. 30,001 - 35,000	240	19.2
5. 35,001 - 39,310	57	4.6
รวม	1,249	100.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 35.1 มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 18,001 - 25,000 บาท ส่วนที่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 32.7 อัตราเงินเดือนระหว่าง 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 19.2 สำหรับนายทหารที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 18,000 และสูงกว่า 35,000 มีเพียงร้อยละ 8.4 และ 4.6 ตามลำดับ

4. สายงานที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างสังกัดในสายงานต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงสายงานที่สังกัดของนายทหาร

สายงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สายงานหลัก	420	34.2
2. สายงานหนุนช่วยวิชาการ	324	26.4
3. สายงานหนุนช่วยบริหาร	485	39.5
รวม	1,229	100.0

จากตารางจะเห็นได้ว่านายทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมาจากทั้ง 3 สายงานในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน

5. สถานภาพทางครอบครัว

ตารางที่ 5 แสดงสถานภาพทางครอบครัวของนายทหาร

สถานภาพทางครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โสด/หม้าย	40	3.2
2. สมรสอยู่ด้วยกัน	1,153	92.5
3. สมรสแต่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	53	4.3
รวม	1,246	100.0

จากตารางที่ 5 สถานภาพทางครอบครัวของนายทหาร ส่วนใหญ่สมรสและมีชีวิตอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 92.5 ที่เหลือ คือ โสด/หม้ายและหย่าร้างหรือแยกกันอยู่ ร้อยละ 7.5

6. จำนวนบุตรหลานและผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนบุตรหลานและผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของนายทหาร

ผู้อยู่ในอุปการะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่มี	75	6.0
2. 1 - 2 คน	569	45.6
3. 3 - 4 คน	472	37.9
4. 5 คนขึ้นไป	131	10.5
รวม	1,247	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 45.6 มีผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1-2 คน ร้อยละ 37.9 มีผู้ต้องอุปการะ 3-4 คน ในขณะที่ร้อยละ 10.5 มีผู้ต้องอุปการะตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป และร้อยละ 6.0 ไม่มีผู้ต้องอุปการะเลี้ยงดู

7. แหล่งที่มาของรายได้ของครอบครัว

ตารางที่ 7 แสดงแหล่งที่มาของรายได้ของครอบครัวนายทหาร

แหล่งที่มาของรายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จากตัวท่านเองเพียงแหล่งเดียว	187	15.9
2. จากตัวท่านเองและคู่ครอง	880	74.8
3. จากตัวท่านเอง คู่ครองและคนอื่น ๆ ในครอบครัว	109	9.3
รวม	1,176	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ร้อยละ 74.8 มีรายได้เลี้ยงครอบครัว จากการทำงานของตนเองและคู่ครอง จากตนเองเพียงแหล่งเดียวร้อยละ 25.9 และจากตนเอง คู่ครองและคนอื่น ๆ ในครอบครัว ร้อยละ 9.3

8. รายได้รวมทั้งหมดของครอบครัว

ตารางที่ 8 แสดงรายได้รวมทั้งหมดของครอบครัวนายทหาร

รายได้รวมทั้งครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ 27,000 บาท	276	22.5
2. ประมาณ 37,500 บาท	340	27.7
3. ประมาณ 45,000 บาท	259	21.1
4. ประมาณ 52,500 บาท	113	9.2
5. มากกว่า 52,500 บาท	238	19.4
รวม	1,226	100.0

นายทหารส่วนใหญ่มีรายได้รวมทั้งครอบครัวไม่เกิน 37,500 บาทต่อเดือน อย่างไรก็ตามมีนายทหารที่มีรายได้มากกว่า 52,500 ถึงร้อยละ 19.4

9. ปัญหารายได้และรายจ่ายของนายทหาร

ตารางที่ 9 แสดงทัศนะของนายทหารต่อปัญหารายได้และรายจ่ายของนายทหาร

รายได้กับรายจ่ายมีปัญหาหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีปัญหา	54	4.4
2. ค่อนข้างมีปัญหา	217	17.5
3. ไม่ค่อยมีปัญหา	497	40.0
4. ไม่มีปัญหา	473	38.1
รวม	1,241	100.0

บายทหารร้อยละ 21.9 กล่าวว่ามีปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย ในขณะที่ส่วนใหญ่กล่าวว่าไม่มีปัญหา

10. อาชีพของคู่สมรส

ตารางที่ 10 แสดงอาชีพคู่สมรสของนายทหาร

อาชีพคู่สมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. แม่บ้าน	243	20.3
2. รับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ	607	50.8
3. ลูกจ้างเอกชน	145	12.1
4. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	152	12.7
5. เป็นตัวแทนนายหน้าธุรกิจ	13	1.1
6. อื่น ๆ	35	2.9
รวม	1,195	100.0

คู่สมรสของนายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 50.8 รับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ นอกนั้นประกอบอาชีพอื่น ๆ อีกประมาณร้อยละ 28.8 ในขณะที่เป็นแม่บ้านเพียงอย่างเดียวร้อยละ 20.3

11. สภาพที่อยู่อาศัย

ตารางที่ 11 แสดงสภาพที่อยู่อาศัยของนายทหาร

สถานที่อยู่อาศัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง	581	46.6
2. มีที่อยู่อาศัยซึ่งกำลังผ่อนส่ง	304	24.4
3. อยู่ที่พักทางราชการ	285	22.9
4. อาศัยผู้อื่นอยู่โดยไม่เสียค่าเช่า	40	3.2
5. เช่าโดยเบิกค่าเช่าได้	31	2.5
6. เช่าโดยเบิกค่าเช่าไม่ได้	5	0.4
รวม	1,246	100.0

นายทหารเพียงร้อยละ 46.6 เท่านั้น ที่อาศัยอยู่ในบ้านของตนเอง ร้อยละ 24.4 กำลังผ่อนส่ง ที่เหลือนอกนั้นอยู่บ้านพักของทางราชการ และเช่าผู้อื่น

12. ราคาบ้านที่ผ่อนส่ง

ตารางที่ 12 แสดงราคาบ้านที่ผ่อนส่งของนายทหาร

ราคาบ้าน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กว่า 3 ล้านบาทขึ้นไป	31	8.8
2. 2 ล้านบาท - 3 ล้านบาท	27	7.6
3. 1 ล้านบาท - 2 ล้านบาท	102	28.8
4. 5 แสนบาท - 1 ล้านบาท	127	35.9
5. ไม่เกิน 5 แสนบาท	67	18.9
รวม	354	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 35.9 มีบ้านที่ต้องผ่อนส่งในราคา 500,000 - 1,000,000 บาท

13. ภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเป็นรายเดือน

ตารางที่ 13 แสดงการมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระของนายทหาร

การมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเป็นรายเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มี	868	70.9
2. ไม่มี	357	29.1
รวม	1,225	100.0

นายทหาร ร้อยละ 70.9 กล่าวว่าตนมีหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระเป็นรายเดือน

14. จำนวนหนี้สิน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ เป็นราย เดือน

จำนวนหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ เป็นราย เดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	152	18.0
2. ประมาณ 5,000 - 10,000 บาท	336	39.8
3. ประมาณ 10,000 - 15,000 บาท	198	23.5
4. ประมาณ 15,000 - 20,000 บาท	61	7.2
5. 20,000 บาทขึ้นไป	98	11.5
รวม	845	100.0

นายทหารส่วนใหญ่มีหนี้สินที่ต้องชำระ เป็นราย เดือนประมาณ 5,000 - 15,000 บาท

15. อาชีพรองและอาชีพ เสริมของนายทหาร

ตารางที่ 15 แสดงอาชีพรองและอาชีพ เสริมของนายทหาร

มีอาชีพรองหรืออาชีพ เสริม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มี	333	27.1
2. ไม่มี	895	72.9
รวม	1,228	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพรองหรืออาชีพ เสริม สำหรับส่วนที่มีนั้นประกอบอาชีพ เสริมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทำธุรกิจที่ดิน
2. ทำการเกษตร
3. เข้าหุ้นทำธุรกิจ
4. ค้าขาย
5. ประกอบกิจการโรงงาน
6. รับตรวจสอบบัญชี
7. ฝ่ายบริหารบริษัท
8. วิศวกร
9. รับเหมาก่อสร้าง
10. สอนหนังสือ
11. ที่ปรึกษา
12. ให้เช่าอาคาร
13. ทำฟาร์ม
14. นายหน้า
15. สถาปนิก
16. และอื่น ๆ

16. ความพึงพอใจต่อชั้นยศ

ตารางที่ 16 แสดงความพึงพอใจต่อชั้นยศของนายทหาร

ความพึงพอใจต่อชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พอใจ	744	60.3
2. ค่อนข้างพอใจ	285	23.1
3. ไม่ค่อยพอใจ	137	11.1
4. ไม่พอใจ	68	5.5
รวม	1,234	100.0

นายทหารส่วนใหญ่พอใจในระดับชั้นยศ ส่วนที่ไม่พอใจมี เพียงร้อยละ 16.6

17. ความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน

ตารางที่ 17 แสดงความพึงพอใจต่อหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจในหน้าที่การงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พอใจ	778	63.3
2. ค่อนข้างพอใจ	262	21.3
3. ไม่ค่อยพอใจ	134	10.9
4. ไม่พอใจ	56	4.6
รวม	1,230	100.0

นายทหารส่วนใหญ่พึงพอใจในหน้าที่การงาน สำหรับส่วนที่ไม่พอใจมีเพียง ร้อยละ 15.5

18. เหตุผลการเข้ารับราชการทหาร

ตารางที่ 18 แสดงเหตุผลการเข้ารับราชการทหาร

เหตุผลการเข้ารับราชการทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เจตนาตั้งใจ	1,064	86.3
2. ตามเพื่อนหรือถูกชักชวน	76	6.2
3. ตามใจผู้ปกครอง	78	6.3
4. เลือกหรือหาอาชีพอื่นไม่ได้	15	1.2
รวม	1,233	100.0

นายทหารส่วนใหญ่เข้ารับราชการทหารด้วยความตั้งใจของตนเอง

19. ความเกี่ยวข้องกับอาชีพทหาร

ตารางที่ 19 แสดงความเกี่ยวข้องกับอาชีพทหารของนายทหาร

ความเกี่ยวข้องกับอาชีพทหารของนายทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่เกี่ยวข้อง	863	69.1
2. เกี่ยวข้อง	386	30.9
รวม	1,249	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 69.1 ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องหรือมีครอบครัวเกี่ยวข้องกับอาชีพทหาร

สำหรับส่วนที่มีภูมิหลังทางครอบครัวเกี่ยวข้องกับทหาร ส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องดังนี้

1. บิดามีอาชีพรับราชการทหาร
2. ญาติผู้ใหญ่รับราชการทหาร
3. ญาติฝ่ายภรรยารับราชการทหาร
4. พี่ชาย-น้องชายรับราชการทหาร
5. บุตร-หลานรับราชการทหาร

20. จำนวนนายทหารที่มีภูมิหลังทางครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับทหาร

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนนายทหารที่มีภูมิหลังทางครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาชีพรับราชการทหาร

ภูมิหลังครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มาจากครอบครัวธุรกิจ	150	17.4
2. มาจากครอบครัวเกษตรกร/ชาวนา	280	32.4
3. มาจากครอบครัวข้าราชการ	356	41.3
4. มาจากครอบครัวพนักงานรัฐวิสาหกิจ	23	2.7
5. อื่น ๆ	54	6.3
รวม	863	100.0

นายทหารที่มีภูมิหลังทางครอบครัวที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทหาร ส่วนใหญ่ร้อยละ 41.3 มาจากครอบครัวข้าราชการ มาจากครอบครัวเกษตรกร/ชาวนา ร้อยละ 32.4 และและมาจากครอบครัวที่ประกอบธุรกิจ ร้อยละ 17.4

21. จำนวนปีที่รับราชการของนายทหาร

ตารางที่ 21 แสดงอายุราชการของนายทหาร

อายุราชการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 15 ปี		11	0.9
2. 15 - 24 ปี		431	35.0
3. 25 - 34 ปี		598	48.5
4. มากกว่า 35 ปี		192	15.6
	รวม	1,232	100.0

นายทหารส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 25 ปี รองลงไป คือ มีอายุราชการระหว่าง 15-24 ปี และที่มีอายุราชการไม่ถึง 15 ปี มีน้อยมาก

22. การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพของนายทหาร

ตารางที่ 22 แสดงการรับรู้เกี่ยวกับนโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพ

การรับรู้นโยบายการรับลดกำลังพล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทราบ	1,212	98.9
2. ไม่ทราบ	13	1.1
รวม	1,225	100.0

นายทหารส่วนใหญ่รับรู้นโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพ

23. ความเห็นต่อนโยบายการปรับลดกำลังพลของนายทหาร

ตารางที่ 23 แสดงความเห็นต่อนโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพของนายทหาร

ความเห็นต่อนโยบายการปรับลดกำลังพล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เห็นด้วย	567	46.9
2. ค่อนข้างเห็นด้วย	341	28.2
3. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	188	15.5
4. ไม่เห็นด้วยเลย	114	9.4
รวม	1,210	100.0

นายทหารส่วนใหญ่เห็นด้วยและค่อนข้างเห็นด้วยกับนโยบายการปรับลดกำลังพล

2.1.2 <u>ลักษณะทั่วไปของธุรกิจ</u>

1. ภาคการประกอบธุรกิจ

ตารางที่ 24 แสดงภาคการประกอบธุรกิจของนักธุรกิจ

ภาคธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคอุตสาหกรรม	91	53.8
2. ภาคพาณิชยกรรม	33	19.5
3. ภาคบริการ	45	26.6
รวม	169	100.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจในภาคอุตสาหกรรม

2. ขนาดธุรกิจ

ตารางที่ 25 แสดงขนาดธุรกิจ

ขนาดธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	13	7.7
2. ขนาดกลาง	76	45.2
3. ขนาดใหญ่	79	47.0
รวม	168	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 92.2 ประกอบธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่

3. จำนวนทุนจดทะเบียนของธุรกิจ

ตารางที่ 26 แสดงทุนจดทะเบียนของธุรกิจ

ทุนจดทะเบียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 - 100 ล้านบาท	24	15.2
2. 101 - 1,000 ล้านบาท	94	59.5
3. 1,001 - 5,000 ล้านบาท	33	20.9
4. 5,001 - 10,000 ล้านบาท	7	4.4
รวม	158	100.0

ทุนจดทะเบียนของธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 101-1,000 ล้านบาท

4. จำนวนพนักงานบริษัท

ตารางที่ 27 แสดงจำนวนพนักงานบริษัท

แสดงจำนวนพนักงานบริษัท	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 - 20 คน	40	27.4
2. 21 - 100 คน	36	24.7
3. 101 - 500 คน	43	29.5
4. 501 - 1,000 คน	27	18.5
รวม	146	100.0

บริษัทของนักธุรกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีพนักงานระหว่าง 101 - 500 คน

5. การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพของนักธุรกิจ

ตารางที่ 28 แสดงการรับรู้ของนักธุรกิจต่อนโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพ

นโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ทราบ	151	91.0
2. ไม่ทราบ	15	9.0
รวม	166	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ทราบว่ากองทัพมีนโยบายในการปรับลดกำลังพล

6. ความเห็นต่อการปรับลดกำลังพลของกองทัพของนักธุรกิจ

ตารางที่ 29 แสดงความเห็นของนักธุรกิจต่อการปรับลดกำลังพลของกองทัพ

ความเห็นต่อการปรับลดกำลังพล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เห็นด้วย	106	64.2
2. ค่อนข้างเห็นด้วย	51	30.9
3. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	1.8
4. ไม่เห็นด้วย	5	3.0
รวม	165	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการปรับลดกำลังพลของกองทัพ

2.1.3 สรุป

นายทหารส่วนใหญ่มียศพันเอกหรือพันเอกพิเศษ มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีเงินเดือนระดับ 18,001-30,000 บาท มาจากสายงานหลัก สายงานหนุนช่วยวิชาการ และสายงานหนุนช่วยบริหารในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่อยู่ร่วมกับครอบครัว มีจำนวนบุตรหลานที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูระหว่าง 1-4 คน มีรายได้ครอบครัวมาจากเงินเดือนของตนและคู่ครองซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีรายได้ของครอบครัวอยู่ระหว่าง 27,000-45,000 บาท และส่วนใหญ่ไม่มีปัญหารายได้-รายจ่ายในครอบครัว

เกือบทั้งหมดอาศัยอยู่ในบ้านของตนเองหรือบ้านที่กำลังผ่อนชำระ ซึ่งบ้านที่กำลังผ่อนชำระนั้นราคาอยู่ระหว่าง 500,000-2,000,000 บาท มีหนี้สินที่ต้องชำระเป็นรายเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่เป็นข้าราชการหรือเกษตรกร ส่วนที่มีภูมิหลังทางครอบครัวเกี่ยวข้องกับทหารในลักษณะที่บิดาและญาติผู้ใหญ่เป็นทหารมีเพียงเล็กน้อย นอกนั้นไม่มีภูมิหลังทางครอบครัวเกี่ยวข้องกับทหาร เกือบทั้งหมดเข้ามาเป็นทหารด้วยเจตจำนงค์ของตนเอง และนอกจากเป็นทหารแล้วมักไม่มีอาชีพรองและอาชีพเสริมใด ๆ ปัจจุบันมีความพึงพอใจในชั้นยศและหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่รับราชการทหารมานานแล้วเกือบ 35 ปี และขณะนี้ทราบว่ารัฐบาลมีนโยบายปรับลดกำลังพล ซึ่งเกือบทั้งหมดก็เห็นด้วยกับนโยบายนี้

สำหรับนักธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นนักธุรกิจจากภาคอุตสาหกรรม ที่เป็นธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนใหญ่มีพนักงานในราว 500 คน มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 101-1,000 ล้านบาท ส่วนใหญ่ทราบและเห็นด้วยกับนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการปรับลดกำลังพลของกองทัพ

2.2 การมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ

2.2.1 ลักษณะความต้องการประกอบธุรกิจของนายทหาร

1. ความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร แม้ว่าทางกองทัพจะมีนโยบายลดอัตรากำลัง ซึ่งจะมีผลทำให้โอกาสในความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงมีน้อย และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมค่อนข้างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก แต่นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 65.8 ตอบว่าจะไม่เปลี่ยนอาชีพยังคงรับราชการเป็นนายทหารอยู่เช่นเดิม อย่างไรก็ตามมีนายทหารร้อยละ 14.3 ที่กล่าวว่าอาจจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ ในขณะที่ร้อยละ 19.9 ตอบว่ายังไม่แน่ใจ

ตารางที่ 30 แสดงความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ความเห็นต่อการปรับลดกำลังพล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่เปลี่ยนอาชีพ จะยังคงรับราชการทหารต่อไป	813	65.8
2. มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่	176	14.3
3. ยังไม่แน่ใจ	246	19.9
รวม	1,235	100.0

2. ประเภทอาชีพทางธุรกิจที่นายทหารต้องการ

นายทหารที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนอาชีพ รวมทั้งไม่แน่ใจ จำนวน 422 นาย นั้น ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 76.3 ตอบว่าถ้าจะเปลี่ยนอาชีพจากการเป็นทหารจะประกอบอาชีพส่วนตัว ในขณะที่อีกร้อยละ 23.7 กล่าวว่าจะเป็นลูกจ้าง พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน

ตารางที่ 31 แสดงความต้องการประกอบอาชีพของนายทหาร

ประเภทอาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	302	71.6
2. เป็นลูกจ้าง พนักงานในภาค ธุรกิจเอกชน	120	28.4
รวม	422	100.0

3. ธุรกิจส่วนตัวที่นายทหารต้องการ

นายทหารที่จะเปลี่ยนอาชีพไปประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 302 คน นั้น สนใจไปประกอบธุรกิจส่วนตัวดังนี้

1. ค้าขาย
2. ทำการเกษตร
3. ธุรกิจประเภทต่าง ๆ
4. โรงงานอุตสาหกรรม
5. ธุรกิจที่ดิน
6. คอมพิวเตอร์
7. รับเหมาก่อสร้าง
8. แพทย์
9. เปิดโรงเรียนสอนดนตรี
10. Travel agent
11. ที่พักอาศัยให้เช่า

ที่เหลือนอกนั้น ส่วนใหญ่ตอบว่ายังไม่ได้คิด และขึ้นอยู่กับสถานการณ์

4. อาชีพพนักงานธุรกิจเอกชนที่นายทหารต้องการ

นายทหารที่ตอบว่าถ้าจะเปลี่ยนอาชีพจะไปประกอบอาชีพเป็นพนักงานธุรกิจเอกชน ในสาขาต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 32 แสดงสาขาอาชีพในภาคธุรกิจเอกชนที่นายทหารต้องการ

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคอุตสาหกรรม	33	27.17
2. ภาคพานิชยกรรม	19	16.30
3. ภาคบริการ	68	56.52
รวม	120	100.0

จะเห็นได้ว่านายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 56.52 สนใจอาชีพในภาคบริการ ร้อยละ 27.17 สนใจอุตสาหกรรม และพานิชยกรรม ร้อยละ 16.30

5. ความมั่นใจกับอนาคตในอาชีพใหม่ของนายทหาร

นายทหารซึ่งสนใจจะเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่การประกอบธุรกิจส่วนตัวและเป็นพนักงานในภาคธุรกิจเอกชน ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในอาชีพที่เลือกไว้ ในขณะที่ไม่มั่นใจมีเพียงร้อยละ 28

ตารางที่ 33 แสดงความมั่นใจกับอนาคตในอาชีพใหม่ของนายทหาร

ความมั่นใจในอาชีพ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มั่นใจ		102	24.1
2. ค่อนข้างมั่นใจ		202	47.9
3. ค่อนข้างไม่มั่นใจ		66	15.6
4. ไม่มั่นใจ		52	12.4
	รวม	422	100.0

2.2.2 <u>ลักษณะความต้องการรับนายทหารส่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ</u>

1. ความสนใจรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

จากการสอบถามนักธุรกิจต่อกรณีที่ว่า หากมีนายทหารยศตั้งแต่ระดับพันเอกถึงพลโทประสงค์จะเข้าสู่วงการธุรกิจ นักธุรกิจเหล่านี้สนใจจะรับนายทหารดังกล่าวเข้ามาทำงานมากน้อยเพียงใด ได้รับคำตอบแตกต่างกันดังตาราง

ตารางที่ 34 แสดงความสนใจของนักธุรกิจต่อการรับนายทหารเข้าทำงานในบริษัท

ความสนใจในการรับนายทหาร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สนใจ		49	29.5
2. ไม่สนใจ		37	22.3
3. ไม่แน่ใจ		80	48.2
	รวม	166	100.0

จากตารางที่ 34 จะเห็นได้ว่านักธุรกิจส่วนใหญ่แสดงความไม่แน่ใจถึงร้อยละ 48.2 ในขณะที่สนใจร้อยละ 29.5 และไม่สนใจร้อยละ 22.3

2. ความมั่นใจของนักธุรกิจต่อการจะเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหาร

จากคำถามที่ว่า หากท่านรับนายทหารมาทำงานเป็นพนักงานในบริษัท ท่านจะมีความมั่นใจเพียงใดว่านายทหารผู้นั้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพธุรกิจต่อไปหรือไม่ นักธุรกิจตอบว่า มั่นใจเพียงร้อยละ 12.7 ในขณะที่ตอบว่าไม่มั่นใจ ถึงร้อยละ 24.1 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว มีนักธุรกิจที่ตอบว่ามั่นใจและค่อนข้างมั่นใจกับไม่มั่นใจและค่อนข้างไม่มั่นใจในจำนวนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก

ตารางที่ 35 แสดงความมั่นใจของนักธุรกิจ

ความมั่นใจของนักธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มั่นใจ	21	12.7
2. ค่อนข้างมั่นใจ	54	32.5
3. ค่อนข้างไม่มั่นใจ	38	22.9
4. ไม่มั่นใจ	40	24.1
5. ไม่แน่ใจ	13	7.8
รวม	166	100.0

2.2.3 <u>สรุปการมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ</u>

มีนายทหารจำนวน 522 นาย (ร้อยละ 34.2) ที่มีแนวโน้มสนใจประกอบอาชีพทางธุรกิจและค่อนข้างเชื่อมั่นในทางเลือกของตน อย่างไรก็ตาม ส่วนหนึ่งจะไปประกอบธุรกิจส่วนตัวจำนวน 500 นาย (ร้อยละ 71.6) มีเพียง 94 นาย เท่านั้น (คิดเป็น

ร้อยละ 7.5 ของนายทหารทั้งหมด) ที่สนใจจะเข้าเป็นพนักงานธุรกิจเอกชน ซึ่งในจำนวนนี้ส่วนใหญ่สนใจที่จะอยู่ในธุรกิจภาคบริการ

ในส่วนของนักธุรกิจ มีเพียงร้อยละ 30 เท่านั้น ที่สนใจรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ ในขณะที่ส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจ ซึ่งในการที่จะรับนายทหารนั้น นักธุรกิจครึ่งหนึ่งที่เชื่อมั่นว่านายทหารจะทำงานได้ ในขณะที่ส่วนที่เหลือยังไม่เชื่อเช่นนั้น

จากการพิจารณาโดยเปรียบเทียบระหว่างความต้องการของนายทหารที่จะเข้าสู่วงการธุรกิจกับความต้องการของนักธุรกิจที่จะรับนายทหาร พบว่านักธุรกิจต้องการรับนายทหารสูงกว่า ดังนั้น จึงสรุปในเบื้องต้นได้ว่า นายทหารยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจได้ (พิจารณาจากตาราง 30 และ 34)

ตารางที่ 36 แสดงการเปรียบเทียบลักษณะความต้องการของนายทหารและนักธุรกิจ

ลักษณะความต้องการ	นายทหารเปลี่ยนอาชีพ	นักธุรกิจรับนายทหาร	โอกาสของนายทหาร
1. สนใจ	14.3	29.5	+
2. ไม่สนใจ	65.8	22.3	0
3. ไม่แน่ใจ	19.9	48.0	+
รวม	100.0	100.0	

2.3 <u>การเพิ่ม-ลดใบสถานภาพของตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยนของนายทหาร</u>

2.3.1 ตำแหน่งทางธุรกิจที่นายทหารต้องการ

ตารางที่ 37 แสดงตำแหน่งทางธุรกิจที่คาดหวังของนายทหาร

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	29	8.3
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	12	3.4
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า	105	29.9
4. ไม่สนใจตำแหน่งถ้าได้รับรายได้ที่ดีกว่า	205	58.4
รวม	351	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 58.4 ที่ต้องการได้รับเงินรายได้ที่ดีกว่า มากกว่าจะสนใจในตำแหน่ง ในขณะที่ต้องการตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่าร้อยละ 29.9 ส่วนที่ต้องการตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ช่วยผู้จัดการเพียงร้อยละ 8.3 และ 3.4 ตามลำดับ

2.3.2 ตำแหน่งทางธุรกิจที่สนใจรับนายทหาร

1. ระดับชั้นยศที่ต้องการ และตำแหน่งทางธุรกิจที่นักธุรกิจเสนอให้แก่นาย-ทหาร

ตารางที่ 38 แสดงชั้นยศของนายทหารที่นักธุรกิจสนใจ

ระดับชั้นยศที่สนใจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. พันเอก	34	21.8
2. พันเอกพิเศษ	10	7.6
3. พลตรี	3	2.3
4. พลโท	4	3.0
5. ระดับชั้นยศใดก็ได้	81	61.4
รวม	132	100.0

จากตารางจะเห็นได้ว่านักธุรกิจไม่สนใจระดับชั้นยศถึงร้อยละ 61.4 รองลงไป คือ ระดับพันเอก ร้อยละ 21.8

2. ตำแหน่งหน้าที่ของนายทหารที่นักธุรกิจเสนอให้แก่นายทหาร

นักธุรกิจสนใจที่จะรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 39 แสดงตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหาร

ตำแหน่งทางธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	33	24.1
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	5	3.6
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษา	12	8.0
4. อื่น ๆ	87	63.5
รวม	137	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ตอบว่า ถ้าจะรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจแล้ว พวกเขาสนใจที่จะให้ทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ไม่ใช่หน้าที่ดังกล่าวมาเป็นจำนวนมากที่สุด รองลงไป คือ ผู้อำนวยการฝ่าย ร้อยละ 24.1 ตำแหน่งกรรมการผู้จัดการร้อยละ 8 รองกรรมการผู้จัดการร้อยละ 3.6

3. ชั้นยศนายทหารกับตำแหน่งทางธุรกิจ

ในทัศนะของนักธุรกิจแล้ว นายทหารในแต่ละระดับชั้นยศเหมาะสมกับตำแหน่งทางธุรกิจต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ระดับยศพันเอกและพันเอกพิเศษ

ตารางที่ 40 แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารระดับยศพันเอกและพันเอกพิเศษ

ตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	72	55.8
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	8	6.2
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า	5	3.9
4. อื่น ๆ	44	34.1
รวม	129	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 55.8 ให้ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย รองลงไปคือ ตำแหน่งอื่น ๆ ส่วนที่เหลือนอกนั้นเพียงเล็กน้อย ให้ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการและผู้จัดการสำหรับนายทหารระดับพันเอกและพันเอกพิเศษ

3.2 ระดับยศพลตรี

ตารางที่ 41 แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารระดับยศพลตรี

ตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	37	29.8
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	44	35.5
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า	15	12.1
4. อื่น ๆ	28	22.6
รวม	124	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ให้ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ช่วยผู้จัดการแก่นายทหารยศพลตรี

3.3 ระดับยศพลโท

ตารางที่ 42 แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารระดับยศพลโท

ตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	10	8.2
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	26	21.3
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า	51	41.8
4. อื่น ๆ	35	22.7
รวม	122	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ให้ตำแหน่งผู้จัดการแก่นายทหารยศพลโท

กล่าวโดยสรุป เมื่อเทียบชั้นยศของนายทหารกับตำแหน่งทางธุรกิจตามทัศนะของนักธุรกิจแล้ว อาจกล่าวได้ว่า นักธุรกิจส่วนใหญ่มีความเห็นว่ายศพันเอกและพันเอกพิเศษเทียบเท่ากับตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า ยศพลตรีเทียบเท่ากับตำแหน่งรองกรรมการผู้จัดการ ยศพลโทเทียบเท่ากับตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ

2.3.3 สรุปการเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจ

จากการเปรียบเทียบความต้องการตำแหน่งทางธุรกิจของนายทหารกับความสนใจรับบรรจุในตำแหน่งต่าง ๆ ของวงการธุรกิจ ดังนี้

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการเข้าสู่ธุรกิจ และความต้องการรับของนักธุรกิจ

ตำแหน่งทางธุรกิจ	ความต้องการตำแหน่งของนายทหาร จำนวน (%)	ความต้องการรับนายทหารของธุรกิจ จำนวน (%)	โอกาสได้ตำแหน่งทางธุรกิจที่ต้องการของนายทหาร
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	29 (8.3)	33 (24.1)	+
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	12 (3.4)	5 (3.6)	+
3. กรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่า	105 (29.9)	12 (8.0)	-
4. ตำแหน่งอื่น ๆ	205 (58.4)	7 (63.5)	+
รวม	351 (100.0)	137 (100.0)	

จากตารางปรากฏว่านายทหารเรียกร้องตำแหน่งทางธุรกิจต่ำกว่าที่นักธุรกิจต้องการรับเกือบทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ ดังนั้น อาจสรุปในเบื้องต้นได้ว่าโอกาส ได้ตำแหน่งทางธุรกิจตามที่ต้องการของนายทหารมีอยู่สูง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ความต้องการนายทหารชั้นยศต่าง ๆ ความต้องการรับของนักธุรกิจ และเกณฑ์การเทียบชั้นยศกับตำแหน่งทางธุรกิจแล้ว พบรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการของนายทหาร ความต้องการรับของนักธุรกิจ และเกณฑ์เทียบตำแหน่งทางทหารกับตำแหน่งธุรกิจ ของนายทหารชั้นยศต่าง ๆ

ตำแหน่งทางธุรกิจ	พัน.เอก-พัน.เอกพิเศษ				พลตรี				พลโท			
	ความต้องการของนายทหาร	การรับของนักธุรกิจ	เกณฑ์เทียบตำแหน่งนายทหาร	เพิ่ม + ลด - ตำแหน่งนายทหาร	ความต้องการของนายทหาร	การรับของนักธุรกิจ	เกณฑ์เทียบตำแหน่งนายทหาร	เพิ่ม + ลด - ตำแหน่งนายทหาร	ความต้องการของนายทหาร	การรับของนักธุรกิจ	เกณฑ์เทียบตำแหน่งนายทหาร	เพิ่ม + ลด - ตำแหน่งนายทหาร
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	26.7	55.8	100	0	40.9	29.8		+	72.7	6.2		+
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	4.1	6.2		+		35.5	100	0		21.3		+
3. กรรมการผู้จัดการหรือเทียบเท่า	8.6	3.9		-	9.1	12.1		+		41.8	100	0
4. ตำแหน่งอื่น ๆ	60.6	34.1		+	50.0	22.6		+	27.3	28.7		+
รวม	100.0	100.0			100.0	100.0			100.0	100.0		

จากตารางได้ข้อสรุปดังนี้

1. นายทหารต้องการตำแหน่งทางธุรกิจต่ำกว่าเมื่อเทียบกับที่นักธุรกิจเสนอให้

2. นายทหารต้องการตำแหน่งทางธุรกิจต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ

1. พันเอก-พันเอกพิเศษ	เทียบกับผู้อำนวยการฝ่าย
2. พลตรี	เทียบกับผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ
3. พลโท	เทียบกับผู้จัดการ

ยกเว้นนายทหารยศพันเอก-พันเอกพิเศษ ซึ่งต้องการตำแหน่งสูงกว่า อย่างไรก็ตาม ความต้องการของนักธุรกิจกลับมีสูงกว่า ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ ดังนั้น จึงสรุปโดยรวมได้ว่านายทหารที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ มีโอกาสได้เต็มสถานภาพตามที่คาดหวังไว้ค่อนข้างสูง

2.4 การเพิ่มลดในรายได้เมื่อปรับเปลี่ยนสู่วงการธุรกิจของนายทหาร

2.4.1 ความคาดหวังทางรายได้ของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ

ถ้ามีการปรับเปลี่ยนอาชีพไปสู่ธุรกิจ นายทหารคาดหวังว่ารายได้จากการประกอบอาชีพทางธุรกิจของตนควรเป็นดังนี้

ตารางที่ 45 แสดงความคาดหวังทางรายได้ของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจ

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ 18,000 บาท	33	5.9
2. ประมาณ 25,000 บาท	62	11.0
3. ประมาณ 30,000 บาท	102	18.1
4. ประมาณ 35,000 บาท	56	10.0
5. มากกว่า 35,000 บาท	309	55.0
รวม	562	100.0

นายทหารส่วนใหญ่คาดหวังว่ารายได้ของตนควรจะมากกว่า 35,000 ถ้าจะปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่ธุรกิจ

2.4.2 รายได้ทางธุรกิจที่เปิดรับบายทหาร

1. อัตราเงินเดือนรวมทุกชั้นยศ

ถ้านายทหารปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจนักธุรกิจสามารถให้อัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

ตารางที่ 46 แสดงอัตราเงินเดือนที่ธุรกิจให้แก่นายทหารที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพ

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ 18,000 บาท	36	31.6
2. ประมาณ 25,000 บาท	22	19.3
3. ประมาณ 30,000 บาท	21	18.4
4. ประมาณ 35,000 บาท	14	12.3
5. มากกว่า 35,000 บาท	21	18.4
รวม	114	100.0

นักธุรกิจร้อยละ 69.3 สามารถให้เงินเดือนนายทหารที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพได้ระหว่าง 18,000-30,000 ในขณะที่อีกร้อยละ 30.7 ให้ได้ตั้งแต่ 35,000 เป็นต้นไป

2. อัตราเงินเดือนแยกตามชั้นยศ

เมื่อพิจารณาแยกตามชั้นยศต่าง ๆ นักธุรกิจสามารถให้อัตราเงินเดือนแก่นายทหารที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจดังนี้

1. ระดับชั้นยศพันเอกและพันเอกพิเศษ

ตารางที่ 47 แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพันเอกถึงพันเอกพิเศษ

	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ 18,000 บาท	25	21.6
2. ประมาณ 25,000 บาท	29	25.0
3. ประมาณ 30,000 บาท	27	23.3
4. ประมาณ 35,000 บาท	17	14.7
5. มากกว่า 35,000 บาท	18	15.0
รวม	116	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่เสนออัตราเงินเดือน ให้นายทหารยศพันเอกถึงพันเอกพิเศษระหว่าง 25,000 ถึง 30,000 บาท

2. ระดับชั้นยศพลตรี

ตารางที่ 48 แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพลตรี

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ 18,000 บาท	6	5.1
2. ประมาณ 25,000 บาท	19	16.2
3. ประมาณ 30,000 บาท	24	20.5
4. ประมาณ 35,000 บาท	29	24.8
5. มากกว่า 35,000 บาท	39	33.3
รวม	117	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ให้อัตราเงินเดือนแก่นายทหารระดับยศพลตรีที่จะเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจ ตั้งแต่ 35,000 บาท

3. ระดับชั้นยศพลโท

ตารางที่ 49 แสดงอัตราเงินเดือนทางธุรกิจของนายทหารยศพลโท

อัตราเงินเดือน			จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ประมาณ	18,000	บาท	6	5.2
2. ประมาณ	25,000	บาท	3	2.6
3. ประมาณ	30,000	บาท	16	13.9
4. ประมาณ	35,000	บาท	20	17.4
5. มากกว่า	35,000	บาท	70	60.9
	รวม		115	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ ให้อัตราเงินเดือนแก่นายทหารระดับยศพลโทที่จะเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจมากกว่า 35,000 บาท

2.4.3 สรุป การเพิ่ม-ลดในรายได้ของนายทหารเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพ

จากการพิจารณาเปรียบเทียบความต้องการทางการเงินจากอาชีพทางธุรกิจของนายทหาร กับการสนองตอบด้านการเงินของนักธุรกิจ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 50 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการรายได้จากอาชีพธุรกิจของนายทหาร กับข้อเสนอรายได้ของนักธุรกิจ

รายได้จากอาชีพธุรกิจ	ความต้องการของทหาร	การสนองตอบของนักธุรกิจ	โอกาสได้รายได้เพิ่มตามที่ต้องการของนายทหาร
1. ประมาณ 18,000 บาท	5.9	31.6	+
2. ประมาณ 25,000 บาท	11.0	19.3	+
3. ประมาณ 30,000 บาท	18.1	18.4	+
4. ประมาณ 35,000 บาท	10.0	12.3	+
5. มากกว่า 35,000 บาท	55.0	18.4	-
รวม	100.0	100.0	100.0

จากตารางที่ 50 จะเห็นได้ว่านายทหารที่ต้องการเงินเดือนไม่เกิน 35,000 บาท มีโอกาสได้รายได้ตามที่ต้องการ

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการรายได้ของนายทหารเมื่อเปลี่ยนอาชีพ และการสนองตอบของนักธุรกิจจะพบรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 51 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการรายได้ของนายทหาร การสนองตอบของนักธุรกิจของนายทหารระดับชั้นยศต่าง ๆ

รายได้	ร้อยเอก-ร้อยเอกพิเศษ			พลฯ			นอท		
	ความต้องการของนายทหาร	นักธุรกิจ	เพิ่ม + ลด - รายได้นายทหาร	นายทหาร	นักธุรกิจ	เพิ่ม + ลด - รายได้นายทหาร	นายทหาร	นักธุรกิจ	เพิ่ม + ลด - รายได้นายทหาร
1. ประมาณ 18,000	9.5	21.6	+	12.3	5.1	+	10.0	5.2	+
2. ประมาณ 25,000	19.0	25.0	0	15.1	16.2	+	15.0	2.6	+
3. ประมาณ 30,000	11.9	23.3	+	6.8	20.5	0	-	13.9	+
4. ประมาณ 35,000	6.7	14.7	+	2.7	24.8	+	-	17.4	0
5. > 35,000	52.5	15.0	-	63.0	33.3	-	75.0	60.9	-
รวม	100.0	100.0		100.0	100.0		100.0	100.0	

จากตารางที่ 51 พบว่านายทหารชั้นยศต่าง ๆ ต้องการรายได้จากธุรกิจทั้งต่ำกว่าเกณฑ์ และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองกลุ่มมีโอกาสได้รายได้เพิ่มตามความต้องการ ยกเว้น นายทหารที่ต้องการรายได้สูงกว่า 35,000 บาท

2.5 <u>สรุป</u>

1. นายทหารที่ต้องการ เปลี่ยนอาชีพ เข้าสู่วงการธุรกิจ มีจำนวนน้อยกว่าที่ธุรกิจต้องการรับ

2. นายทหารที่จะ เปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ มีโอกาสได้ (เพิ่มในสถานภาพ) ของตำแหน่งจากทางธุรกิจตามที่ต้องการ ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ

3. นายทหารที่จะ เปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ มีโอกาสได้ (เพิ่ม) รายได้ตามที่ต้องการ ยกเว้นผู้ที่ต้องการรายได้มากกว่า 35,000 บาทต่อเดือน

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่านายทหารที่ต้องการ เปลี่ยนอาชีพ มีโอกาสที่จะ เปลี่ยนเข้าสู่วงการธุรกิจอย่างสูง

บทที่ 3

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารสู่วงการธุรกิจ

3.1 ปัจจัยด้านความสอดคล้องของโครงสร้างและค่านิยมหลักระหว่างระบบราชการทหารและวงการธุรกิจ

3.1.1 โครงสร้างของระบบราชการทหาร

นายทหารมีความเห็นต่อความสอดคล้องของระบบราชการทหาร และระบบธุรกิจดังนี้

ตารางที่ 52 แสดงทัศนะนายทหารต่อความสอดคล้องทางโครงสร้างของระบบราชการทหารและธุรกิจ

โครงสร้างระบบทหารและธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สอดคล้อง	132	15.0
2. ค่อนข้างสอดคล้อง	257	29.1
3. ค่อนข้างไม่สอดคล้อง	216	24.5
4. ไม่สอดคล้อง	277	31.4
รวม	882	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 55.9 มีความเห็นว่าโครงสร้างระบบราชการทหารและด้านธุรกิจ ไม่สอดคล้องกัน ในขณะที่เห็นว่าสอดคล้องมีร้อยละ 44.1

3.1.2 โครงสร้างของระบบธุรกิจ

1. ธุรกิจที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

ตารางที่ 53 แสดงภาคธุรกิจที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ภาคธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ภาคอุตสาหกรรม	91	53.8
2. ภาคพานิชยกรรม	33	19.5
3. ภาคบริการ	45	26.6
รวม	169	100.0

กลุ่มตัวอย่าง คือ ร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่มาจากธุรกิจภาคอุตสาหกรรม

2. ขนาดธุรกิจ

ตารางที่ 54 แสดงขนาดธุรกิจตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	13	7.7
2. ขนาดกลาง	76	45.2
3. ขนาดใหญ่	79	47.2
รวม	168	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่มาจากบริษัทธุรกิจขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3. ทุนจดทะเบียน และจำนวนพนักงาน

ตารางที่ 55 แสดงทุนจดทะเบียนของธุรกิจ

ทุนจดทะเบียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 - 100 ล้านบาท	24	15.2
2. 101 - 1,000 ล้านบาท	94	59.5
3. 1,001 - 5,000 ล้านบาท	33	20.9
4. 5,001 - 10,000 ล้านบาท	7	4.4
รวม	158	100.0

ธุรกิจส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 101-1,000 ล้านบาท

ตารางที่ 56 แสดงจำนวนพนักงานของธุรกิจ

จำนวนพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. 1 - 20 คน	40	27.4
2. 21 - 100 คน	36	24.7
3. 101 - 500 คน	43	29.5
4. 501 - 1,000 คน	27	18.5
รวม	146	100.0

4. ความสนใจของนักธุรกิจต่อนายทหารจาก 3 หน่วยงานหลัก

จากการสอบถามนักธุรกิจ เกี่ยวกับความสนใจรับนายทหารจาก 3 หน่วยงานหลัก เข้าทำงานด้านธุรกิจ พบรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 57 แสดงความสนใจของนักธุรกิจต่อนายทหารจาก 3 หน่วยงานหลัก

ความสนใจของนักธุรกิจต่อนายทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. หน่วยงานหลัก	4	3.2
2. หน่วยงานหนุนช่วยวิชาการ	67	53.6
3. หน่วยงานหนุนช่วยบริหาร	27	21.6
4. ไม่แน่ใจ	27	21.6
รวม	125	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่สนใจนายทหารที่มาจากหน่วยงานหนุนช่วยวิชาการ และรองลงมา คือ หน่วยงานหนุนช่วยบริหาร และในขณะเดียวกันก็แสดงความไม่แน่ใจถึงร้อยละ 21.6

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบโครงสร้างของระบบราชการทหารและธุรกิจ นายทหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าโครงสร้างของระบบราชการทหารไม่สอดคล้องกับธุรกิจ ในขณะที่นักธุรกิจเองถ้าต้องการรับนายทหารเข้าสู่ธุรกิจมักมีความต้องการนายทหารจากหน่วยงานหลักค่อนข้างน้อย ซึ่งพอจะชี้ในเบื้องต้นได้ว่าในทัศนะของนักธุรกิจโครงสร้างด้านงานวิชาการเท่านั้น ที่สอดคล้องกับระบบธุรกิจ

3.1.3 ค่านิยมหลักของระบบราชการทหาร

จากการสอบถามนายทหาร ว่าประโยคใดต่อไปนี้น่าจะถูกต้องสอดคล้องกับความคิดเห็นนายทหารมากที่สุด พบว่านายทหารมีทัศนะที่แตกต่างกันดังนี้

ค่านิยมแบบ ก และ ข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร	138	12.2
ข. ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน	993	87.8
รวม	1,131	100.0
ก. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่ผลสำเร็จของการมีทรัพย์สินเงินทอง	118	10.7
ข. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่เกียรติยศชื่อเสียง	980	89.3
รวม	1,098	100.0
ก. ชีวิตอยู่ที่ความมีนาย มีพวกพ้องและลูกน้อง	407	38.7
ข. ชีวิตคือการแข่งขัน ศัตรูคู่แข่งคือยาชูกำลัง	646	61.3
รวม	1,053	100.0

ค่านิยมแบบ ก และ ข	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ก. คนเราจะทำอะไรต้องขึ้นอยู่กับเหตุผล และข้อเท็จจริง	1,043	91.7
ข. นายมักเป็นผู้ที่ถูกเสมอ	94	8.3
รวม	1,137	100.0
ก. การปฏิบัติการใดก็ตาม ควรยึดกุมที่เป้าหมาย	475	41.8
ข. การปฏิบัติการใดก็ตาม ควรยึดกฎระเบียบข้อบังคับเป็นหลัก	661	58.2
รวม	1,136	100.0
ก. คนเราเคารพกับที่ความสามารถ	853	78.6
ข. คนเราเคารพกับที่ความอาวุโส	232	21.4
รวม	1,085	100.0

กล่าวโดยรวม พบว่านายทหารมีค่านิยมแตกต่างกับดังนี้

ตารางที่ 58 แสดงค่านิยมของนายทหาร

ค่านิยม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. แบบ ก.	611	60.6
2. แบบ ข.	397	39.4
รวม	1,008	100.0

จากตารางที่ 58 นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 60.6 มีค่านิยมแบบ ก.

3.1.4 ค่านิยมหลักของระบบธุรกิจ

1. ทัศนะของนักธุรกิจต่อค่านิยมหลักของระบบราชการทหาร

โดยทั่วไปจะมีค่านิยมหลักในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ 2 แบบ คือ

แบบ ก.	แบบ ข.
1. ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร	1. ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน
2. ชีวิตอยู่ที่ความมีนายมีพวกพ้อง	2. ชีวิตคือการแข่งขัน ศัตรูคู่แข่งคือยาชูกำลัง
3. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่เกียรติยศชื่อเสียง	3. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่ผลสำเร็จของการมีทรัพย์สินเงินทอง
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ	4. เป้าหมายสุดท้ายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่าไม่ว่าจะได้มาด้วยวิธีใด
5. นายมักจะเป็นผู้ที่ถูกเสมอ	5. คนเราจะทำอะไรย่อมขึ้นอยู่กับเหตุผล ข้อเท็จจริง
6. คนเราเคารพกันที่อาวุโส	6. คนเราเคารพกันที่ความสามารถ

เมื่อสอบถามนักธุรกิจว่าค่านิยมหลักของระบบราชการทหารอยู่ในแบบใด ได้คำตอบดังนี้

ตารางที่ 59 แสดงทัศนะนักธุรกิจต่อค่านิยมหลักของระบบราชการทหาร

ค่านิยมหลัก	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. แบบ ก.	134	88.2
2. แบบ ข.	18	11.8
รวม	152	100.0

จะเห็นได้ว่าในทัศนะของนักธุรกิจแล้ว เห็นว่านายทหารมีค่านิยมหลักเป็นแบบ ก.

2. ค่านิยมหลักของระบบราชการทหารกับระบบธุรกิจ

จากการที่นักธุรกิจมีทัศนะว่านายทหารมีค่านิยมในแบบ ก. ต่อคำถามที่ว่าค่านิยมในแบบ ก. เป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานทางธุรกิจหรือไม่ ได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 60 แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อค่านิยมแบบ ก. ของนายทหาร

ค่านิยมแบบ ก. เป็นปัญหาต่อระบบธุรกิจหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค	79	51.0
2. ไม่คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค	36	23.2
3. ไม่แน่ใจ	40	25.8
รวม	155	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่คิดว่าค่านิยมแบบ ก. เป็นปัญหาต่อการดำเนินธุรกิจ

กล่าวโดยสรุปนายทหารส่วนใหญ่มีค่านิยมในการดำเนินชีวิต และการทำงานแบบ ก. สำหรับนักธุรกิจเองก็มีทัศนะว่า นายทหารมีค่านิยมแบบ ก. เช่นกัน ซึ่งการมีค่านิยมแบบนี้นั่นเองที่นักธุรกิจส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการทำงานในอาชีพธุรกิจ

3.1.5 สรุป ปัจจัยด้านความสอดคล้องของโครงสร้าง และค่านิยมหลักของระบบราชการทหารและธุรกิจ

จากการเปรียบเทียบพบว่า ทั้งนายทหารและนักธุรกิจส่วนเห็นว่าสองระบบไม่สอดคล้องกัน อย่างไรก็ตามโครงสร้างทางด้านสายงานหนุนช่วยวิชาการและหนุนช่วยบริหารสอดคล้องกับระบบธุรกิจในระดับหนึ่ง

สำหรับด้านค่านิยมหลักพบว่านายทหารมีค่านิยมหลัก แบบ ก. ซึ่งนักธุรกิจส่วนใหญ่คิดว่าเป็นค่านิยมที่ไม่สอดคล้องกับระบบธุรกิจ

3.2 ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารและนักธุรกิจ

3.2.1 ความกว้างในการศึกษาของนายทหาร

ตารางที่ 61 แสดงการศึกษาของนายทหาร

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร	825	67.8
2. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร รวมทั้งประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร	143	11.8

ตารางที่ 61 (ต่อ)

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สำเร็จปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหารรวม ทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือ ปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร	248	20.4
รวม	1,216	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 67.8 สำเร็จปริญญาตรีด้านการทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร ในขณะที่จบปริญญาตรีทางทหาร และจากมหาวิทยาลัย ร้อยละ 20.4

3.2.2 ความกว้างในด้านการศึกษาของวงการธุรกิจ

นักธุรกิจต้องการนายทหารมีมีภูมิหลังทางการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 62 แสดงความต้องการของนักธุรกิจต่อภูมิหลังทางการศึกษาของนายทหาร

การศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร	6	4.3
2. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร รวมทั้งประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร	49	35.0
3. สำเร็จปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหารรวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร	85	60.7
รวม	140	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 60.7 ต้องการนายทหารที่จบปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย

3.2.3 ความกว้างในประสบการณ์ชีวิตของนายทหาร

ภารกิจของหน่วยงานทหารปัจจุบันมีหลายด้าน รวมทั้งส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการของพลเรือนด้วย นอกจากนั้นนายทหารบางคนยังมีประสบการณ์ด้านการประกอบอาชีพเสริมอีกด้วย จากข้อเท็จจริงทั่วไปดังกล่าว เมื่อสอบถามจากนายทหารได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 63 แสดงลักษณะการทำงานของนายทหาร

ลักษณะงานของทหาร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. รับราชการทหารอย่างเดียวไม่ได้ประกอบอาชีพเสริม	1,028	83.2
2. รับราชการทหารและงานด้านพลเรือนอื่น ๆ	75	6.1
3. รับราชการทหาร และงานด้านพลเรือนอื่น ๆ รวมทั้งมีประสบการณ์นอกอาชีพราชการทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านธุรกิจ	133	10.8
รวม	1,236	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 83.2 รับราชการทหารเพียงอย่างเดียว ไม่มีประสบการณ์นอก อาชีพ

3.2.4 ความกว้างในประสบการณ์ชีวิตของนักธุรกิจ

ในทัศนะของนักธุรกิจ ทหารที่จะเข้าสู่วงการธุรกิจจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ชีวิตการทำงานนอกเหนือจากวงการทหารหรือไม่ คำตอบที่ได้มีดังนี้

ตารางที่ 64 แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อความจำเป็นด้านประสบการณ์ชีวิต นอกเหนือระบบราชการทหารของนายทหาร

ประสบการณ์นอกเหนือระบบราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. จำเป็น	96	62.3
2. ไม่จำเป็น	58	37.7
รวม	154	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่เห็นว่าทหารที่จะเข้าสู่วงการธุรกิจ จำเป็นต้องมีประสบการณ์ด้านการงานนอกเหนือจากระบบราชการทหาร

3.2.5 สรุป ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารและนักธุรกิจ

นายทหารส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านการทหารหรือหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร ในขณะที่นักธุรกิจต้องการผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษาด้านพลเรือนมากกว่า เช่นเดียวกับกับประสบการณ์ทางอาชีพที่นายทหารส่วนใหญ่มีเฉพาะในด้านการทหาร แต่นักธุรกิจคิดว่าประสบการณ์ด้านอื่น ๆ มีความจำเป็นต่อการประกอบอาชีพธุรกิจ

3.3 <u>ปัจจัยด้านความแรงของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร</u>

3.3.1 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรมของนายทหาร

1. ทัศนะของนายทหารต่อเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารและระบบธุรกิจ

ตารางที่ 65 แสดงทัศนะนายทหารต่อการเปรียบเทียบเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารกับระบบธุรกิจ

เงินเดือนระบบราชการทหารกับธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่แตกต่างหรือแทบไม่แตกต่างเท่าใดนัก	25	2.0
2. ค่อนข้างแตกต่างกันโดยสูงกว่าภาคราชการทหารพอสมควร	324	26.1
3. แตกต่างกันอย่างมากโดยภาคธุรกิจให้เงินเดือนสูงกว่าทหารอย่างมาก	894	71.9
รวม	1,243	100.0

นายทหารส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนของอาชีพธุรกิจสูงกว่าระบบราชการทหาร

2. ความสบใจของนายทหารต่อความแตกต่างในอัตราเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารกับธุรกิจ

ความแตกต่างในระดับเงินเดือนระหว่างระบบทหารและธุรกิจ นายทหารมีความสบใจหรือไม่ ได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 66 แสดงความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในอัตราเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารกับธุรกิจ

ความสนใจในความแตกต่างของอัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น่าสนใจและดึงดูดใจมาก	147	13.1
2. ค่อนข้างน่าสนใจพอสมควร	449	40.1
3. ไม่ค่อยน่าสนใจเท่าใดนัก	328	29.3
4. ไม่น่าสนใจเลย	195	17.4
รวม	1,119	100.0

นายทหารส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนอาชีพธุรกิจสูงกว่าเงินเดือนระบบราชการทหารนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ

3. เปรียบเทียบสวัสดิการในอาชีพราชการทหารกับอาชีพทางธุรกิจ

นายทหารมีทัศนะต่อสวัสดิการของอาชีพราชการทหารและอาชีพทางธุรกิจดังนี้

ตารางที่ 67 แสดงการเปรียบเทียบสวัสดิการทหารและธุรกิจ

เปรียบเทียบสวัสดิการทหารและธุรกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่แตกต่างกันหรือแทบไม่แตกต่างเท่าใดนัก	454	37.8
2. ค่อนข้างแตกต่างกันโดยภาคธุรกิจ มีสวัสดิการสูงกว่าราชการทหารพอสมควร	541	45.1
3. แตกต่างกันอย่างมาก โดยภาคธุรกิจเอกชนให้สวัสดิการสูงกว่าราชการทหารอย่างมาก	205	17.1
รวม	1,200	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 45.1 เห็นว่าสวัสดิการแตกต่างกัน โดยภาคธุรกิจมีสวัสดิการสูงกว่าราชการทหารพอสมควร

4. ความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในสวัสดิการราชการทหารกับธุรกิจ

นายทหารมีความสนใจต่อความแตกต่างในสวัสดิการของระบบราชการทหารและธุรกิจดังนี้

ตารางที่ 68 แสดงความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในสวัสดิการของระบบราชการทหารและระบบธุรกิจ

ความสนใจของนายทหารต่อความแตกต่างในสวัสดิการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น่าสนใจหรือดึงดูดใจอย่างมาก	89	11.4
2. ค่อนข้างน่าสนใจหรือดึงดูดใจพอสมควร	332	42.3
3. ไม่ค่อยน่าสนใจหรือดึงดูดใจเท่าใดนัก	246	31.4
4. ไม่น่าสนใจหรือดึงดูดใจเลย	117	14.9
รวม	784	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 42.3 เห็นว่าความแตกต่างในสวัสดิการเป็นสิ่งที่น่าสนใจพอสมควร

3.3.2 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรมของธุรกิจ

โดยทั่วไปนั้น ภาคธุรกิจมักมีสิ่งตอบแทนที่เป็นรูปธรรม คือ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า อย่างไรก็ตาม ในสิ่งที่เป็นรูปธรรมอีกประการหนึ่งของธุรกิจ คือ สวัสดิการ จากการสอบถามนักธุรกิจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในประเด็นที่ว่า นอกจากเงินเดือนแล้วทางบริษัทของท่านมีสวัสดิการอย่างอื่นอีกหรือไม่ ได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 69 แสดงสวัสดิการของบริษัท

บริษัทมีสวัสดิการหรือไม่		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. มี		135	94.41
2. ไม่มี		8	5.59
	รวม	143	100.0

บริษัททางธุรกิจส่วนใหญ่นอกจากมีเงินเดือนแล้ว ยังมีสวัสดิการอีกด้วย

3.3.3 มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมของนายทหาร

สิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมในที่นี้หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศองค์การ หรือบรรยากาศในหน่วยงานหนึ่ง ๆ ซึ่งในที่นี้แบ่งเป็น 2 ระบบ ที่แตกต่างกัน คือ

ระบบ ก.	ระบบ ข.
1. มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่	1. ความมีอิสระในการคิดค้นงาน
2. มีเกียรติยศศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ	2. การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน
3. การมีอำนาจและอภิสิทธิ์	3. การมีโอกาสในการสร้างผลงาน
4. การมีสถานั และพวกพ้อง	4. ความยุติธรรมในการตอบแทนผลสำเร็จของงาน
5. การมีความรัก ความผูกพัน ความมีเอกภาพของหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน	5. การมีบรรยากาศของการมีประชาธิปไตย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จากบรรยากาศในการทำงานทั้ง 2 ระบบดังกล่าว เมื่อสอบถามนายทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างว่า ท่านชอบบรรยากาศในการทำงานแบบใด ได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 70 แสดงทัศนะต่อบรรยากาศในการทำงานของนายทหาร

ชอบบรรยากาศในการทำงานระบบไหน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระบบ ก. ทั้งหมด	117	9.7
2. ระบบ ข. ทั้งหมด	104	8.6
3. ระบบ ก. มากกว่า	557	46.0
4. ชอบระบบ ข. มากกว่า	433	35.8
รวม	1,211	100.0

นายทหารส่วนใหญ่ชอบบรรยากาศการทำงานในระบบ ก.

สำหรับนายทหารที่ชอบบรรยากาศการทำงานในระบบ ข. เมื่อถามว่าถ้ามีธุรกิจเอกชนที่มีบรรยากาศการทำงานในระบบ ข. มาชักชวนให้ไปทำงานด้วย สนใจหรือไม่ ได้รับคำตอบแตกต่างกันดังนี้

ตารางที่ 71 แสดงความสนใจต่อการทำงานในระบบ ข. ของนายทหาร

ความสนใจต่อการทำงานระบบ ข.	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น่าสนใจหรือดึงดูดใจอย่างมาก	92	17.4
2. ค่อนข้างน่าสนใจหรือดึงดูดใจพอสมควร	263	49.7
3. ไม่ค่อยสนใจหรือดึงดูดใจเท่าใดนัก	105	19.8
4. ไม่น่าสนใจหรือดึงดูดใจเลย	69	13.0
รวม	529	100.0

นายทหารที่ชอบบรรยากาศการทำงานระบบ ข. สนใจธุรกิจเอกชนที่มีบรรยากาศการทำงานในระบบ ข. ด้วย

3.3.4 <u>มูลเหตุด้านสิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมของวงการธุรกิจ</u>

สิ่งตอบแทนที่เป็นนามธรรมในวงการธุรกิจในที่นี้ หมายถึงบรรยากาศในการทำงานในองค์การธุรกิจเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระบบ คือ ระบบ ก. และระบบ ข. ดังกล่าวแล้ว จากการสอบถามนักธุรกิจเอกชนถึงบรรยากาศ การทำงานในบริษัทเอกชนได้รับคำตอบดังนี้

ตารางที่ 72 แสดงบรรยากาศการทำงานในธุรกิจเอกชน

ระบบการทำงานในธุรกิจเอกชน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ระบบ ก.	6	3.9
2. ระบบ ข. ทั้งหมด	147	96.1
รวม	153	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่เห็นว่าบรรยากาศการทำงานในบริษัทของตนเป็นระบบ ข.

จากการที่นายทหารมีความคุ้นเคยบรรยากาศการทำงานในระบบ ก. ในขณะที่ธุรกิจเอกชนมีบรรยากาศการทำงานในระบบ ข. ถ้ารับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจความคุ้นเคยกับบรรยากาศดังกล่าว จะเป็นอุปสรรคในการทำงานของบริษัทหรือไม่ จากคำถามข้างต้น นักธุรกิจให้คำตอบดังนี้

ตารางที่ 73 แสดงทัศนะของนักธุรกิจต่อการรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

ความคุ้นเคยต่อบรรยากาศการทำงานในระบบ ก. จะเป็นอุปสรรคหรือไม่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค	65	41.7
2. ไม่คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค	55	35.3
3. ไม่แน่ใจ	36	23.1
รวม	156	100.0

นักธุรกิจส่วนใหญ่เห็นว่าการรับนายทหารที่เคยชินกับบรรยากาศการทำงานในระบบ ก. เข้าทำงานในธุรกิจเอกชน จะเป็นปัญหาอุปสรรค

3.3.5 สรุป ปัจจัยด้านความแรงของมลเหตจงใจและมลเหตผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร

นายทหารส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอาชีพธุรกิจมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการสูงกว่าระบบราชการทหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจอย่างยิ่ง

ในเรื่องบรรยากาศการทำงาน นายทหารส่วนใหญ่ยอมรับว่าชอบบรรยากาศแบบ ก. อย่างไรก็ตาม ก็ได้มีนายทหารบางส่วนที่ชอบบรรยากาศแบบ ข. ซึ่งนายทหารส่วนนั้นยอมรับว่า ถ้ามีธุรกิจเอกชนที่มีบรรยากาศการทำงานแบบ ข. มาชักชวน จะไปร่วมงานด้วย

สำหรับนักธุรกิจซึ่งมีความเชื่อโดยรวมว่านายทหารเคยชินกับบรรยากาศในการทำงานแบบ ก. หากเข้ามาสู่วงการธุรกิจ พวกเขาคิดว่าความเคยชินดังกล่าวจะเป็นอุปสรรคปัญหาต่อการประกอบอาชีพธุรกิจ

3.4 <u>สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร และการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ</u>

จากการพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ ได้ข้อสรุปในเบื้องต้นดังนี้

3.4.1 ปัจจัยด้านความสอดคล้องระหว่างระบบ

1. ด้านโครงสร้างของระบบ พบว่าส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกัน ยกเว้นสายงานด้านหนุนช่วยวิชาการ และสายงานหนุนช่วยบริหารที่มีความสอดคล้องกับระบบธุรกิจในระดับหนึ่ง

2. ด้านค่านิยมหลักของระบบ พบว่าไม่สอดคล้องกัน และนักธุรกิจส่วนใหญ่คิดว่า ความคุ้นเคยในค่านิยมหลักในการทำงานของนายทหารจะ เป็นอุปสรรคปัญหาต่อการเปลี่ยนอาชีพ เข้าสู่วงการธุรกิจ

3.4.2 ปัจจัยด้านความกว้างในสังคมประกิต

1. ความกว้างในการศึกษา

นายทหารส่วนใหญ่ศึกษา เฉพาะด้านการทหารโดย เฉพาะ ส่วนที่ได้รับการศึกษาจากสถาบัน และสาขาวิชาด้านพล เรือนซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของระบบธุรกิจมีอยู่จำนวนน้อย

2. ความกว้างในประสบการณ์วิชาชีพ

นายทหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์อาชีพ เฉพาะด้านการทหาร ที่มีประสบการณ์วิชาชีพนอก เหนือจากวงการทหารซึ่ง เป็นที่ต้องการของธุรกิจมีอยู่ เป็นจำนวนน้อย

3.4.3 ปัจจัยด้านความแรงของมูล เหตุจูงใจ และมูล เหตุผลักดัน

1. มูล เหตุด้านสิ่งตอบแทนที่ เป็นรูปธรรม

นายทหารส่วนใหญ่ เชื่อว่า อาชีพธุรกิจมีสิ่งตอบแทนด้านรายได้ สวัสดิการดีกว่า ซึ่ง เป็นสิ่งที่น่าสนใจ

2. มูล เหตุด้านสิ่งตอบแทนที่ เป็นนามธรรม

นายทหารส่วนใหญ่ชอบบรรยากาศในการทำงาน ที่มี เกียรติยศ มีศักดิ์ศรี มีลูกน้อง มากกว่า แต่ก็มีนายทหารจำนวนหนึ่งที่ชอบบรรยากาศการทำงานแบบวงการธุรกิจ และสนใจที่จะ เข้าสู่อาชีพธุรกิจ อย่างไรก็ตาม นักธุรกิจส่วนใหญ่ยังมีความกังวลอยู่ว่าความ เคยชินในระบบทหารจะ เป็นอุปสรรคต่อการก้าว เข้าสู่วงการธุรกิจ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างระบบราชการทหารกับระบบธุรกิจ ในด้านความสอดคล้องกันของปัจจัยที่มีผลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพ พบว่า

1. หน่วยงานหนุนช่วยวิชาการ และหนุนช่วยบริหารสอดคล้องกับระบบธุรกิจ

2. นายทหารที่จบการศึกษาด้านพลเรือน และมีประสบการณ์วิชาชีพนอกจากการเป็นทหารเป็นที่ต้องการของธุรกิจ

3. มูลเหตุจูงใจด้านค่าตอบแทนของธุรกิจสูงกว่าระบบราชการทหาร

บทที่ 4

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจของนายทหาร

ในบทนี้จะกล่าวถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ เป็นสา เหตุที่ส่งผลให้ เกิดโอกาสใน การปรับ เปลี่ยนอาชีพของนายทหารตามที่ตั้งสมมติฐานไว้ โดยใช้ข้อบ่งชี้ดังนี้

1. โอกาสของการปรับ เปลี่ยนอาชีพของนายทหารจะต่ำหรือสูงขึ้นอยู่กับ

1.1 ความสนใจในการปรับ เปลี่ยนอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยความต้องการ ในการ เปลี่ยนอาชีพ กับความมั่นใจในอนาคตของตน เมื่อตัดสินใจ เปลี่ยนอาชีพ

1.2 การ เพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งของนายทหาร ซึ่งก็คือความ ต้องการตำแหน่งทางธุรกิจในระดับต่าง ๆ

1.3 การ เพิ่ม-ลดในรายได้ของนายทหาร คือ ความต้องการรายได้จาก วงการธุรกิจ เมื่อจะ เปลี่ยนอาชีพ

การกล่าวถึงโอกาสในการปรับ เปลี่ยนอาชีพของนายทหาร เข้าสู่วงการธุรกิจ ในที่นี้จึงหมายถึง โอกาสของความ เป็นไปได้สูงหรือต่ำที่นายทหารจะ เปลี่ยนอาชีพ

2. ปัจจัยสา เหตุประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สถานภาพทาง เศรษฐกิจสังคมของนายทหาร

2.2 ความสอดคล้องด้านโครงสร้างอาชีพกับความสอดคล้องทางค่านิยม ของอาชีพทหาร และธุรกิจ

2.3 ความกว้างด้านสังคมประกิตของนายทหาร

2.4 มูล เหตุผลักดันและมูล เหตุจูงใจของนายทหาร

4.1 สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

4.1.1 ระดับชั้นยศกับโอกาสของการปรับเปลี่ยน

การศึกษาพบว่านายทหารไม่ว่าระดับชั้นยศใด ก็มีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจอย่างไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ มากกว่าร้อยละ 80 ของทุกระดับชั้นยศล้วนมีโอกาสสูงที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพจากการเป็นทหารสู่วงการธุรกิจ ด้านธุรกิจมีข้อเสนอในระดับที่ตรงกับความต้องการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าระดับชั้นยศส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการ ดังนี้

ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในระดับความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ นายทหารระดับชั้นยศพันเอก-พันเอกพิเศษร้อยละ 14.1 ต้องการ เปลี่ยนอาชีพ และร้อยละ 21.7 มีแนวโน้มว่าจะเปลี่ยน ในขณะที่ในระดับชั้นยศพลโทต้องการเปลี่ยนเพียงร้อยละ 10.4 และยังไม่แน่ใจร้อยละ 16.7

ระดับชั้นยศก่อให้เกิดความแตกต่างในความต้องการด้านหน่วยจากวงการธุรกิจ กล่าวคือ นายทหารระดับชั้นยศพันเอก-พันเอกพิเศษสนใจรายได้มากกว่าที่จะสนใจด้านหน่วย ในขณะที่นายทหารระดับชั้นยศพลโทสนใจในด้านหน่วยที่ทางธุรกิจจะเสนอให้มากกว่า

สำหรับระดับชั้นยศไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในกรณีต่อไปนี้ คือ

ระดับชั้นยศไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความมั่นใจ ถ้าจะเปลี่ยนอาชีพใหม่ หมายความว่า นายทหารไม่ว่าระดับชั้นยศใดล้วนมีความมั่นใจ ว่าถ้าตนต้องเปลี่ยนอาชีพใหม่จะสามารถประกอบอาชีพใหม่ได้อย่างประสบผลสำเร็จ

ระดับชั้นยศไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการเรื่องรายได้ นั่นคือ นายทหารไม่ว่าระดับชั้นยศใด ล้วนต้องการรายได้จากอาชีพธุรกิจในระดับที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือมากกว่าร้อยละ 50 ของทุกระดับชั้นยศต้องการรายได้มากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

---

* พิจารณาข้อมูลในผนวก ข. ตารางที่ 4.1

ระดับชั้นยศไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ นายทหารทุกระดับชั้นยศล้วนสนใจในธุรกิจสูงถึง ร้อยละ 80

4.1.2 อายุกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร

ความแตกต่างทางด้านอายุ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างทางด้านโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร กล่าวคือ นายทหารถึงร้อยละ 80 ของทุกระดับอายุล้วนมีโอกาสไปในการปรับเปลี่ยนอาชีพสูง

เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่าระดับอายุที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ ความต้องการด้านรายได้และความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร กล่าวคือ นายทหารในทุกระดับอายุในอัตรามากกว่าร้อยละ 50 ต่างต้องการรายได้จากอาชีพทางธุรกิจมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป มากกว่าร้อยละ 40 ของทุกระดับอายุต้องการรายได้มากกว่าจะสนใจตำแหน่งทางธุรกิจ และมากกว่าร้อยละ 60 ของทุกระดับอายุต่างสนใจในการปรับเปลี่ยนอาชีพ

สำหรับตัวแปรด้านอายุก่อให้เกิดความแตกต่างทางด้านความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพ และความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ นายทหารที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพสูงกว่าคนมีอายุมาก ยกเว้นนายทหารที่เกษียณอายุ เช่นเดียวกับกับความรู้สึกมั่นใจเมื่อจะเปลี่ยนอาชีพ นายทหารที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความมั่นใจสูงกว่านายทหารที่มีอายุมาก

4.1.3 ระดับเงินเดือนกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร

ความแตกต่างในระดับเงินเดือนไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสในการจะเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ นายทหารถึงร้อยละ 80 ของทุกระดับเงินเดือนมีโอกาสที่จะเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจได้สูงเช่นกัน

นอกจากนั้นยังพบว่าความแตกต่างในระดับเงินเดือนไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ และความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ มากกว่าร้อยละ 60 ของนายทหารในทุกระดับเงินเดือนไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ มากกว่าร้อยละ 50 ของนายทหารทุกระดับเงินเดือนมีความมั่นใจถ้าจะต้องเปลี่ยนอาชีพใหม่ และมากกว่าร้อยละ 70 ของนายทหารทุกระดับเงินเดือนมีความสนใจในอาชีพทางธุรกิจอย่างไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความแตกต่างในเรื่องระดับเงินเดือนส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่อง ความต้องการตำแหน่งจากระบบธุรกิจ และความต้องการรายได้จากทางธุรกิจ กล่าวคือ นายทหารที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าจะต้องการรายได้จากทางธุรกิจสูงกว่าที่จะสนใจในตำแหน่งหน้าที่ทางธุรกิจ และนายทหารที่มีอายุมากกว่าต้องการเงินรายได้จากทางธุรกิจสูงกว่านายทหารที่มีอายุน้อย

4.1.4 สายงานที่สังกัดกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ความแตกต่างในสายงานที่สังกัด คือ สายงานหลัก สายงานหนุนช่วยวิชาการและสายงานหนุนช่วยบริหาร ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ กล่าวคือ นายทหารถึงร้อยละ 80 ของทุกสังกัดล้วนมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงอาชีพในระดับสูงเช่นเดียวกัน นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วพบว่า ความแตกต่างในสายงานไม่ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการรายได้จากทางธุรกิจ ความต้องการตำแหน่งจากวงการธุรกิจ ความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพแต่อย่างใด กล่าวคือ นายทหารมากกว่าร้อยละ 50 จากทั้ง 3 สายงานต่างต้องการรายได้ตอบแทนจากวงการธุรกิจอย่างไม่แตกต่างกัน นายทหารมากกว่าร้อยละ 50 จากทั้งสามสายงานต้องการรายได้มากกว่าตำแหน่ง นายทหารมากกว่าร้อยละ 70 ของทั้งสามสายงานมีความสนใจเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่ธุรกิจในระดับที่สูง และมีนายทหารมากกว่าร้อยละ 60 จากทั้งสามสายงานที่ไม่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในสายงานกลับส่งผลให้เกิดความแตกต่างในระดับความมั่นใจถ้าต้องการเข้าสู่วงการธุรกิจ กล่าวคือ นายทหารที่สังกัดในสายงานหนุนช่วยวิชาการและหนุนช่วยฝ่ายบริหาร มีแนวโน้มที่จะมั่นใจในอาชีพธุรกิจสูงกว่านายทหารที่สังกัดสายงานหลัก

4.1.5 รายได้รวมทั้งหมดของครอบครัวกับความสนใจในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า รายได้ทั้งหมดของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร กล่าวคือ นายทหารที่มีรายได้รวมของครอบครัวตั้งแต่ 45,000 บาท มีแนวโน้มจะสนใจเปลี่ยนอาชีพมากกว่านายทหารที่มีรายได้รวมของครอบครัวต่ำกว่า

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดกลับพบว่า รายได้รวมของครอบครัวไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในความต้องการเปลี่ยนอาชีพ และความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งนับหมายความว่า นายทหารที่มีรายได้ในครอบครัว มีความสนใจในอาชีพทางธุรกิจเพราะจะทำให้มีรายได้สูงขึ้นไปอีก อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้ของครอบครัวก็ไม่ทำให้นายทหารส่วนใหญ่ต้องการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจอย่างจริงจังนัก ทั้งนี้เพราะมีนายทหารจำนวนน้อยที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ

4.1.6 ปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่ายกับความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพ

การศึกษาพบว่าปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่ายในครอบครัว ส่งผลให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนอาชีพ นั่นคือ นายทหารที่มีปัญหารายได้ไม่พอกับรายจ่ายมีความต้องการเปลี่ยนอาชีพสูงกว่า นายทหารที่ไม่มีปัญหารายได้และรายจ่ายในครอบครัว

อย่างไรก็ตาม ปัญหารายได้และรายจ่ายกลับไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่อง ความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพและความสนใจที่จะเปลี่ยนอาชีพ

4.1.7 อาชีพนอกเหนือจากการเป็นทหารกับความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพ

การศึกษาพบว่า นายทหารที่มีและไม่มีอาชีพนอกเหนือการเป็นทหาร มีความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ นายทหารที่มีอาชีพ นอกเหนือจากอาชีพทหารสนใจที่จะเปลี่ยนอาชีพมากกว่านายทหารที่ไม่มีอาชีพนอกเหนือจากอาชีพทหาร

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดก็พบว่า การมีและไม่มีอาชีพนอกเหนือจากอาชีพทหารทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนอาชีพ และความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพแตกต่างกันเช่นกัน

กล่าวคือ นายทหารที่มีอาชีพนอก เหนือจากการ เป็นทหารจะต้องการ เปลี่ยนอาชีพและความมั่นใจในอาชีพใหม่สูงกว่านายทหารที่ไม่มีอาชีพนอก เหนือการ เป็นทหาร

4.1.8 ความพึงพอใจในหน้าที่การงานกับความสนใจในการปรับ เปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า นายทหารที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานแตกต่างกันมีความต้องการ เปลี่ยนอาชีพและมีความมั่นใจต่อการจะ เปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ นายทหารที่ไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานของตนในปัจจุบัน ต้องการจะ เปลี่ยนอาชีพสูงกว่านายทหารที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ส่วนใน เรื่องความมั่นใจในการ เปลี่ยนอาชีพนั้นพบว่า นายทหารที่มีความพึงพอใจในหน้าที่การงานสูงกว่าจะมีความมั่นใจในการ เปลี่ยนอาชีพสูงกว่านายทหารที่ไม่มีความพึงพอใจในด้านหน่วงหน้าที่

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยรวมในด้านความสนใจต่อการ เปลี่ยนอาชีพกลับพบว่าทั้งนายทหารที่มีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อหน้าที่การงานต่างมีความสนใจในการ เปลี่ยนอาชีพ เข้าสู่วงการธุรกิจค่อนข้างสูง เช่น เดียวกัน

4.1.9 จำนวนปีที่รับราชการทหารกับความสนใจในการ เปลี่ยนอาชีพ

การศึกษาพบว่า นายทหารที่มีอายุราชการน้อยมีความต้องการที่จะ เปลี่ยนอาชีพสูงกว่านายทหารที่มีอายุราชการมาก อย่างไรก็ตาม กลับพบว่า อายุราชการที่ต่างกันไม่ทำให้มีความมั่นใจในการ เปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน และ เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วก็ไม่พบว่าความแตกต่างในอายุราชการทำให้ เกิดความแตกต่างในความสนใจในการ เปลี่ยนอาชีพของนายทหาร นั่นคือ มากกว่าร้อยละ 70 ของนายทหารทุกระดับอายุราชการสนใจที่จะปรับ เปลี่ยนอาชีพ เข้าสู่วงการธุรกิจทั้งสิ้น

4.2 <u>ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพและค่านิยมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร</u> *

4.2.1 ความสอดคล้องของระบบราชการทหารและธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า ความรู้สึกเกี่ยวกับความสอดคล้องของระบบราชการทหารและระบบธุรกิจของนายทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ การที่นายทหารรู้สึกว่าระบบการทำงานในอาชีพของตนสอดคล้องกับระบบธุรกิจใน ระดับที่แตกต่างกันล้วนมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจสูงเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมากกว่าร้อยละ 80 ของนายทหารที่มีความรู้สึกแตกต่างกับดังกล่าวล้วนมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจสูง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดระหว่างความสอดคล้องของระบบทหารและธุรกิจกับโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพ กับความต้องการและความมั่นใจในอาชีพการเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง และการเพิ่มลดในรายได้ พบว่าส่งผลให้เกิดความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ นายทหารที่เห็นสอดคล้องของระบบทั้งสองสนใจเปลี่ยนอาชีพสูงกว่า ต้องการเงินมากกว่าตำแหน่ง และต้องการรายได้จากธุรกิจสูงกว่า 35,000 บาทขึ้นไป

4.2.2 ความสอดคล้องด้านค่านิยมของระบบราชการทหารและธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ

การศึกษาพบว่า ผู้ที่มีค่านิยมแตกต่างกันในระหว่างค่านิยมแบบทหาร (แบบ ก) และแบบธุรกิจ (แบบ ข) จะมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพอย่างไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ มากกว่าร้อยละ 78 ต่างมีโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสูงพอ ๆ กัน และเมื่อพิจารณาใน

---

* พิจารณารายละเอียดใน ผนวก ข. ตารางที่ 4.2

รายละเอียดแล้วพบว่า การยึดค่านิยมที่แตกต่างกับของนายทหารไม่ทำให้เกิดความสนใจในการเปลี่ยนอาชีพ ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ และความต้องการรายได้แตกต่างกัน

4.2.3 สรุป ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพและค่านิยมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

กล่าวโดยทั่วไปความรู้สึกในความสอดคล้องด้านโครงสร้างอาชีพ และค่านิยมของระบบราชการทหาร กับระบบธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารแต่อย่างใด แม้ว่าในรายละเอียดแล้วจะพบว่า ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพจะทำให้เกิดความแตกต่างในการเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่งอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าความรู้สึกที่แตกต่างกันในด้านโครงสร้างทางอาชีพของทั้งสองระบบ ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

4.3 ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหาร *

4.3.1 ความกว้างในการศึกษากับโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า ระบบการศึกษาที่แตกต่างกันของนายทหารไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 กล่าวคือ มากกว่าร้อยละ 78 ของนายทหารที่สำเร็จการศึกษาต่างกันต่างมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพสูงพอ ๆ กัน

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ความแตกต่างในระบบการศึกษาของนายทหารทำให้เกิดความแตกต่างในความต้องการ และความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ และความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจของนายทหาร กล่าวคือ นายทหารที่จบการศึกษาจากสถาบันอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากโรงเรียนนายร้อย จปร. จะมีความต้องการและความ

---

* พิจารณารายละเอียดในผนวก ข. ตารางที่ 4.3

มั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพสูงกว่า และต้องการตำแหน่งจากธุรกิจในระดับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4.3.2 ความกว้างในประสบการณ์นอกอาชีพนายทหารกับโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพ

ความแตกต่างด้านความกว้างในด้านประสบการณ์ของอาชีพทหารและธุรกิจส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในโอกาสการเปลี่ยนอาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียดเกี่ยวกับความต้องการ และความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง และการเพิ่ม-ลดในรายได้แล้วพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งบ่งหมายความว่านายทหารที่มีประสบการณ์นอกอาชีพทหารมีโอกาสจะเปลี่ยนอาชีพมากกว่านายทหารที่มีประสบการณ์ด้านอาชีพทหารเพียงอย่างเดียว

4.3.3 สรุปความกว้างในสังคมประกิดกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

กล่าวโดยรวมแล้วพบว่า ความแตกต่างในความกว้างด้านสังคมประกิดของนายทหาร คือ ด้านการศึกษาที่นอกเหนือจากระบบทหารเพียงอย่างเดียว และความแตกต่างในประสบการณ์วิชาชีพนอกเหนือไปจากระบบราชการทหารเพียงอย่างเดียวของนายทหาร ทำให้นายทหารมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 นั่นหมายความว่า นายทหารที่จบการศึกษานอกเหนือไปจากโรงเรียนนายทหาร และนายทหารที่มีประสบการณ์วิชาชีพ นอกเหนือไปจากการเป็นทหารอย่างเดียว มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานอาชีพสู่วงการธุรกิจสูงกว่า

4.4 มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันกับโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

4.4.1 ทัศนะต่อความสอดคล้องระหว่างเงินเดือนของระบบราชการทหารและธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพ

การศึกษาพบว่า ทัศนะที่แตกต่างกันของนายทหารเกี่ยวกับความแตกต่างกันของระดับเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารกับธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นั่นคือ นายทหารที่เห็นว่าเงินเดือนของธุรกิจแตกต่างจากระบบราชการทหารมากมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพสูงกว่า และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าทัศนะต่อเงินเดือนของระบบราชการทหารกับระบบธุรกิจที่แตกต่างกันส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการและความมั่นใจในอาชีพใหม่ และความต้องการในเรื่องรายได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกัน ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า นายทหารที่มีทัศนะว่าเงินเดือนของธุรกิจมากกว่าเงินเดือนของนายทหารจะมีโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจสูงกว่า

4.4.2 ความสนใจต่อเงินเดือนที่แตกต่างระหว่างระบบราชการทหาร และธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า ระดับความแตกต่างในความสนใจต่อเงินเดือนที่แตกต่างระหว่างระบบราชการทหารและธุรกิจ มีผลทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนอาชีพของนายทหารในระดับที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วตัวแปรนี้กลับไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร กล่าวโดยง่าย คือ นายทหารที่มีความสนใจในความแตกต่างของอัตราเงินเดือนระหว่างระบบราชการทหารและธุรกิจต่างก็มีโอกาสที่จะเปลี่ยนอาชีพสู่ระบบธุรกิจสูงในจำนวนพอ ๆ กัน

---

* พิจารณารายละเอียดในผนวก ข. ตารางที่ 4.4

4.4.3 ทัศนะต่อความแตกต่างระหว่างสวัสดิการทหารและระบบธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนะที่แตกต่างกันของนายทหารต่อระบบสวัสดิการระหว่างระบบราชการทหารและระบบธุรกิจ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างกันในโอกาสปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร แต่จะทำให้เกิดความแตกต่างด้านความต้องการปรับและความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตามกล่าวโดยรวมแล้วนายทหารที่มีทัศนะว่าสวัสดิการทั้งสองระบบต่างกัน ต่างก็มีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพออกจากระบบราชการทหารไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ไม่ว่ามีทัศนะต่อสวัสดิการของระบบทั้งสองอย่างไร นายทหารมากกว่าร้อยละ 70 ก็มีโอกาสปรับเปลี่ยนอาชีพค่อนข้างสูงได้เช่นกัน

4.4.4 ความสนใจในความแตกต่างของสวัสดิการของระบบราชการทหารและธุรกิจกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่าแม้นายทหารที่สนใจในความแตกต่างของระบบสวัสดิการระหว่างทหารและธุรกิจก็ไม่ได้มีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจสูงกว่านายทหารที่มีทัศนะว่าสวัสดิการของทั้ง 2 ระบบ ไม่ต่างกัน อย่างไรก็ตามเมื่อแยกพิจารณาโดยละเอียดพบว่าระดับความแตกต่างในความสนใจเรื่องของสวัสดิการระหว่างทหารและธุรกิจ ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในความต้องการและความมั่นใจในการเปลี่ยนอาชีพ และความต้องการตำแหน่งของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.4.5 ความชอบต่อบรรยากาศการทำงานกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

การศึกษาพบว่า ความชอบในบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างบรรยากาศการทำงานแบบทหาร (แบบ ก.) และบรรยากาศการทำงานแบบธุรกิจ (แบบ ข.) ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร กล่าวคือ ไม่ว่านาย-

ทหารจะชอบบรรยากาศในการทำงานแบบใด ก็ไม่ทำให้มีโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพต่างกัน คือ ล้วนมีโอกาสสูงในการเปลี่ยนอาชีพเช่นเดียวกัน

4.4.6 ความสนใจในบรรยากาศการทำงานแบบธุรกิจกับโอกาสในการปรับ-เปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ผลการศึกษาพบว่า นายทหารที่สนใจในบรรยากาศการทำงานแบบระบบธุรกิจมีแนวโน้มที่จะคำนึงถึงการเพิ่ม-ลดของสถานภาพของตำแหน่งมากกว่า แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อกล่าวโดยรวมแล้วระดับความสนใจในบรรยากาศการทำงานทั้งสองระบบแตกต่างกันไปส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารแต่อย่างใด

4.4.7 สรุป มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันกับโอกาสเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

เมื่อกล่าวโดยรวมถึงมูลเหตุจูงใจกับมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจและระบบราชการทหารกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพแล้วพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ มูลเหตุจูงใจและผลักดันทั้งทางด้านรูปธรรมและนามธรรมของวงการธุรกิจต่อนายทหาร ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารแต่อย่างใด นั่นคือ ทั้งนายทหารที่เห็นว่าระบบธุรกิจมีมูลเหตุจูงใจสูงหรือต่ำ ต่างก็มีโอกาสที่จะปรับ-เปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจได้ในระดับสูงเช่นเดียวกัน

4.5 <u>สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร</u>

เป็นที่ชัดเจนว่าเหตุปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดโอกาสที่นายทหารจะปรับเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่วงการธุรกิจ สำหรับตัวแปรในกลุ่มสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคม คือ การมีหรือไม่มีอาชีพที่นอกเหนือจากอาชีพทหาร และความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อหน้าที่การงานปัจจุบัน

สำหรับตัวแปรในกลุ่มความสอดคล้องทางด้านโครงสร้างอาชีพ และค่านิยม กลับปรากฏว่าไม่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างในโอกาสการเปลี่ยนอาชีพ เช่นเดียวกันกับตัวแปร

ในกลุ่มของมูลเหตุจูงใจ และมูลเหตุผลักดันทางด้านรูปธรรมและนามธรรมระหว่างระบบธุรกิจและระบบราชการทหาร

สำหรับตัวแปรในกลุ่มของความกว้างด้านสังคมประกิต กลับปรากฏว่ามีอิทธิพลต่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารอย่างมีนัยสำคัญ นั่นคือ นายทหารที่จบจากสถาบันการศึกษาที่นอกเหนือไปจากสถาบันการศึกษาของทหาร และนายทหารที่มีประสบการณ์วิชาชีพ นอกเหนือระบบราชการทหารมีโอกาสที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจอย่างสูง

กล่าวโดยสรุป นายทหารที่มีอาชีพเสริมนอกเหนือจากอาชีพทหาร มีความรู้สึกพึงพอใจต่อหน้าที่การงานปัจจุบันของตนในระดับต่ำ ได้รับการศึกษานอกเหนือจากวิชาชีพทหาร และสถาบันทหาร และมีประสบการณ์ด้านวิชาชีพนอกเหนืออาชีพทหาร มีโอกาสที่จะเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจสูงกว่า

บทที่ 5

ปัจจัยสาเหตุของการเปิดรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

5.1 ประเภทและขนาดของธุรกิจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจ *

การศึกษาพบว่าขนาดและประเภทของธุรกิจไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ธุรกิจไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก กลางหรือใหญ่และอยู่ในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมหรือและภาคบริการรวมทั้งขนาดของทุนจดทะเบียน จำนวนพนักงานล้วนไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

5.2 ความสอดคล้องด้านโครงสร้างทางอาชีพและค่านิยมกับโอกาสด้านการเปิดรับข้าราชการทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ **

5.2.1 หน่วยงานหลักทางทหารที่สนใจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

การศึกษาพบว่า ความแตกต่างในความสนใจนายทหารในสายงานหลักต่าง ๆ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ กล่าวคือ การที่นักธุรกิจสนใจนายทหารในหน่วยงานสายงานหลัก สายงานหนุนช่วยวิชาการ และสายงานหนุนช่วยบริหารแตกต่างกันไม่ทำให้นักธุรกิจที่เปิดโอกาสที่จะรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจต่างกัน

5.2.2 อุปสรรคของค่านิยมแบบทหารกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

---

* พิจารณารายละเอียดในผนวก ข. ตารางที่ 5.1

** พิจารณารายละเอียดใน ผนวก ข. ตารางที่ 5.2

การศึกษาพบว่า ทัศนะที่แตกต่างของนักธุรกิจเกี่ยวกับค่านิยมแบบทหารเป็นอุปสรรคต่อธุรกิจหรือไม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ แม้นักธุรกิจที่คิดว่าค่านิยมแบบทหารจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหารก็ไม่ได้เปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจแตกต่างไปจากนักธุรกิจที่คิดว่าค่านิยมแบบทหารเป็นอุปสรรค

5.2.3 สรุป ความสอดคล้องในโครงสร้างและค่านิยมในอาชีพทหารและธุรกิจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจ

ภาพโดยรวมสรุปได้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับความสอดคล้องในโครงสร้างทหารอาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

5.3 <u>ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหารกับโอกาสในการเปิดรับสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ</u> *

5.3.1 ทัศนะของนักธุรกิจต่อระบบการศึกษาของนายทหารกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

การศึกษาพบว่าทัศนะของนักธุรกิจต่อความแตกต่างในระบบการศึกษาของนายทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ แม้นักธุรกิจที่คิดว่านายทหารที่จะเข้าสู่วงการธุรกิจควรจะจบการศึกษาในสาขาที่นอกเหนือไปจากวิชาการทหาร ก็ไม่ได้เปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจแตกต่างไปจากนักธุรกิจที่มีความเห็นอย่างอื่น

5.3.2 ทัศนะของนักธุรกิจต่อความจำเป็นด้านการมีประสบการณ์ของนายทหารกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

---

* พิจารณารายละเอียดจาก ผนวก ข. ตารางที่ 5.3

ผลการศึกษาพบว่า นักธุรกิจที่มีทัศนะต่อความจำเป็นด้านประสบการณ์นอกเหนือจากวิชาการทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ แม้นักธุรกิจที่คิดว่านายทหารที่จะเข้าสู่วงการธุรกิจจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์นอกเหนือวิชาชีพทหาร ก็เปิดรับนายทหารเข้าสู่ธุรกิจ ไม่แตกต่างไปจากผู้ที่มีทัศนะอย่างอื่น ๆ

5.4 <u>มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ</u> *

นายทหารส่วนใหญ่ยอมรับว่า ระบบธุรกิจมีรายได้และสวัสดิการที่ดีกว่าระบบราชการทหารซึ่งถือเป็นมูลเหตุผลักดัน และมูลเหตุจูงใจระดับหนึ่งที่ทำให้นายทหารต้องการเข้าสู่วงการธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในด้านบรรยากาศการทำงานซึ่งถือเป็นมูลเหตุจูงใจและผลักดันประการหนึ่งที่สำคัญ ต่อกรณีนี้สำหรับนักธุรกิจที่มีความเห็นที่แตกต่างกันในเรื่องบรรยากาศการทำงานหรือความชอบของนายทหารต่อระบบการทำงานแบบ ก. กลับไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ กล่าวคือ แม้นักธุรกิจที่มีทัศนะว่าความเคยชินในการทำงานแบบ ก. ของนายทหารจะไม่เป็นอุปสรรคปัญหาต่อการเข้าสู่วงการธุรกิจของนายทหาร ก็ไม่ได้เปิดโอกาสรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจแตกต่างไปจากนักธุรกิจที่มีความเห็นอย่างอื่น

5.5 <u>สรุป ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเปิดรับนายทหารสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ</u>

การศึกษาสรุปได้ว่า เหตุปัจจัยด้านขนาดและประเภทของธุรกิจ ด้านความสอดคล้องในโครงสร้างทางอาชีพ ด้านความกว้างในสังคมประกิต และด้านมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันของระบบธุรกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจแต่อย่างใด กล่าวคือ ส่วนใหญ่เปิดรับนายทหารเป็นจำนวนน้อย

---

* พิจารณารายละเอียดจาก ผนวก ข. ตารางที่ 5.4

บทที่ 6

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

6.1 ผลการศึกษา

การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารจาก 3 สายงาน คือ สายงานหลัก สายงานหนุนช่วยวิชาการ สายงานหนุนช่วยบริหาร โดยมียศตั้งแต่ ทันเอก-พลโท จำนวน 1,249 นาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีระดับเงินเดือนระหว่าง 18,000-30,000 และส่วนใหญ่มีอายุราชการเกือบ 35 ปี

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักธุรกิจส่วนใหญ่อยู่ในฐานะนักบริหารธุรกิจขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่มีพนักงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉลี่ย 500 คน มีทุนจดทะเบียนระหว่าง 101-1,000 ล้านบาท

1. ลักษณะทั่วไปของความต้องการของนายทหาร และความต้องการรับนายทหารของนักธุรกิจ

การศึกษาพบลักษณะทั่วไปของนายทหารที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพ และลักษณะทั่วไปของนักธุรกิจที่ต้องการรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจดังนี้

1.1 ด้านความต้องการ และความมั่นใจในอาชีพใหม่ นายทหารถึงร้อยละ 65.8 ยืนยันว่าจะอยู่กับกองทัพเป็นนายทหารต่อไป ในขณะที่ส่วนหนึ่งคือร้อยละ 14.3 มีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพ และที่ไม่แน่ใจร้อยละ 19.9 สำหรับกลุ่มนายทหารที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนอาชีพและไม่แน่ใจมีอยู่ราว 396 นายนั้น ส่วนใหญ่คือร้อยละ 76.3 จะประกอบธุรกิจส่วนตัว ส่วนอีกร้อยละ 23.7 จะเข้าเป็นลูกจ้าง/พนักงานธุรกิจเอกชน ซึ่งนายทหารที่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพเหล่านี้ ส่วนใหญ่มีความมั่นใจในทางเลือกใหม่ของตน

สำหรับความต้องการรับนายทหารของนักธุรกิจพบว่า ร้อยละ 29.5 สนใจ ส่วนที่เหลือไม่สนใจและไม่แน่ใจ เกี่ยวกับความมั่นใจของนักธุรกิจต่อกรณีที่ว่าถ้านายทหาร

เข้าสู่วงการธุรกิจแล้ว จะประสบผลสำเร็จในอาชีพธุรกิจหรือไม่ พบคำตอบว่านักธุรกิจต่างมั่นใจและไม่มั่นใจในจำนวนที่เกือบจะเท่ากัน

ในเบื้องต้นกล่าวได้ว่าสำหรับนายทหารที่ต้องการเป็นลูกจ้าง/พนักงานบริษัทเอกชน นับว่ายังมีโอกาสที่จะเข้ามาได้ เพราะนักธุรกิจต้องการร้อยละ 29.5 ในขณะที่ทหารต้องการเข้าไปเพียงร้อยละ 23.7

1.2 การเพิ่มลดในสถานภาพของตำแหน่งนายทหาร ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 58.4 ที่สนใจเงินรายได้ที่ดีมากกว่าสนใจตำแหน่ง ในส่วนที่สนใจตำแหน่งมักจะต้องการตำแหน่งที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่เทียบเคียงไว้ สำหรับนักธุรกิจจะรับนายทหารเข้าทำงาน โดยไม่สนใจชั้นยศถึงร้อยละ 61.4 และตำแหน่งที่จะให้นายทหารนั้น ส่วนใหญ่จะให้ตำแหน่งอื่น ๆ ถึงร้อยละ 63.5

เมื่อเทียบเคียงระหว่างความต้องการของนายทหารและความต้องการรับนายทหารของนักธุรกิจในเรื่องตำแหน่ง พบว่านายทหารที่จะเข้าเป็นลูกจ้างธุรกิจเอกชนสามารถเข้าไปได้ทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ ซึ่งมีนายทหารต้องการถึงร้อยละ 29.9 ในขณะที่นักธุรกิจสนใจรับเพียง ร้อยละ 8.0

1.3 ลักษณะการเพิ่มลดในรายได้ของนายทหาร

นายทหารส่วนใหญ่ถ้าจะเปลี่ยนอาชีพเข้าสู่ธุรกิจ ต้องการรายได้มากกว่า 35,000 บาท ในขณะที่นักธุรกิจส่วนใหญ่สามารถให้ได้ระหว่าง 18,000 - 30,000 บาท

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างความต้องการรายได้จากธุรกิจของนายทหารกับจำนวนรายได้ที่นักธุรกิจเสนอให้ พบว่านายทหารที่ต้องการเงินเดือนต่ำกว่า 35,000 ลงมา จะมีรายได้ตามความต้องการ ยกเว้นกลุ่มที่ต้องการเงินเดือนมากกว่า 35,000 บาทขึ้นไป เพราะมีนายทหารต้องการเงินเดือนระดับนี้ถึงร้อยละ 55.0 ในขณะที่นักธุรกิจเสนอให้เพียงร้อยละ 18.4

2. ความสอดคล้องระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อโอกาสในการเปลี่ยนอาชีพกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจ

2.1 ด้านความสอดคล้องในโครงสร้างทางอาชีพ

การศึกษาพบว่าโครงสร้างทางอาชีพของระบบราชการทหาร พบว่าส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับกระบบธุรกิจ ยกเว้นสายงานหนุนช่วยวิชาการ และสายงานหนุนช่วยบริหารที่มีความสอดคล้องกับระบบธุรกิจในระดับหนึ่ง สำหรับด้านค่านิยมหลักระหว่างอาชีพ พบว่าไม่สอดคล้องกัน และนักธุรกิจส่วนใหญ่มีทัศนะว่าความคุ้นเคยในค่านิยมหลักในการทำงานของนายทหารจะเป็นอุปสรรคปัญหาต่อการเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ

2.2 ความกว้างในสังคมประกิตของนายทหาร

การศึกษาพบว่า ระบบธุรกิจต้องการนายทหารที่จบจากสถาบันการศึกษา และสาขาวิชาด้านพลเรือน รวมทั้งต้องการนายทหารที่มีประสบการณ์วิชาชีพนอกเหนือจากวิชาชีพทหาร อย่างไรก็ตาม นายทหารที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของระบบธุรกิจมีจำนวนน้อย นั่นคือ เพียงร้อยละ 20 ในขณะที่นักธุรกิจต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวถึงร้อยละ 60

2.3 มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันนายทหารส่วนใหญ่เชื่อว่า อาชีพทางธุรกิจมีสิ่งตอบแทนด้านรายได้ และสวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ในขณะที่สิ่งจูงใจด้านบวกธรรม คือ บรรยากาศการทำงาน นายทหารส่วนใหญ่กับชอบบรรยากาศการทำงานแบบทหาร ในส่วนของนักธุรกิจ พบว่านักธุรกิจส่วนใหญ่มีความกังวลใจเรื่องความเคยชินในระบบทหารของนายทหารจะเป็นอุปสรรคต่อระบบธุรกิจ อาจกล่าวได้ว่า นายทหารมีแรงจูงใจด้านบรูปธรรม แต่ไม่มีแรงจูงใจด้านนามธรรมต่อวงการธุรกิจ

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

การศึกษาพบว่า สถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมของนายทหารที่แตกต่างกันในเรื่องการมีหรือไม่มีอาชีพเสริมหรืออาชีพรอง ความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อหน้าที่การงาน

ในปัจจุบัน การมีปัญหาเรื่องรายได้ไม่พอกับรายจ่าย และอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

สำหรับตัวแปรในกลุ่มความสอดคล้องในโครงสร้างทางอาชีพ และค่านิยมของระบบทหารและระบบธุรกิจ พบว่าไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในโอกาสของการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ตัวแปรในกลุ่มมูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันพบว่า ความแตกต่างในมูลเหตุจูงใจและผลักดันของระบบธุรกิจและระบบทหาร ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

ตัวแปรในกลุ่มความกว้างด้านสังคมประกิตของนายทหาร พบว่าความแตกต่างในเรื่องการศึกษาที่นอกเหนือวิชาชีพทหาร และประสบการณ์ที่นอกเหนือวิชาชีพทหาร ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในเรื่องโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปิดรับนายทหารของนักธุรกิจ

การศึกษาพบว่า ไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลพอจะทำให้เกิดความแตกต่างในโอกาสการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

6.2 อภิปรายผล

เป็นที่ชัดเจนว่านายทหารส่วนใหญ่ไม่ต้องการปรับเปลี่ยนอาชีพของตนทั้ง ๆ ที่รู้ว่าบางทีความก้าวหน้าในอาชีพอาจจะกระทบกระเทือน ถ้ากองทัพนำนโยบายปรับลดกำลังพลมาใช้อย่างจริงจัง เหตุผลส่วนหนึ่งของนายทหารกลุ่มนี้ อาจเป็นเพราะยังมีความพึงพอใจในองค์กรของตนในระดับหนึ่ง ซึ่งการศึกษานี้พบว่ามีนายทหารเพียงเล็กน้อยที่ไม่พึงพอใจต่อชั้นยศและหน้าที่การงานในปัจจุบัน สิ่งที่ชี้ว่านายทหารส่วนใหญ่ยังมีความพึงพอใจในองค์กรของตน คือ ความชอบในบรรยากาศ และค่านิยมแบบทหารยังมีอยู่อย่างสูง นอกจากนั้นเหตุผลอีกประการหนึ่ง คือ การไม่มีความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้พบว่านายทหารที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพจำนวนหนึ่งเพราะมีความจำเป็นด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับ

กรณีนี้ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่ามูลเหตุจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลจากสาขาอาชีพต่าง ๆ ก้าวเข้าสู่อาชีพธุรกิจเพราะมีเหตุจูงใจทางด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม มีนายทหารส่วนหนึ่งที่พร้อมจะก้าวเข้าสู่วงการธุรกิจ แต่เมื่อพิจารณาโดยรวม โอกาสของนายทหารกลุ่มนี้ก็มีไม่มากนัก เพราะความไม่สอดคล้องระหว่างความต้องการของนายทหารและวงการธุรกิจ นอกจากว่าจะออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว

ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยรวมได้ว่า โอกาสในการปรับเปลี่ยนเข้าสู่อาชีพธุรกิจของนายทหารจะยังมีอยู่ค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้เพราะความไม่พึงพอใจในองค์กรยังมีอยู่ในระดับต่ำ อย่างน้อยก็ในระบบค่านิยม ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Price และ Mobley ที่กล่าวว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์กรจะเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนอาชีพ นอกจากนั้น ในส่วนที่มีความไม่พึงพอใจด้านผลตอบแทนที่เป็นรายได้จากองค์กรก็มีโอกาสน้อยเช่นกัน เพราะวงการธุรกิจเปิดรับไว้ค่อนข้างแคบ ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Price และ Mobley เช่นกัน นั่นคือ Price ชี้ว่าความไม่พอใจในงานอาจจะมีผลต่อการเปลี่ยนงานอาชีพก็ต่อเมื่อมีโอกาสในการเลือกงานที่พึงพอใจได้สูงกว่า ในขณะที่ Mobley ได้ให้ข้อสรุปไว้ว่าบางทีความไม่พอใจในงานอาจไม่ใช่สิ่งชี้ขาดเพราะมีขบวนการต่อเนื่องอยู่อีกจำนวนหนึ่ง นั่นคือ เมื่อคิดจะปรับเปลี่ยนอาชีพเขาจะต้องแสวงหาแนวทางอาชีพใหม่ แล้วประเมินทางเลือก ซึ่งอาจเกิดขบวนการย้อนกลับได้ คือถ้าไม่ได้งานที่เหมาะสมและพึงพอใจ อาจจะไม่เปลี่ยนก็ได้ ต่อกรณีนี้ก็เช่นกัน เมื่อต้องการเข้าสู่วงการธุรกิจ แต่ถ้าธุรกิจเสนอเงื่อนไขที่เมื่อพิจารณาโดยเปรียบเทียบไม่ได้ดีกว่ามากนัก การปรับเปลี่ยนอาชีพอย่างจริงจังอาจไม่เกิดขึ้นก็ได้

6.3 ข้อเสนอแนะ

ภายใต้สภาพเศรษฐกิจสังคมปัจจุบัน เป็นที่ชัดเจน นโยบายการปรับลดกำลังพลของกองทัพ ขอบเขตภารกิจ และบทบาทที่เป็นจริงทางสังคมที่ลดลง รวมทั้งค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง ล้วนส่งผลต่อกองทัพทั้งสิ้น ผลการศึกษาได้ชี้นัยบางประการว่า กองทัพ

จำเป็นที่จะต้องปรับตัวในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านกำลังพล ความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะขึ้นอยู่กับเงื่อนไขภายในบางประการแล้ว ขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจของบุคลากรก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ขณะนี้เป็นที่ปรากฏชัดว่าแรงจูงใจด้านรูปธรรมเมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ลดลงแม้จะไม่ถึงขั้นวิกฤติ แต่การมีแรงจูงใจที่ลดลงอาจไม่สามารถสรรหาเม็ดเลือดใหม่ที่มีคุณภาพดีได้ ซึ่งอาจส่งผลเสียในระยะยาวได้ นอกจากนั้น กองทัพจะต้องมีวิธีถ่ายโอนกำลังพลที่ไม่พึงพอใจที่จะอยู่ นั่นคือการส่งเสริมการฝึกอบรมในสาขาวิชาที่นอกเหนือจากวิชาทหาร และส่งเสริมให้นายทหารมีประสบการณ์นอกวิชาชีพทหาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้มีทางเลือกในอาชีพใหม่ได้กว้างขึ้น

U UCTAVLU

ข้อมูลจากแบบสอบถาม (นักธุรกิจ) สำหรับโครงการวิจัยเรื่อง โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหาร สู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อยากทราบว่าบริษัทของท่าน ประกอบธุรกิจอยู่ในภาคอะไร			
	1. ภาคอุตสาหกรรม (ระบุประเภท)	91	53.8
	2. ภาคพาณิชยกรรม (ระบุประเภท)	33	19.5
	3. ภาคบริการ (ระบุประเภท)	45	26.6
	รวม	169	100.0
2. หากจะเปรียบเทียบถึงขนาดของธุรกิจ อยากทราบว่าในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกันกับธุกิจของท่านบริษัทของท่านจัดว่ามีขนาดไหน			
	1. ขนาดเล็ก	13	7.7
	1.1 เล็กมาก		
	1.2 เล็กกลาง		
	1.3 เล็กใหญ่		
	2. ขนาดกลาง	76	45.2
	2.1 กลางเล็ก		
	2.2 กลางกลาง		
	2.3 กลางใหญ่		

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	3. ขนาดใหญ่	79	47.0
	3.1 ใหญ่เล็ก		
	3.2 ใหญ่กลาง		
	3.3 ใหญ่มาก		
	รวม	168	100.0

3. อยากทราบว่า จำนวนทุนจดทะเบียนและพนักงานของบริษัทของท่านมีจำนวนเท่าไร

	1. ทุนจดทะเบียน (ระบุจำนวน ..... บาท)		
	2.1 1 - 100	24	15.2
	2.2 101 - 1,000	94	59.5
	2.3 1,001 - 5,000	33	20.9
	2.4 5,001 - 10,000	7	4.4
	รวม	158	100.0
	2. พนักงาน (ระบุจำนวน ..... คน)		
	1.1 1 - 20	40	27.4
	1.2 21 - 100	36	24.7
	1.3 101 - 500	43	29.5
	1.4 501 - 1,000	27	18.5
	รวม	146	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.	ท่านทราบหรือไม่ว่า รัฐบาลมีนโยบายปรับลดกำลังพลของกองทัพไทยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
	1. ทราบ		151	91.0
	2. ไม่ทราบ		15	9.0
		รวม	166	100.0
5.	หากรัฐบาลออกนโยบาย ปรับลดกำลังพลดังกล่าว ท่านมีความเห็นอย่างไร			
	1. เห็นด้วย		106	64.2
	2. ค่อนข้างเห็นด้วย		51	30.9
	3. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย		3	1.8
	4. ไม่เห็นด้วย		5	3.0
		รวม	165	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6.	ผลของการออกนโยบายปรับลดกำลังพลดังกล่าวย่อมจะมีผลกระทบต่อการออกจากอาชีพราชการทหาร อยากทราบว่าหากมีข้าราชการทหารชั้นสูงระดับตั้งแต่พันเอกถึงพลโท สนใจจะปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารมาสู่อาชีพในภาคธุรกิจเอกชน โดยมาสมัครเป็นพนักงานของบริษัทท่าน ท่านคิดว่า ท่านสนใจ จะรับสมัครบุคคลเหล่านี้เข้าทำงานในบริษัทของท่านหรือไม่		
	1. สนใจ เพราะ	49	29.5
	2. ไม่สนใจ เพราะ	37	22.3
	3. ไม่แน่ใจ เพราะ	80	48.2
	รวม	166	100.0
7.	(ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "สนใจ" และ "ไม่แน่ใจ" ในข้อ 6) ในระหว่างนายทหารที่สังกัดอยู่ใน 3 หน่วยงานหลักดังต่อไปนี้ ท่านคิดว่าท่านสนใจที่จะรับบายทหารจากหน่วยไหนมากที่สุด		
	1. หน่วยงานหลัก (เช่น ส่วนกำลังรบ, ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนภูมิภาค)	4	3.2

...

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.	หน่วยงานหนุนช่วยวิชาการ (เช่น กรมฝ่ายเสนาธิการทหาร, ส่วนการศึกษา ส่วนฝ่ายเสนาธิการร่วมส่วนการศึกษา, กรมแผนที่ทหาร, กรมยุทธศึกษาทหาร, กรมการสนเทศทหาร)	67	53.6
3.	หน่วยงานหนุนช่วยบริหาร (เช่น ส่วนบังคับบัญชา กรมฝ่ายกิจการพิเศษ, กรมฝ่ายยุทธบริการ, ส่วนฝ่ายกิจการพิเศษ)	27	21.6
4.	ไม่แน่ใจ เพราะ	27	21.6
	รวม	125	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8.	อยากทราบว่า ท่านสนใจที่จะรับ นายทหารในระดับอายุใดมากที่สุด		
	1. 30 - 34 ปี	42	30.4
	2. 35 - 39 ปี	27	19.6
	3. 40 - 44 ปี	18	13.0
	4. 45 - 49 ปี	8	5.8
	5. 50 - 55 ปี	2	1.4
	6. 55 ปีขึ้นไป	2	1.4
	7. คิดว่าอายุนั้นไม่สำคัญ เพราะ	39	28.3
	รวม	138	100.0
9.	อยากทราบว่า ท่านสนใจที่จะรับนายทหารในระดับชั้นยศใดมากที่สุด		
	1. พันเอก	34	21.8
	2. พันเอกพิเศษ	10	7.6
	3. พลตรี	3	2.3
	4. พลโท	4	3.6
	5. ระดับชั้นยศใดก็ได้	81	61.4
	รวม	132	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10.	หากท่านสนใจที่จะรับนายทหารมาทำงานในบริษัทของท่าน อยากทราบว่าท่านจะดำเนินการบรรจุงานในตำแหน่งหน้าที่ใด		
	1. หน้าที่ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	33	24.0
	2. หน้าที่ ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	5	3.6
	3. หน้าที่ กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า	12	8.0
	4. อื่น ๆ (ระบุ)	87	63.5
	รวม	137	100.0
11.	หากท่านสนใจที่จะรับนายทหารมาทำงานบริษัทของท่าน อยากทราบว่า อัตราเงินเดือนที่ท่านจะสามารถให้ได้นั้นจะอยู่ในอัตราเท่าใด		
	1. ประมาณ 18,000 บาท	36	31.6
	2. ประมาณ 27,000 บาท	22	19.3
	3. ประมาณ 30,000 บาท	21	18.4
	4. ประมาณ 35,000 บาท	14	12.3
	5. มากกว่า 35,000 บาท	21	18.4
	รวม	114	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
12.	หากจะเปรียบเทียบระดับชั้นยศของนายทหารกับระดับตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านจะบรรจุได้นั้น ท่านคิดว่าในหลักการระดับชั้นยศของนายทหารระดับไหน ควรจะบรรจุในตำแหน่งหน้าที่ของธุรกิจระดับใด (ตอบทุกคำถาม)		
	1. <u>ระดับชั้นยศพันเอกและพันเอกพิเศษ</u>		
	1.1 ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	72	55.8
	1.2 ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	8	6.2
	1.3 กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาที่เทียบเท่า	5	3.9
	1.4 อื่น ๆ (ระบุ)	44	34.1
	รวม	129	100.0
	2. <u>ระดับชั้นยศพลตรี</u>		
	2.1 ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	37	29.8
	2.2 ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	44	35.5
	2.3 กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาที่เทียบเท่า	15	12.1
	2.4 อื่น ๆ (ระบุ)	28	22.6
	รวม	124	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.	ระดับชั้นยศพลโท		
	3.1 ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า	10	8.2
	3.2 ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ	26	21.3
	3.3 กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาที่เทียบเท่า	51	41.8
	3.4 อื่น ๆ (ระบุ)	35	28.7
	รวม	122	100.0

13. หากจะเปรียบเทียบระดับชั้นยศของนายทหารกับอัตราเงินเดือนที่ท่านจะสามารถให้ได้นั้น ท่านคิดว่าในหลักการ ระดับชั้นยศของนายทหารระดับไหนควรจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด (ตอบทุกคำถาม)

1.	ระดับชั้นยศพันเอกและพันเอกพิเศษ ควรได้รับเงินเดือนในอัตราประมาณ		
	1.1 18,000 บาท	25	21.6
	1.2 27,000 บาท	29	25.0
	1.3 30,000 บาท	27	23.3
	1.4 35,000 บาท	17	14.7
	1.5 มากกว่า 35,000 บาท	18	15.5
	รวม	116	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.	ระดับชั้นยศพลตรี ควรได้รับเงินเดือนในอัตราประมาณ		
	2.1 18,000 บาท	6	5.1
	2.2 27,000 บาท	19	16.2
	2.3 30,000 บาท	24	20.5
	2.4 35,000 บาท	29	24.8
	2.5 มากกว่า 35,000 บาท	39	33.3
	รวม	117	100.0
3.	ระดับชั้นยศพลโท ควรได้รับเงินเดือนในอัตราประมาณ		
	3.1 18,000 บาท	6	5.2
	3.2 27,000 บาท	3	2.6
	3.3 30,000 บาท	16	13.9
	3.4 35,000 บาท	20	17.4
	3.5 มากกว่า 35,000 บาท	70	60.9
	รวม	115	100.0
14.	นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว ทางบริษัทของท่านยังมีสวัสดิการอื่น ๆ อีกหรือไม่		
	1. มี (ระบุ)	135	94.4
	2. ไม่มี	8	5.6
	รวม	143	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15.	ท่านคิดว่า นายทหารที่จะมาทำงานในบริษัทของท่านนั้น น่าจะมีภูมิหลังการศึกษาอย่างไร		
	1. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร (ระบุ)	6	4.3
	2. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหารรวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตรหรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร (ระบุ)	49	35.0
	3. สำเร็จปริญญาตรี (จากมหาวิทยาลัย) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร รวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร (ระบุ)	85	60.7
	รวม	140	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16.	ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่กับการที่นายทหารที่จะหันมาประกอบอาชีพทางด้านธุรกิจจะต้องมีประสบการณ์ นอกเหนือจากอาชีพรับราชการทหารมาก่อน		
	1. จำเป็น (เพราะ)	96	62.3
	2. ไม่จำเป็น (เพราะ)	58	37.7
	รวม	154	100.0
17.	โดยปกติบุคคลในทุกอาชีพมักจะมีแนวคิด และค่านิยมต่ออาชีพแตกต่างกัน อยากทราบว่าตามทรรศนะของท่าน นายทหารมักจะมีแนวคิดและค่านิยมแบบไหนระหว่าง แบบ ก. กับแบบ ข.		
	<u>แบบ ก.</u>		
	1. ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร		
	2. ชีวิตอยู่ที่ความมีบาย มีพวกพ้อง และลูกน้อง		
	3. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่เกียรติยศชื่อเสียง		
	4. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก		
	5. นายมักจะเป็นผู้ที่ถูกเสมอ		
	6. คนเราเคารพกันที่อาวุโส		

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	แบบ ข.		
	1. ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน		
	2. ชีวิตคือการแข่งขัน ศัตรูคู่แข่งขัน คือ ยาชูกำลัง		
	3. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่ผลสำเร็จของการมี ทรัพย์สิน เงินทอง		
	4. เป้าหมายสุดท้ายเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่าไม่ว่า จะมาด้วยวิธีใด		
	5. คนเราจะทำอะไรต้องขึ้นอยู่กับเหตุผลข้อเท็จจริง		
	6. คนเราเคารพกับที่ความสามารถ		
	1. แบบ ก.	134	88.2
	2. แบบ ข.	18	11.8
	รวม	152	100.0
18.	หากนายทหารมีแนวคิดค่านิยมแบบ ก. ท่านคิดว่า แนวคิดค่านิยมแบบนี้จะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการ ประกอบอาชีพธุรกิจเอกชนในบริษัทของท่านหรือไม่		
	1. คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค (เพราะ)	79	51.0
	2. ไม่คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค (เพราะ)	36	23.2
	3. ไม่แน่ใจ (เพราะ)	40	25.8
	รวม	155	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
19.	หากจะเปรียบเทียบบรรยากาศในการทำงานของ 2 ระบบงาน คือ ระบบ ก. กับระบบ ข. ดังต่อไปนี้ ระบบ ก. 1. การมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ 2. การมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ 3. การมีอำนาจ และอภิสิทธิ์ 4. การมีสถาบัน และพวกพ้อง 5. การมีความรัก ความผูกพัน ความมีเอกภาพของหน่วยงานและผู้ร่วมงาน แบบ ข. 1. ความมีอิสระในการคิดค้นงาน 2. การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน 3. การมีโอกาสในการสร้างผลงาน 4. ความยุติธรรมในการตอบแทนผลสำเร็จของงาน 5. การมีบรรยากาศของการมีประชาธิปไตย หรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยากทราบว่าบริษัทของท่านมีบรรยากาศในการทำงานค่อนข้างมากที่สุดคล้ายคลึงไปทางระบบงานไหนมากกว่ากัน (เลือกระบบไหนที่เห็นด้วยมากกว่า)		
	1. ระบบ ก.	6	3.9
	2. ระบบ ข.	147	96.1
	รวม	153	100.0

ข้อคำถามที่	ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20.	ในสภาพบรรยากาศของการทำงานที่นายทหารทั้งหลายมักจะคุ้นเคยตามระบบ ก. มากกว่าระบบ ข. ท่านคิดว่าการที่จะรับนายทหารเข้ามาเป็นพนักงานในบริษัทของท่านนั้น ความคุ้นเคยกับบรรยากาศดังกล่าว น่าจะเป็นปัญหาอุปสรรคในการทำงานของบริษัทของท่านหรือไม่		
	1. คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค เพราะ	65	41.7
	2. ไม่คิดว่าเป็นปัญหาอุปสรรค เพราะ	55	35.3
	3. ไม่แน่ใจ เพราะ	36	23.1
	รวม	156	100.0
21.	หากท่านรับนายทหารมาทำงานเป็นพนักงานในบริษัทของท่าน ท่านจะมีความมั่นใจเพียงใดว่านายทหารผู้นั้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพธุรกิจต่อไป		
	1. มั่นใจ เพราะ	21	13.7
	2. ค่อนข้างมั่นใจ เพราะ	54	35.3
	3. ค่อนข้างไม่มั่นใจ เพราะ	38	24.8
	4. ไม่มั่นใจ เพราะ	40	26.1
	รวม	153	100.0

ข้อมูลจากแบบสอบถาม (นายทหาร) สำหรับโครงการวิจัย เรื่อง โอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพจากราชการทหารสู่ธุรกิจเอกชนของนายทหารระดับสูง

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับชั้นยศ			
1. พันเอก-พันเอกพิเศษ		1,000	81.0
2. พลตรี		185	15.0
3. พลโท		49	4.0
	รวม	1,234	100.0
อายุ - ปี			
1. 36 - 40		25	2.0
2. 41 - 45		219	17.8
3. 46 - 50		384	31.2
4. 51 - 55		321	26.1
5. 56 - 60		260	21.1
6. 61 - 65		21	1.7
	รวม	1,230	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน			
1. 11,980 - 18,000		105	8.4
2. 18,001 - 25,000		439	35.1
3. 25,001 - 30,000		408	32.7
4. 30,001 - 35,000		240	19.2
5. 35,001 - 39,310		57	4.6
	รวม	1,249	100.0
สังกัด			
1. สายงานหลัก		420	34.2
2. สายงานหนุนช่วยวิชาการ		324	26.4
3. สายงานหนุนช่วยบริหาร		485	39.5
	รวม	1,229	100.0
1. สถานภาพทางครอบครัว			
1. โสด/หม้าย		40	3.2
2. สมรสอยู่ร่วมกัน		1,153	92.5
3. สมรสแต่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่		53	4.3
	รวม	1,246	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. จำนวนบุตรพลานและผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู			
1. ไม่มี		75	6.0
2. 1-2 คน		569	45.6
3. 3-4 คน		472	37.9
4. 5 คนขึ้นไป		131	10.5
	รวม	1,247	100.0
3. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่าอยู่ร่วมกัน ในข้อ 1) แหล่งที่มาของรายได้ของครอบครัว			
1. จากตัวท่านเองเพียงแหล่งเดียว		187	15.9
2. จากตัวท่านเองและคู่ครอง		880	74.8
3. จากตัวท่านเอง คู่ครอง และ คนอื่น ๆ ในครอบครัว		109	9.3
	รวม	1.176	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. รวมรายได้ทั้งหมดของครอบครัว (รวมทั้งตัวท่าน) ต่อเดือน			
1. ประมาณ 27,000 บาท		276	22.5
2. ประมาณ 37,500 บาท		340	27.7
3. ประมาณ 45,000 บาท		259	21.1
4. ประมาณ 52,500 บาท		113	9.2
5. มากกว่า 52,500 บาท		238	19.4
	รวม	1,226	100.0
5. ภายใต้สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น อยากทราบว่าตัวท่านเองและครอบครัวมีปัญหา รายได้ไม่พอกับรายจ่ายหรือไม่			
1. มีปัญหา		54	4.4
2. ค่อนข้างมีปัญหา		217	17.5
3. ไม่ค่อยมีปัญหา		497	40.0
4. ไม่มีปัญหา		473	38.1
	รวม	1,241	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. อาชีพของคู่สมรส หรือคู่ครอง		
1. แม่บ้าน	243	20.3
2. รับราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ	607	50.8
3. ลูกจ้างเอกชน	145	12.1
4. ประกอบธุรกิจส่วนตัว ค้าขาย	152	12.7
5. เป็นตัวแทนนายหน้าธุรกิจ	13	1.1
6. อื่น ๆ (โปรดระบุ)	35	2.9
รวม	1,195	100.0
7. สภาพที่อยู่อาศัย		
1. มีที่อยู่อาศัยเป็นของตัวเอง	581	46.6
2. มีที่อยู่อาศัยซึ่งกำลังผ่อนส่งอยู่	304	24.4
3. อยู่ที่พักทางราชการ	285	22.9
4. อาศัยผู้อื่นอยู่โดยไม่เสียค่าเช่า	40	3.2
5. เช่าโดยเบิกค่าเช่าได้	31	2.5
6. เช่าโดยเบิกค่าเช่าไม่ได้	5	0.4
รวม	1,246	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. (ถามเฉพาะผู้ที่อาศัยบ้านซึ่งกำลังผ่อนส่งอยู่)			
ราคาบ้านที่ผ่อนส่ง			
1. กว่า 3 ล้านบาทขึ้นไป		31	8.8
2. 2 ล้านบาท - 3 ล้านบาท		27	7.6
3. 1 ล้านบาท - 2 ล้านบาท		102	28.8
4. 5 แสน - 1 ล้านบาท		127	35.9
5. ไม่เกิน 5 แสนบาท		67	18.9
	รวม	354	100.0
9. ปัจจุบันท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องผ่อนชำระ			
รายเดือนหรือไม่			
1. มี		868	70.9
2. ไม่มี		357	29.1
	รวม	1,225	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10. (ถามผู้ที่ตอบว่ามีในข้อ 9) ภาระหนี้สิน ที่ต้องผ่อนชำระรายเดือน		
1. ต่ำกว่า 5,000 บาท	152	18.0
2. ประมาณ 5,000 - 10,000 บาท	336	39.8
3. ประมาณ 10,000 - 15,000 บาท	198	23.5
4. ประมาณ 15,000 - 20,000 บาท	61	7.2
5. 20,000 บาทขึ้นไป	98	11.5
รวม	845	100.0
11. นอกเหนือจากอาชีพรับราชการทหารแล้ว ท่านยังมีประสบการณ์ในอาชีพอื่น ๆ หรืออาชีพรองหรือเสริมอื่นใดอีกหรือไม่		
1. มี (ระบุอาชีพประเภท)	333	27.1
2. ไม่มี	895	72.9
รวม	1,228	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
12. อยากทราบว่าปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อ		
ชั้นยศ ที่ท่านดำรงอยู่หรือไม่เพียงไร		
1. พอใจ	744	60.3
2. ค่อนข้างพอใจ	285	23.1
3. ไม่ค่อยพอใจ	137	11.1
4. ไม่พอใจ	68	5.6
รวม	1,234	100.0
13. อยากทราบว่า ปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจต่อ		
หน้าที่การงาน ที่ท่านดำรงอยู่หรือไม่เพียงไร		
1. พอใจ	778	63.3
2. ค่อนข้างพอใจ	262	21.3
3. ไม่ค่อยพอใจ	134	10.9
4. ไม่พอใจ	56	4.6
รวม	1,230	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
14. ท่านเข้ามารับราชการทหารเพราะ			
1. เจตนาตั้งใจ		1,064	86.3
2. ตามเพื่อนหรือถูกชักชวน		76	6.2
3. ตามใจผู้ปกครอง		78	6.3
4. เลือกหรือหางานอาชีพอื่นไม่ได้		15	1.2
	รวม	1,233	100.0
15. อยากทราบว่าครอบครัวของท่านมีความเกี่ยว ข้องกับอาชีพทหารมากน้อยเพียงใด			
1. ไม่มีความเกี่ยวข้องกับทหารเลย			
(โปรดกาข้อใดข้อหนึ่ง)			
1. โดยมาจากครอบครัวธุรกิจ		150	17.4
2. โดยมาจากครอบครัวเกษตร/ชาวนา		280	32.4
3. โดยมาจากครอบครัวข้าราชการ		356	41.3
4. โดยมาจากครอบครัวพนักงานรัฐวิสาหกิจ		23	2.7
5. อื่น ๆ (โปรดระบุ)		54	6.3
	รวม	863	100.0
2. เกี่ยวข้องกับอาชีพทหาร			
(ระบุ บุคคลที่เกี่ยวข้อง)			
1. ไม่มี		863	69.1
2. มี		386	30.9
	รวม	1,249	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
16. ประวัติการศึกษาของท่าน (เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง)		
1. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหาร (ระบุ)	825	67.8
2. สำเร็จปริญญาตรีทางทหาร (จปร.) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางทหารรวมทั้งหลักสูตรประกาศนียบัตร หรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทหาร (ระบุ)	143	11.8
3. สำเร็จปริญญาตรี (จากมหาวิทยาลัย) และหลักสูตรอื่น ๆ ทางหลักสูตรประกาศนียบัตรหรือปริญญาอื่น ๆ ที่มิใช่ทางทหาร (ระบุ)	248	20.4
รวม	1,216	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
17. ประวัติการทำงานของท่าน (เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง)			
1. รับราชการทหารอย่างเดียว ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่น		1,028	83.2
2. รับราชการทหาร และงานด้านพลเรือนอื่น ๆ		75	6.0
(ระบุ)			
3. รับราชการทหาร และงานด้านพลเรือนอื่น ๆ รวมทั้งมีประสบการณ์นอกอาชีพราชการทหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านธุรกิจ		133	10.8
(ระบุ)			
	รวม	1,236	100.0
18. จำนวนปีที่รับราชการมา			
1. ต่ำกว่า 15 ปี		11	0.9
2. 15 - 24 ปี		431	35.0
3. 25 - 34 ปี		598	48.5
4. 35 ปีขึ้นไป		192	15.6
	รวม	1,232	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
19. หากจะเปรียบเทียบเงินเดือนระหว่างอาชีพราชการทหารกับอาชีพในภาคธุรกิจเอกชนท่านเห็นว่า มีหรือไม่มีความแตกต่างมากน้อยเพียงใด			
1. ไม่แตกต่างหรือแทบไม่แตกต่างเท่าใดนัก		25	2.0
2. ค่อนข้างแตกต่างกันโดยสูงกว่าภาคราชการทหารพอควร		324	26.1
3. แตกต่างกันอย่างมากโดยภาคธุรกิจให้เงินเดือนสูงกว่าทหารอย่างมาก		894	71.9
	รวม	1,243	100.0
20. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "ค่อนข้างแตกต่าง" หรือ "แตกต่างกันอย่างมาก") ในข้อ 19 ความแตกต่างในระหว่างเงินเดือน ระหว่างภาคธุรกิจเอกชนกับอาชีพราชการทหารนั้น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือดึงดูดใจในการปรับเปลี่ยนอาชีพของท่านหรือไม่เพียงใด			
1. น่าสนใจหรือดึงดูดใจมาก		147	13.1
2. ค่อนข้างน่าสนใจพอสมควร		449	40.1
3. ไม่ค่อยน่าสนใจเท่าใดนัก		328	29.3
4. ไม่น่าสนใจเลย		195	17.4
	รวม	1,119	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21. หากจะเปรียบเทียบระหว่างสวัสดิการในอาชีพราชการทหารกับสวัสดิการในอาชีพธุรกิจเอกชน ท่านเห็นว่ามีหรือไม่มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด		
1. ไม่แตกต่างกันหรือแทบไม่แตกต่างเท่าใดนัก	454	37.8
2. ค่อนข้างแตกต่างกันโดยภาคธุรกิจมีสวัสดิการสูงกว่าราชการทหารพอสมควร	541	45.1
3. แตกต่างกันอย่างมาก โดยภาคธุรกิจเอกชนให้สวัสดิการสูงกว่าราชการทหารอย่างมาก	205	17.1
รวม	1,200	100.0
22. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "ค่อนข้างแตกต่าง" หรือ "แตกต่างกันอย่างมาก" ในข้อ 21) ความแตกต่างระหว่างสวัสดิการในอาชีพธุรกิจเอกชนกับอาชีพราชการทหารนั้น ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือดึงดูดใจในการปรับเปลี่ยนอาชีพของท่านหรือไม่เพียงใด		
1. น่าสนใจหรือดึงดูดใจอย่างมาก	89	11.4
2. ค่อนข้างน่าสนใจหรือดึงดูดใจพอสมควร	332	42.3
3. ไม่ค่อยน่าสนใจหรือดึงดูดใจเท่าใดนัก	246	31.4
4. ไม่น่าสนใจหรือดึงดูดใจเลย	117	14.9
รวม	784	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ

23. หากจะเปรียบเทียบบรรยากาศในการทำงาน ของ 2 ระบบ คือ ระบบ ก. และระบบ ข. ดังต่อไปนี้

ระบบ ก

1. การมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่
2. การมีเกียรติ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ
3. การมีอำนาจ และอภิสิทธิ์
4. การมีสถานะ และพวกพ้อง
5. การมีความรัก ความผูกพัน ความมีเอกภาพของหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน

ระบบ ข

1. ความมีอิสระในการคิดค้นงาน
2. การมีความยืดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน
3. การมีโอกาสในการสร้างผลงาน
4. ความยุติธรรมในการตอบแทนผลสำเร็จของงาน

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. การมีบรรยากาศของการมีประชาธิปไตยหรือการมีส่วนร่วมในการทำงาน อยากทราบว่าท่านชอบบรรยากาศในการทำงานของระบบไหน		
1. ระบบ ก. ทั้งหมด	117	9.7
2. ระบบ ข. ทั้งหมด	104	8.6
3. ชอบระบบ ก. มากกว่า	557	46.0
4. ชอบระบบ ข. มากกว่า	433	35.8
รวม	1,211	100.0
24. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "ชอบระบบ ข. มากกว่า" ในข้อ 23) หากมีธุรกิจเอกชนแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีบรรยากาศในการทำงานตามที่ท่านชอบมาชักชวนให้ท่านไปทำงานด้วยนั้น อยากทราบว่าท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือดึงดูดใจในการปรับเปลี่ยนอาชีพของท่านหรือไม่ เพียงใด		
1. น่าสนใจหรือดึงดูดใจอย่างมาก	92	17.4
2. ค่อนข้างน่าสนใจหรือดึงดูดใจพอสมควร	263	49.7
3. ไม่ค่อยสนใจหรือดึงดูดใจเท่าใดนัก	105	19.8
4. ไม่น่าสนใจหรือดึงดูดใจเลย	69	13.0
รวม	529	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
25. ท่านทราบหรือไม่ว่า รัฐบาลมีนโยบายที่จะ ปรับปรุงกองทัพไทยให้มีขนาดเล็กลง และ มีประสิทธิภาพ			
1. ทราบ		1,212	98.9
2. ไม่ทราบ		13	1.1
	รวม	1,225	100.0
26. ถ้าหากรัฐบาลออกนโยบายดังกล่าวข้างต้น ท่านมีความเห็นอย่างไร			
1. เห็นด้วย		567	46.9
2. ค่อนข้างเห็นด้วย		341	28.2
3. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย		188	15.5
4. ไม่เห็นด้วยเลย		144	9.4
	รวม	1,210	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
27. หากรัฐบาลมีนโยบายดังกล่าวอันจะทำให้โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีน้อยลง ซึ่งมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งของตัวท่านเองด้วย ท่านคิดว่าท่านควรจะปรับเปลี่ยนอาชีพใหม่หรือไม่		
1. ไม่ควรเปลี่ยนอาชีพ จะยังคงรับราชการทหารต่อไป เพราะ (ระบุ)	813	65.8
2. มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่ (ระบุ)	176	14.3
3. ยังไม่แน่ใจ เพราะ (ระบุ)	246	19.9
รวม	1,235	100.0
28. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "มีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนอาชีพ" และ "ยังไม่แน่ใจ" ในคำถามข้อ 27) หากท่านคิดจะปรับเปลี่ยนอาชีพ ท่านคาดว่าจะหันไปประกอบอาชีพประเภทใด		
1. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	302	76.3
2. เป็นลูกจ้าง พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน	94	23.7
รวม	396	100.0

ตัวแปร/คำถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
29. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "ประกอบธุรกิจส่วนตัว" ในคำถามข้อ 28) ท่านคาดว่าจะประกอบธุรกิจส่วนตัวอะไรบ้าง (ระบุ)		
1. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	299	100.0
รวม	299	100.0
30. (ถามเฉพาะผู้ที่ตอบว่า "เป็นลูกจ้าง พนักงานในภาคธุรกิจเอกชน" ในคำถามข้อ 28) ท่านคาดว่าจะเป็นลูกจ้าง พนักงานธุรกิจในภาคอะไร (ระบุ)		
1. ภาคอุตสาหกรรม (ระบุประเภท)	25	27.2
2. ภาคพาณิชยกรรม (ระบุประเภท)	15	16.3
3. ภาคบริการ (ระบุประเภท)	52	56.5
รวม	92	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
31. ท่านมีความมั่นใจกับอนาคตในอาชีพใหม่ของท่าน เพียงใด			
1. มั่นใจ		97	24.1
2. ค่อนข้างมั่นใจ		193	47.9
3. ค่อนข้างไม่มั่นใจ		63	15.6
4. ไม่มั่นใจ		50	12.4
	รวม	403	100.0
32. ตำแหน่งที่ท่านคาดหวังเมื่อปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ภาคธุรกิจแล้ว			
1. ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า		29	8.3
2. ผู้ช่วยหรือรองกรรมการผู้จัดการ		12	3.4
3. กรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่ปรึกษาหรือเทียบเท่า		105	29.9
4. ไม่สนใจตำแหน่ง ถ้าได้รับเงินรายได้ที่ดีกว่า		205	58.4
	รวม	351	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
33. เงินเดือนโดยประมาณที่ท่านคาดหวังว่าจะได้รับจากการประกอบอาชีพธุรกิจ			
1. ประมาณ 18,000 บาท		33	5.9
2. ประมาณ 25,000 บาท		62	11.0
3. ประมาณ 30,000 บาท		102	18.1
4. ประมาณ 35,000 บาท		56	10.0
5. มากกว่า 35,000 บาท		309	55.0
	รวม	562	100.0
34. ท่านคิดว่า งานหลักในอาชีพราชการทหารของท่านมีความสอดคล้องกับงานในอาชีพธุรกิจเอกชนหรือไม่			
1. สอดคล้อง		132	15.0
2. ค่อนข้างสอดคล้อง		257	29.1
3. ค่อนข้างไม่สอดคล้อง		216	24.5
4. ไม่สอดคล้อง		277	31.4
	รวม	882	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
35. ในประโยคคู่ต่อไปนี้ ท่านเห็นว่าประโยคคำพูดไหนน่าจะถูกต้อง สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากกว่า			
1. ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร		138	12.2
2. ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน		993	87.8
	รวม	1,131	100.0
1. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่ผลสำเร็จของการมีทรัพย์สิน เงินทอง		118	10.7
2. ศักดิ์ศรีความเป็นคนอยู่ที่เกียรติยศชื่อเสียง		980	89.3
	รวม	1,098	100.0
1. ชีวิตอยู่ที่ความมีบายมีพวกพ้องและลูกน้อง		407	38.7
2. ชีวิตคือการแข่งขัน ศัตรูคู่แข่งคือยาชูกำลัง		646	61.3
	รวม	1,053	100.0
1. คนเราจะทำอะไรต้องขึ้นอยู่กับเหตุผลและข้อเท็จจริง		1,043	91.7
2. นายมักจะเป็นผู้ที่ถูกเสมอ		94	8.3
	รวม	1,137	100.0

ตัวแปร/คำถาม		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามควรยึดกุมที่เป้าหมายมากกว่าการติดยึดกับวิธีการ		475	41.8
2. การปฏิบัติการใด ๆ ก็ตามควรยึดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นหลัก		661	58.2
	รวม	1,136	100.0
1. คนเราเคารพกับที่ความสามารถ		853	78.6
2. คนเราเคารพกับที่ความอาวุโส		232	21.4
	รวม	1,229	100.0

[illegible]

ตาราง 4.1 แสดงสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความสนใจในอาชีพธุรกิจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*	10	11	12	13	*	14	15	16	17	18	*	19	20	*
ระดับชั้นยศ																										
1. พันเอก-พันเอกพิเศษ	635	215	140	990	47	50	164	78	339	91	248	339	25	12	78	177	292	31	55	88	44	245	463	49	225	274
	(64.1)	(21.7)	(14.1)	(81.1)	(13.9)	(14.9)	(48.4)	(2.3)	(85.0)	(26.8)	(73.1)	(85.0)	(8.6)	(4.1)	(26.7)	(60.6)	(84.1)	(6.7)	(11.9)	(19.0)	(9.5)	(52.9)	(83.3)	(17.9)	(82.1)	(84.0)
2. พลตรี	132	22	28	182	3	10	20	16	49	9	40	49	4	-	18	22	44	2	5	11	9	46	73	7	36	43
	(72.5)	(12.1)	(15.4)	(14.9)	(6.1)	(20.4)	(40.8)	(32.7)	(12.3)	(18.4)	(81.6)	(12.3)	(9.1)	-	(40.9)	(50.0)	(12.7)	(2.7)	(6.8)	(15.1)	(12.3)	(63.0)	(13.1)	(16.3)	(83.7)	(13.2)
3. พลโท	35	8	5	48	-	3	6	2	11	2	9	11	-	-	8	3	11	-	-	3	2	15	20	-	9	9
	(72.9)	(16.7)	(10.4)	(3.9)	-	(27.3)	(54.5)	(18.2)	(2.8)	(18.2)	(81.8)	(2.8)	-	-	(72.7)	(27.3)	(3.2)	-	-	(15.0)	(10.0)	(75.0)	(3.6)	-	(100.0)	(2.8)
รวม	802	245	173	1,220	50	63	190	96	399	102	9	11	29	12	104	202	347	33	60	102	55	306	556	56	270	326
	(65.7)	(20.1)	(14.2)	(100.0)	(12.5)	(15.8)	(47.6)	(24.1)	(100.0)	(25.6)	(81.8)	(2.8)	(8.4)	(3.5)	(30.0)	(58.2)	(100.0)	(5.9)	(10.8)	(18.3)	(9.9)	(55.0)	(100.0)	(17.2)	(82.8)	(100.0)
X^2	10.09				7.72					1.94			15.33					10.45						1.98		
Sig	0.03				0.25					0.37			0.01					0.23						0.37		
C	0.09				0.13					0.06			0.20					0.13						0.07		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สนใจ, 5=ต่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ต่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง, 10=ผู้ค้าบริการส่วน, 11=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

12=ผู้จัดการ, 13=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 14=18,000, 15=25,000, 16=30,000, 17=35,000, 18=>35,000 บาท, 19=ต่ำ, 20=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ว่าการธุรกิจ				ความชั่วใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความสะดวกในอาชีพธุรกิจ			การเพิ่ม-อดโอกาสตามตามของตามหน่วย (ความต้องการตามหน่วยจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-อดรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทราย		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*	10	11	12	13	*	14	15	16	17	18	*	19	20	*
อายุ																										
1. 36 - 40 ปี	15	6	3	24	-	2	5	2	9	2	7	9	1	-	-	7	8	-	3	3	1	7	14	-	8	8
	(62.5)	(25.0)	(12.5)	(2.0)	-	(22.2)	(55.6)	(22.2)	(2.3)	(22.2)	(77.8)	(2.3)	(12.5)	-	-	(87.5)	(2.3)	-	(21.4)	(21.4)	(7.1)	(50.0)	(2.5)	-	(100.0)	(2.5)
2. 41 - 45 ปี	128	61	29	218	15	11	40	19	85	23	62	85	7	3	17	45	72	7	16	21	12	61	117	13	54	67
	(58.7)	(28.0)	(13.3)	(17.9)	(17.6)	(12.9)	(97.1)	(22.1)	(21.4)	(27.1)	(72.9)	(21.4)	(9.7)	(4.2)	(23.6)	(62.5)	(20.8)	(6.0)	(13.7)	(17.9)	(10.3)	(52.1)	(21.1)	(19.4)	(80.6)	(20.6)
3. 46 - 50 ปี	235	92	53	380	23	27	69	22	141	47	94	141	8	5	36	76	125	8	15	36	17	109	185	17	102	119
	(61.8)	(24.2)	(13.9)	(31.3)	(16.3)	(19.1)	(48.9)	(15.6)	(35.4)	(33.3)	(66.7)	(35.4)	(6.4)	(4.0)	(28.8)	(60.8)	(36.1)	(4.3)	(8.1)	(19.5)	(9.2)	(58.9)	(33.3)	(14.3)	(85.7)	(36.6)
4. 51 - 55 ปี	218	59	40	317	8	16	44	24	92	20	72	92	7	-	28	42	77	8	13	23	16	76	135	12	59	71
	(68.8)	(18.6)	(12.6)	(26.1)	(8.7)	(17.4)	(47.8)	(26.1)	(20.1)	(21.7)	(78.3)	(23.1)	(9.1)	-	(36.4)	(54.5)	(22.3)	(5.9)	(8.9)	(17.0)	(11.9)	(56.3)	(24.3)	(16.9)	(83.1)	(21.8)
5. 56 - 60 ปี	193	23	41	257	3	7	27	24	61	9	52	61	5	3	20	27	55	10	13	16	7	51	96	12	40	52
	(75.1)	(8.9)	(16.0)	(21.1)	(4.9)	(11.5)	(44.3)	(39.3)	(15.3)	(14.8)	(85.2)	(15.3)	(9.1)	(5.5)	(36.4)	(49.1)	(15.9)	(10.4)	(12.5)	(16.7)	(7.3)	(53.1)	(17.3)	(23.1)	(76.9)	(16.0)
6. 61 - 65 ปี	10	3	7	20	1	-	4	5	10	1	9	10	1	1	3	4	9	-	2	2	2	2	8	2	6	8
	(50.0)	(15.0)	(35.0)	(1.6)	(10.0)	-	(40.0)	(50.0)	(2.5)	(10.0)	(90.0)	(2.5)	(11.1)	(11.1)	(33.3)	(44.4)	(2.6)	-	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	(1.4)	(25.0)	(75.0)	(2.5)
รวม	779	244	173	1,216	50	55	180	96	398	102	296	398	29	12	104	201	346	33	60	101	55	306	555	56	269	325
	(65.7)	(20.1)	(14.2)	(100.0)	(12.6)	(15.1)	(47.5)	(74.1)	(100.0)	(26.6)	(74.4)	(100.0)	(8.4)	(3.5)	(30.1)	(58.1)	(100.0)	(5.9)	(10.8)	(18.2)	(9.9)	(55.1)	(100.0)	(17.2)	(82.8)	(100.0)
χ^2	41.32				26.15					10.33			14.41					17.22						4.20		
Sig	0.000011				0.03					0.06			0.49					0.63						0.52		
C	0.13				0.24					0.15			0.19					0.17						0.11		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สะดวก, 5=ต้องจำนวนมั่นใจ, 6=ต้องจำนวนมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง, 10=ผู้อำนวยการต่าง, 11=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

12= ผู้จัดการ, 13=สะดวกรายได้มากกว่าตามหน่วย, 14=10,000, 15=25,000, 16=30,000, 17=35,000, 18=>35,000 บาท, 19=ต่ำ, 20=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ/ลูกจ้างธุรกิจ				ความยินยอมเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพ/เกษตร					ความสนใจในอาชีพธุรกิจ			ความเชื่อ-ศรัทธาของสามารถของตนต่อ (ความต้องการเพื่อนร่วมงานธุรกิจ)					ความเชื่อ-ศรัทธาของรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)					ความสัมพันธ์การเปลี่ยนอาชีพ/ธุรกิจของเกษตรกร		
	1	2	3	4	6	5	6	7	8	8	9	0	10	11	12	13	0	14	15	16	17	18	0	19	20	0
เขตเมือง																										
1. 11,980-18,000	67	22	16	105	3	6	17	9	35	6	29	35	2	-	3	26	31	2	14	12	3	22	53	3	26	29
	(63.8)	(21.0)	(15.2)	(8.5)	(8.6)	(17.1)	(48.6)	(25.7)	(8.7)	(17.1)	(82.9)	(8.7)	(6.5)	-	(9.7)	(83.9)	(8.8)	(3.8)	(26.4)	(22.6)	(5.7)	(41.5)	(9.4)	(10.3)	(89.7)	(8.8)
2. 18,001-25,000	269	106	61	436	27	21	79	34	161	45	116	161	13	5	39	83	139	17	20	41	17	117	220	24	109	133
	(61.7)	(24.3)	(14.0)	(35.3)	(16.8)	(13.0)	(49.1)	(21.1)	(40.6)	(28.0)	(72.0)	(40.0)	(9.6)	(3.6)	(28.1)	(59.7)	(39.6)	(7.7)	(12.7)	(18.6)	(7.7)	(53.2)	(39.1)	(18.0)	(82.0)	(40.3)
3. 25,001-30,000	272	75	55	402	14	21	60	30	125	35	90	125	8	5	30	64	107	9	11	35	23	91	169	19	79	98
	(67.7)	(18.7)	(13.7)	(32.6)	(11.2)	(16.8)	(48.0)	(24.0)	(31.0)	(28.0)	(72.0)	(31.0)	(7.5)	(4.7)	(28.0)	(59.8)	(30.5)	(5.3)	(6.5)	(20.7)	(13.6)	(53.8)	(30.1)	(19.4)	(80.6)	(29.7)
4. 30,001-35,000	164	34	39	237	6	12	30	22	70	14	56	70	7	2	27	26	62	4	9	10	11	64	98	9	51	60
	(62.2)	(14.3)	(16.5)	(19.2)	(8.6)	(17.1)	(42.9)	(31.4)	(27.4)	(20.0)	(80.0)	(17.4)	(11.3)	(3.2)	(43.5)	(41.9)	(17.7)	(4.1)	(9.2)	(10.2)	(11.2)	(65.3)	(17.4)	(15.0)	(85.0)	(18.2)
5. 35,001-39,310	41	9	5	55	-	3	7	2	12	2	10	12	-	-	6	6	12	1	-	4	2	15	22	1	9	10
	(74.5)	(16.4)	(9.1)	(4.5)	-	(25.0)	(58.3)	(16.7)	(3.0)	(16.7)	(83.3)	(3.0)	-	-	(50.0)	(50.0)	(3.4)	(0.5)	-	(18.2)	(9.1)	(68.2)	(3.9)	(10.0)	(90.0)	(3.0)
รวม	813	246	176	1,235	50	63	193	97	403	102	301	403	29	12	105	205	351	33	62	102	56	309	562	56	274	330
	(65.8)	(19.0)	(14.3)	(100.0)	(12.4)	(15.6)	(47.9)	(24.1)	(100.0)	(25.3)	(74.7)	(100.0)	(8.3)	(3.4)	(29.9)	(58.4)	(100.0)	(5.9)	(11.0)	(18.1)	(10.0)	(55.0)	(100.0)	(17.0)	(83.0)	(100.0)
χ^2	13.11				10.14					3.82			20.43					33.85						1.92		
Sig	0.10				0.60					0.43			0.05					0.005						0.74		
C	0.10				0.15					0.09			0.23					0.23						0.07		

0 = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สนใจ, 5=ค่อนข้างไม่สนใจ, 6=ค่อนข้างสนใจ, 7=สนใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง, 10=ผู้ร่วมงานธุรกิจน้อย, 11=ผู้ร่วมงานธุรกิจมาก,

12=ผู้ร่วมงาน, 13=ความสัมพันธ์ของรายได้กับการเปลี่ยนอาชีพ, 14=18,000, 15=25,000, 16=30,000, 17=35,000, 18=>35,000 บาท, 19=ต่ำ, 20=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ผู้ประกอบธุรกิจ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความชอบในอาชีพธุรกิจ			การเข้า-ออกในอาชีพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งงานในธุรกิจ)					การเข้า-ออกในอาชีพ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						ระดับการเปลี่ยนอาชีพธุรกิจของบิดามารดา		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*	10	11	12	13	*	14	15	16	17	18	*	19	20	*
อิสระ																										
1. ค้าขายทั่วไป	271	99	48	418	24	20	73	21	138	42	96	138	13	3	42	64	122	11	20	34	22	115	202	22	94	116
	(64.8)	(23.7)	(11.5)	(34.4)	(17.4)	(14.5)	(52.9)	(15.2)	(34.8)	(30.4)	(69.6)	(34.8)	(10.7)	(2.5)	(34.4)	(52.5)	(35.4)	(5.4)	(9.9)	(16.8)	(10.9)	(56.9)	(36.5)	(19.0)	(81.6)	(35.8)
2. ค้าขายหรูหรือวิชาการ	203	63	50	316	12	19	49	27	107	26	81	107	4	3	31	55	93	8	15	37	13	72	145	10	77	87
	(64.2)	(19.9)	(15.8)	(26.0)	(11.2)	(17.8)	(45.8)	(75.2)	(27.0)	(24.3)	(75.7)	(27.0)	(4.3)	(3.2)	(33.3)	(59.1)	(27.0)	(5.5)	(10.3)	(25.5)	(9.0)	(49.7)	(26.2)	(11.5)	(88.5)	(26.9)
3. ค้าขายหรูหรือวิชาการ	326	81	74	481	14	22	68	47	151	33	118	151	12	6	31	81	130	14	25	29	20	118	206	24	97	121
	(67.8)	(16.8)	(15.4)	(39.6)	(9.3)	(14.6)	(45.0)	(31.1)	(38.1)	(21.9)	(78.1)	(38.1)	(9.2)	(4.6)	(23.8)	(62.3)	(37.7)	(6.8)	(12.1)	(14.1)	(9.7)	(57.3)	(37.3)	(19.8)	(80.2)	(37.3)
รวม	800	243	172	1,215	50	61	190	95	396	101	295	396	29	12	104	200	345	33	60	100	55	305	553	56	268	324
	(65.8)	(20.0)	(14.2)	(100.0)	(12.6)	(15.4)	(48.0)	(24.0)	(100.0)	(25.5)	(74.5)	(100.0)	(8.4)	(3.5)	(30.1)	(58.0)	(100.0)	(6.0)	(10.8)	(18.1)	(9.9)	(55.2)	(100.0)	(17.3)	(82.7)	(100.0)
χ^2	8.94				13.3					1.90			7.41					8.74						2.81		
Sig	0.06				0.03					0.23			0.28					0.36						0.24		
C	0.08				0.16					0.08			0.14					0.12						0.09		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่แน่ใจ, 5=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ค่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง, 10=ผู้ช่วยอาจารย์, 11=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 12=ผู้จัดการ, 13=ตำแหน่งสูงกว่าผู้จัดการ, 14=18,000, 15=25,000, 16=30,000, 17=35,000, 18=>35,000 บาท, 19=ต่ำ, 20=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพสู่วงการธุรกิจ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความชำนาญในอาชีพธุรกิจ		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*
รวมรายได้ครอบครัว (บาท)												
1. ระหว่าง 27,000	179	55	40	274	12	19	36	22	89	26	63	89
	(65.3)	(20.1)	(14.6)	(22.6)	(13.5)	(21.3)	(40.4)	(24.7)	(22.3)	(29.2)	(70.8)	(22.3)
2. ระหว่าง 37,000	199	86	53	338	24	19	63	28	134	42	92	134
	(58.9)	(25.4)	(95.7)	(27.8)	(17.9)	(14.2)	(47.0)	(20.9)	(33.6)	(31.3)	(68.7)	(33.6)
3. ระหว่าง 45,000	174	44	37	255	7	11	41	19	78	17	61	78
	(68.2)	(17.3)	(14.5)	(21.0)	(9.0)	(14.1)	(52.6)	(24.4)	(19.5)	(21.8)	(78.2)	(19.5)
4. ระหว่าง 52,000	79	23	10	112	5	9	16	6	31	9	22	31
	(70.5)	(20.5)	(8.9)	(9.2)	(16.1)	(12.9)	(51.6)	(19.4)	(7.8)	(2.9)	(7.1)	(7.8)
5. มากกว่า 52,000	116	36	34	236	-	10	35	22	67	6	61	97
	(70.3)	(15.3)	(14.4)	(19.4)	-	(14.9)	(52.2)	(32.8)	(16.8)	(8.9)	(9.1)	(16.8)
รวม	797	244	174	1,215	48	63	191	97	399	100	299	399
	(65.6)	(20.1)	(14.3)	(100.0)	(12.0)	(15.8)	(47.9)	(24.3)	(100.0)	(25.1)	(74.9)	(100.0)
X^2	15.1				20.13					13.58		
Sig	0.05				0.064					0.00873		
C	0.11				0.21					0.18		

* = รวม, 1=ไม่เห็นด้วย, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เห็นด้วย, 4=ไม่มั่นใจ, 5=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ค่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ สู่วงการธุรกิจ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความสนใจในอาชีพธุรกิจ		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*
<u>ปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย</u>												
1. มีปัญหา	24	13	15	52	3	3	12	10	28	6	22	28
	(26.2)	(25.0)	(28.8)	(4.2)	(10.7)	(10.7)	(42.9)	(35.7)	(7.0)	(21.4)	(78.6)	(7.0)
2. ค่อนข้างมีปัญหา	129	49	37	225	14	12	36	16	78	24	54	78
	(60.0)	(22.8)	(17.2)	(17.5)	(17.9)	(15.4)	(46.2)	(20.5)	(19.4)	(30.8)	(69.2)	(19.4)
3. ไม่ค่อยมีปัญหา	318	108	66	492	22	33	82	29	166	47	119	166
	(44.6)	(22.0)	(13.4)	(40.0)	(13.3)	(19.9)	(49.4)	(17.5)	(41.3)	(28.3)	(71.7)	(41.3)
4. ไม่มีปัญหา	337	76	57	470	11	16	62	42	160	25	105	160
	(71.7)	(16.2)	(12.1)	(38.2)	(8.5)	(11.5)	(47.7)	(32.3)	(32.3)	(19.2)	(80.8)	(32.3)
รวม	808	246	175	1,229	50	63	192	97	402	102	300	402
	(65.7)	(20.0)	(14.2)	(100.0)	(12.4)	(15.7)	(47.8)	(24.1)	(100.0)	(25.4)	(74.6)	(100.0)
χ^2	23.44				16.35					4.77		
Sig	0.00066				0.059					0.18		
C	0.13				0.19					0.10		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สนใจ, 5=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ค่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยน					ความสนใจในอาชีพ		
	สู่ราชการธุรกิจ				อาชีพใหม่					ธุรกิจ		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*
อาชีพที่นอกเหนือจากการเป็นทาส												
1. มี	198	65	70	333	8	10	68	44	160	16	114	130
	(59.5)	(19.5)	(21.2)	(27.4)	(6.2)	(7.7)	(52.3)	(33.8)	(32.6)	(12.3)	(87.7)	(32.6)
2. ไม่มี	610	178	104	883	41	53	124	51	269	85	184	269
	(68.1)	(20.2)	(11.8)	(72.6)	(15.2)	(19.7)	(46.1)	(19.0)	(67.4)	(31.6)	(68.4)	(67.4)
รวม	799	243	178	1,216	49	63	192	95	399	101	298	399
	(65.7)	(20.0)	(14.3)	(100.0)	(12.5)	(15.8)	(48.1)	(23.8)	(100.0)	(25.3)	(74.7)	(100.0)
X^2	17.21				22.76					17.25		
Sig	0.00018				0.00005					0.00003		
C	0.11				0.25					0.20		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่ชอบใจ, 5=ค่อนข้างไม่พอใจ, 6=ค่อนข้างพอใจ, 7=พอใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ สู่วงการธุรกิจ				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความสนใจในอาชีพธุรกิจ		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*
<u>พึงพอใจต่อหน้าที่การงานเพียงใด</u>												
1. พอใจ	554	126	91	771	25	25	102	55	207	45	162	207
	(71.9)	(16.3)	(91.8)	(63.3)	(12.1)	(12.1)	(49.3)	(26.6)	(52.4)	(21.7)	(78.3)	(52.4)
2. ค่อนข้างพอใจ	146	572	42	260	15	23	53	19	110	33	77	110
	(56.2)	(27.7)	(16.2)	(21.3)	(13.6)	(20.9)	(48.2)	(17.3)	(27.8)	(3.0)	(7.0)	(27.8)
3. ไม่ค่อยพอใจ	73	35	24	132	5	15	27	9	56	19	67	56
	(55.3)	(26.5)	(18.2)	(10.8)	(8.9)	(26.8)	(46.2)	(16.1)	(14.2)	(33.9)	(66.1)	(14.2)
4. ไม่พอใจ	32	7	16	55	3	-	7	12	22	3	19	22
	(58.2)	(12.7)	(29.1)	(4.5)	(13.6)	-	(31.8)	(54.5)	(5.6)	(13.6)	(86.4)	(5.6)
รวม	805	240	173	1,218	48	63	189	95	395	100	295	395
	(66.1)	(19.1)	(14.2)	(100.0)	(12.2)	(15.9)	(47.8)	(24.1)	(100.0)	(25.3)	(74.7)	(100.0)
χ^2	41.79				25.90					6.46		
Sig	0.00				0.002					0.09		
C	0.18				0.24					0.12		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สนใจ, 5=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ค่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ ปัจจุบันรับจ้าง				ความมั่นใจเมื่อต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่					ความสนใจในอาชีพธุรกิจ		
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	*
อายุเมื่อเริ่มรับราชการ												
1. ต่ำกว่า 15 ปี	3	5	11	260	-	2	2	4	8	2	6	8
	(27.3)	(45.5)	(0.9)	(6.7)	-	(2.5)	(2.5)	(5.0)	(2.0)	(2.5)	(7.5)	(2.0)
2. 15 - 24 ปี	206	107	67	428	27	23	75	34	159	45	114	156
	(60.7)	(25.0)	(14.3)	(35.0)	(17.0)	(14.5)	(47.2)	(21.4)	(40.1)	(28.3)	(71.7)	(40.1)
3. 25 - 34 ปี	406	111	76	593	19	32	90	38	179	47	132	179
	(68.5)	(18.7)	(12.8)	(48.5)	(10.6)	(17.9)	(50.3)	(21.2)	(45.1)	(26.3)	(73.7)	(45.1)
4. 35 ปีขึ้นไป	137	21	32	190	4	5	23	19	51	8	43	51
	(72.1)	(11.1)	(16.8)	(15.5)	(7.8)	(9.8)	(45.1)	(67.3)	(12.8)	(15.7)	(84.3)	(12.8)
รวม	806	244	172	1,222	57	62	190	95	397	102	295	397
	(66.0)	(20.0)	(14.1)	(100.0)	(12.6)	(15.6)	(47.9)	(23.9)	(100.0)	(25.7)	(74.3)	(100.0)
X^2	26.01				15.40					3.27		
Sig	0.00022				0.08					0.35		
C	0.144				0.19					0.09		

* = รวม, 1=ไม่เปลี่ยน, 2=ไม่แน่ใจ, 3=เปลี่ยน, 4=ไม่สนใจ, 5=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 6=ค่อนข้างมั่นใจ, 7=มั่นใจ, 8=ต่ำ, 9=สูง

ตารางที่ 4.2 แสดงความสอดคล้องด้านโครงสร้างอาชีพและค่านิยมกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

	ความสนใจในอาชีพธุรกิจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
จำนวนอาชีพรายการทหารสอดคล้องกับธุรกิจ																	
1. สอดคล้อง	3	41	44	6	2	15	18	41	4	6	6	4	53	73	6	34	40
	(6.8)	(93.2)	(12.3)	(14.6)	(4.9)	(36.6)	(43.9)	(12.9)	(5.5)	(8.2)	(8.2)	(5.5)	(72.6)	(14.3)	(15.0)	(85.0)	(13.3)
2. ก่อนข้างสอดคล้อง	21	78	99	10	3	36	42	91	8	15	33	20	71	147	13	70	83
	(21.2)	(78.8)	(27.7)	(11.0)	(3.3)	(39.6)	(46.2)	(28.5)	(5.4)	(10.2)	(22.4)	(13.6)	(48.3)	(28.9)	(15.7)	(84.3)	(27.6)
3. ก่อนข้างไม่สอดคล้อง	28	59	87	4	1	20	51	76	4	10	32	14	65	125	10	64	74
	(32.2)	(67.8)	(24.3)	(5.3)	(1.3)	(26.3)	(67.1)	(23.8)	(3.7)	(8.0)	(25.6)	(11.2)	(52.0)	(24.6)	(13.5)	(86.5)	(24.6)
4. ไม่สอดคล้อง	39	89	128	5	3	24	79	111	16	17	24	13	94	164	17	87	104
	(30.5)	(69.5)	(35.8)	(4.5)	(2.7)	(21.6)	(71.2)	(34.8)	(9.8)	(10.4)	(14.6)	(7.9)	(57.3)	(32.2)	(16.3)	(83.7)	(34.6)
รวม	91	267	358	25	9	95	190	319	32	48	95	51	283	509	46	255	301
	(25.4)	(74.6)	(100.0)	(7.8)	(2.8)	(29.8)	(59.6)	(100.0)	(6.3)	(9.4)	(18.7)	(10.0)	(55.6)	(100.0)	(15.3)	(84.7)	(100.0)
X^2	14.97			21.10					25.81						0.28		
Sig	0.001			0.01					0.01						0.96		
C	0.18			0.24					0.21						0.03		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=18,000,

7 = 25,000, 8=30,000, 9=35,000, 10=35,000, 11=>35,000 ขึ้น, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	ความสนใจในอาชีพธุรกิจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
ทำนิยมทหารและธุรกิจ																	
1. ทำนิยมทหาร แทน ก	68	161	229	11	6	65	119	201	21	31	54	32	169	307	30	159	189
	(29.7)	(70.3)	(68.4)	(5.5)	(3.0)	(32.3)	(59.2)	(69.3)	(6.8)	(10.1)	(17.6)	(10.4)	(55.0)	(67.5)	(15.9)	(84.1)	(69.0)
2. ทำนิยมธุรกิจ แทน ข	25	81	106	10	4	25	50	89	6	16	31	13	82	148	18	67	85
	(23.6)	(76.4)	(31.6)	(11.2)	(4.5)	(28.1)	(56.2)	(30.7)	(4.1)	(10.8)	(20.9)	(8.8)	(55.4)	(32.5)	(21.2)	(78.8)	(31.0)
รวม	93	242	335	21	10	90	169	290	27	47	85	45	251	455	48	226	274
	(27.8)	(72.2)	(100.0)	(7.2)	(3.4)	(31.0)	(58.3)	(100.0)	(5.9)	(10.3)	(18.7)	(9.9)	(55.2)	(100.0)	(17.5)	(82.5)	(100.0)
X^2	1.34			3.69					2.23						1.14		
Sig	0.24			0.29					0.69						0.28		
C	0.06			0.11					0.06						0.06		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการต่าง, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=18,000,

7 = 25,000, 8=30,000, 9=35,000, 10=31,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

	ความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ธุรกิจ			การเปิด-ปิดโอกาสทางการตลาดของสินค้าและบริการ (ความต้องการสินค้าและบริการจากธุรกิจ)					การเปิด-ปิดโอกาสรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
สรุปความต้องการด้านโครงสร้างและค่านิยมในการเข้าสู่ธุรกิจ																	
	41	134	175	14	6	61	80	161	14	22	45	27	141	249	24	126	150
	(23.4)	(76.6)	(57.8)	(8.7)	(3.7)	(37.9)	(49.7)	(60.1)	(5.6)	(8.8)	(18.1)	(10.8)	(56.6)	(60.0)	(16.0)	(84.0)	(59.1)
	43	85	128	6	2	22	77	107	12	15	34	14	91	166	16	88	104
	(33.6)	(66.4)	(42.2)	(5.6)	(1.9)	(20.6)	(72.0)	(39.9)	(7.2)	(9.0)	(20.5)	(8.4)	(54.8)	(40.0)	(15.4)	(84.6)	(40.9)
รวม	84	219	303	20	8	83	157	268	26	37	79	41	232	415	40	214	254
	(27.7)	(72.3)	(100.0)	(7.5)	(3.0)	(31.0)	(58.6)	(100.0)	(6.3)	(8.9)	(19.0)	(9.9)	(55.9)	(100.0)	(15.7)	(84.3)	(100.0)
χ^2	3.81			13.23					1.36						0.01		
Sig	0.05088			0.004					0.85						0.89		
C	0.11			0.21					0.05						0.008		

* = รวม, 1=ทั้ง, 2=ผู้, 3=ผู้บังคับการกรม, 4=ผู้ช่วยผู้บังคับการ, 5=ผู้บังคับการ, 6=ยศไม่ทราบได้ว่าเป็นอย่างไร,

7 = 10,000, 8=25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ทั้ง, 13=ผู้

ตารางที่ 4.3 แสดงความกว้างในสังคมประกิตกับโอกาสในการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

	ความสนใจในอาชีพธุรกิจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	8	9	*	10	11	12	13	*	14	15	16	17	18	*	19	20	*
ความว่างด้านการศึกษา																	
1. สำเร็จปริญญาตรี	77	178	255	13	10	75	122	220	18	37	73	44	189	361	33	174	207
ทางทหาร	(30.2)	(69.8)	(64.2)	(5.9)	(4.5)	(34.1)	(55.5)	(63.4)	(5.0)	(10.2)	(20.2)	(12.2)	(52.4)	(65.0)	(15.9)	(84.1)	(63.5)
2. สำเร็จปริญญาตรี	12	35	47	4	-	16	24	44	5	7	14	5	37	68	9	33	42
ทางทหารและอื่น ๆ	(25.5)	(74.5)	(11.8)	(9.1)	-	(36.4)	(54.5)	(12.7)	(7.4)	(10.3)	(20.6)	(7.4)	(54.4)	(12.3)	(21.4)	(78.6)	(12.9)
3. สำเร็จปริญญาตรี	12	83	95	12	1	13	57	83	8	15	15	7	81	126	12	65	77
จากมหาวิทยาลัย	(12.6)	(87.4)	(23.9)	(14.5)	(1.2)	(15.7)	(68.7)	(23.9)	(6.3)	(11.9)	(11.9)	(5.6)	(64.5)	(22.7)	(15.6)	(84.4)	(23.6)
รวม	101	296	397	29	11	104	203	347	31	59	102	56	307	555	54	272	326
	(25.4)	(74.6)	(100.0)	(8.4)	(3.2)	(30.0)	(58.5)	(100.0)	(5.6)	(10.6)	(18.4)	(10.1)	(55.3)	(100.0)	(16.6)	(83.4)	(100.0)
χ^2	11.2[illegible]			18.47					11.77						0.83		
Sig	0.003			0.005					0.16						0.66		
C	0.16			0.22					0.14						0.05		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้สำนวยการต่าง, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจราย

7 = 18,000, 8=25,000, 9=30,000 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ความต้องการและความพึงพอใจ			การเปิด-ตอบสนองของตัวแปรต้น (ความต้องการด้านบริการจากธุรกิจ)					การเปิด-ตอบรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของราชการ		
	1	2	4	3	4	5	6	4	7	8	9	10	11	4	12	13	4
<u>ความคาดหวังต่อระดับการต้องการบริการ</u>																	
1. รับราชการทหารอย่างเดียว	89 (29.0)	218 (71.0)	307 (76.8)	21 (8.0)	11 (4.2)	64 (24.3)	167 (63.5)	263 (75.6)	30 (7.0)	47 (11.0)	83 (19.3)	51 (11.9)	218 (50.8)	420 (77.2)	47 (19.1)	199 (80.9)	246 (75.2)
2. รับราชการทหารและพาณิชย์	5 (16.7)	25 (83.3)	30 (7.5)	4 (13.8)	-	11 (37.9)	14 (48.3)	29 (8.3)	1 (2.6)	6 (15.4)	9 (23.1)	-	23 (59.0)	39 (7.0)	5 (18.5)	22 (81.5)	27 (8.3)
3. รับราชการทหารและประกอบการต้องการบริการ	7 (11.1)	56 (88.9)	63 (15.8)	4 (7.1)	1 (1.8)	29 (51.8)	22 (39.3)	56 (16.1)	3 (2.3)	6 (6.8)	9 (10.2)	5 (5.7)	66 (75.0)	88 (15.8)	3 (5.6)	51 (94.4)	54 (16.5)
รวม	101 (25.3)	299 (74.8)	400 (100.0)	29 (8.3)	12 (3.4)	104 (29.9)	203 (58.3)	348 (100.0)	33 (5.9)	59 (10.6)	101 (18.2)	56 (10.1)	307 (55.2)	556 (100.0)	55 (16.8)	272 (83.2)	327 (100.0)
χ^2	10.12			20.54					24.38						5.87		
Sig	0.006			0.002					0.00198						0.50		
C	0.15			0.23					0.20						0.13		

4 = รวม, 1=ทำ, 2=ไม่, 3=ขึ้นอยู่กับการต้องการ, 4=ยังไม่ตัดสินใจ, 5=ไม่ตอบ, 6=ตอบไม่ชัด

7 = 10,000, 8=25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ทำ, 13=ไม่

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
สรุปความคว้างในสังคมประกัน																	
	99	246	345	22	11	86	180	299	29	53	93	53	258	486	50	230	280
	(28.7)	(71.3)	(87.3)	(7.4)	(3.7)	(28.8)	(60.2)	(86.7)	(6.0)	(10.9)	(19.1)	(10.9)	(53.1)	(88.4)	(17.9)	(82.1)	(86.4)
	2	48	50	7	-	17	22	46	2	4	8	3	47	64	4	40	44
	(4.0)	(96.0)	(12.7)	(15.2)	-	(37.0)	(47.8)	(13.3)	(3.1)	(6.3)	(12.5)	(4.7)	(73.4)	(11.6)	(9.1)	(90.9)	(13.6)
รวม	101	294	395	29	11	103	202	345	31	57	101	56	305	550	54	270	324
	(25.6)	(74.4)	(100.0)	(8.4)	(3.2)	(29.9)	(58.6)	(100.0)	(5.6)	(10.4)	(18.4)	(10.2)	(55.5)	(100.0)	(16.7)	(83.3)	(100.0)
X^2	13.99			6.56					9.72						2.10		
Sig	0.000			0.083					0.04						0.04		
C	0.18			0.13					0.13						0.18		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการต่าง, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=ธนาคารรวม

7 = 18,000, 8=25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตาราง 4.4 มูลเหตุจูงใจและมูลเหตุผลักดันกับโอกาสการปรับเปลี่ยนอาชีพของนายทหาร

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
ความสอดคล้องระหว่างเงินเดือน																	
1. ไม่แตกต่างหรือแทบไม่แตกต่าง	1	5	6	-	-	2	4	6	3	3	3	-	1	10	2	4	6
	(16.7)	(83.3)	(1.5)	-	-	(33.3)	(66.7)	(1.7)	(30.0)	(30.0)	(30.0)	-	(10.0)	(1.8)	(33.3)	(66.7)	(1.8)
2. ค่อนข้างแตกต่าง	34	65	99	3	3	26	53	85	11	19	32	14	54	130	22	58	80
	(34.3)	(65.7)	(24.6)	(3.5)	(3.5)	(30.6)	(62.4)	(24.2)	(8.5)	(14.6)	(24.6)	(10.8)	(41.5)	(23.2)	(27.5)	(72.5)	(24.2)
3. แตกต่างกันอย่างมาก ประสบการณ์และอาชีพหรือไม่	67	231	298	26	9	77	148	260	19	40	66	42	254	421	32	212	244
	(22.5)	(77.5)	(73.9)	(10.0)	(3.5)	(29.6)	(56.9)	(74.1)	(4.5)	(9.5)	(15.7)	(10.0)	(60.3)	(75.0)	(13.1)	(86.9)	(73.9)
รวม	102	301	403	29	12	105	205	351	33	62	101	56	309	561	56	274	330
	(25.3)	(74.7)	(100.0)	(8.3)	(3.4)	(29.9)	(58.4)	(100.0)	(5.9)	(11.1)	(18.0)	(10.0)	(55.1)	(100.0)	(17.0)	(83.0)	(100.0)
X^2	5.77			4.39					34.78						10.00		
Sig	0.055			0.62					0.00003						0.006		
C	0.11			0.11					0.24						0.17		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้สำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความคิดเห็นและความตั้งใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของสถานประกอบการ (ความคิดเห็นต่อสถานประกอบการ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความคิดเห็นต่อรายได้จากธุรกิจ)						ข้อคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงที่อยู่ธุรกิจของหน่วยงาน		
	1	2	0	3	4	5	6	0	7	8	9	10	11	0	12	13	0
เห็นเช่นเดียวกับสถานที่ตั้งใน																	
1. ย่านนี้	9	71	80	13	5	13	46	77	2	10	16	5	65	98	9	65	74
	(11.3)	(88.8)	(21.7)	(16.9)	(6.5)	(16.9)	(59.7)	(24.0)	(2.0)	(10.2)	(16.3)	(5.1)	(66.3)	(19.1)	(12.2)	(87.8)	(24.4)
2. ย่านอื่นในเขตนี้	61	133	194	9	3	55	99	166	15	28	54	28	125	250	27	127	154
	(31.4)	(68.6)	(52.6)	(5.4)	(1.8)	(33.1)	(59.6)	(51.7)	(6.0)	(11.2)	(21.6)	(11.2)	(50.0)	(48.8)	(17.5)	(82.5)	(50.8)
3. ไม่ย่านใดเลย	23	52	75	3	2	25	32	62	5	14	17	15	72	123	12	47	59
	(30.7)	(69.3)	(20.3)	(4.8)	(3.2)	(40.3)	(51.6)	(19.3)	(4.1)	(11.4)	(13.8)	(12.2)	(58.5)	(24.0)	(20.3)	(79.7)	(19.5)
4. ไม่ทราบแน่นอน	2	18	20	2	1	3	10	16	6	3	5	3	24	41	3	13	16
	(10.0)	(90.0)	(5.4)	(12.5)	(6.3)	(18.8)	(62.5)	(5.0)	(14.6)	(7.3)	(12.2)	(7.3)	(58.5)	(8.0)	(18.8)	(81.3)	(5.3)
รวม	95	274	369	27	11	96	187	321	28	55	92	51	286	512	51	252	303
	(25.7)	(74.3)	(100.0)	(8.4)	(3.4)	(29.9)	(58.3)	(100.0)	(5.5)	(10.7)	(18.0)	(10.0)	(55.9)	(100.0)	(16.8)	(83.2)	(100.0)
X^2	17.62			21.15					20.03						1.83		
Sig	0.005			0.01					0.06						0.60		
C	0.201			0.25					0.19						0.07		

0 = รวม, 1=ดี, 2=ดีมาก, 3=ดีขึ้นมากกว่าเดิม, 4=ดีขึ้นกว่าเดิม, 5=ดีขึ้นเล็กน้อย, 6=ดีขึ้นกว่าเดิมน้อยที่สุด, 7=10,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 ขึ้นไป, 12=ดี, 13=ดีมาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากบุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากบุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่บุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
สวัสดิการทหารกับบุรกิจแตกต่างหรือไม่																	
1. ไม่แตกต่าง	31	94	125	7	2	37	63	109	8	20	32	21	106	187	13	88	101
	(24.8)	(75.2)	(31.5)	(6.4)	(1.8)	(33.9)	(57.8)	(31.4)	(4.3)	(10.7)	(17.1)	(11.2)	(56.7)	(34.1)	(12.9)	(87.1)	(31.0)
2. ค่อนข้างแตกต่าง	59	141	200	14	8	51	100	173	18	26	55	29	135	263	35	128	163
	(29.5)	(70.5)	(50.4)	(8.1)	(4.6)	(29.5)	(57.8)	(49.9)	(6.8)	(9.9)	(20.9)	(11.0)	(51.3)	(48.0)	(21.5)	(78.5)	(50.0)
3. แตกต่างกันอย่างมาก	9	63	72	8	1	16	40	65	5	12	13	6	62	98	6	56	62
	(12.5)	(87.5)	(18.1)	(12.3)	(1.5)	(24.6)	(61.5)	(18.7)	(5.1)	(12.2)	(13.3)	(6.1)	(63.3)	(17.9)	(9.7)	(90.3)	(19.0)
รวม	99	298	397	29	11	104	203	347	31	58	100	56	303	548	54	272	326
	(24.9)	(75.1)	(100.0)	(8.4)	(3.2)	(30.0)	(58.5)	(100.0)	(5.7)	(10.6)	(18.2)	(10.2)	(55.3)	(100.0)	(16.6)	(83.4)	(100.0)
X^2	8.17			5.36					8.10						5.96		
Sig	0.01			0.49					0.42						0.0506		
C	0.14			0.12					0.12						0.13		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาจิตสู่ธุรกิจของนายธนาคาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
<u>แตกต่าง สนใจหรือไม่</u>																	
1. น่าสนใจ	4	55	59	11	4	9	33	57	3	8	8	33	44	66	4	49	53
	(6.8)	(93.2)	(21.0)	(19.3)	(7.0)	(15.8)	(57.9)	(23.2)	(4.5)	(12.1)	(12.1)	(4.5)	(66.7)	(17.5)	(7.5)	(92.5)	(22.9)
2. ค่อนข้างน่าสนใจ	40	105	145	9	4	36	77	126	10	19	43	24	92	188	25	93	118
	(27.6)	(72.4)	(51.6)	(7.1)	(3.2)	(28.6)	(61.1)	(51.2)	(5.3)	(10.1)	(22.9)	(12.8)	(48.9)	(49.7)	(21.2)	(78.8)	(51.1)
3. ไม่ค่อยน่าสนใจ	16	45	61	3	1	20	25	49	8	9	16	6	53	92	10	36	46
	(26.2)	(73.8)	(21.7)	(6.1)	(2.0)	(40.8)	(51.0)	(19.9)	(8.7)	(9.8)	(17.4)	(6.5)	(57.6)	(24.3)	(21.7)	(78.3)	(19.9)
4. ไม่น่าสนใจ	4	12	16	3	1	4	6	14	3	5	3	2	19	32	4	10	14
	(20.0)	(75.0)	(5.7)	(21.4)	(7.1)	(28.6)	(42.9)	(5.7)	(9.4)	(15.6)	(9.4)	(6.3)	(59.4)	(8.5)	(28.6)	(71.4)	(6.1)
รวม	64	217	281	26	10	69	141	246	24	41	70	35	208	378	43	188	231
	(22.8)	(77.2)	(100.0)	(10.6)	(4.1)	(28.0)	(57.3)	(100.0)	(6.3)	(10.8)	(18.5)	(9.3)	(55.0)	(100.0)	(18.6)	(81.4)	(100.0)
χ^2	10.94			17.36					16.01						6.87		
Sig	0.004			0.04					0.19						0.07		
C	0.19			0.25					0.20						0.15		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายสอบการ		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
บรรยากาศแบบ ก. และ ข. ของแบบไหน																	
1. ระบบ ก. ทั้งหมด	2	25	27	-	3	9	11	23	4	6	7	1	23	41	5	18	23
	(7.4)	(92.6)	(6.8)	-	(13.0)	(39.1)	(47.8)	(6.6)	(9.8)	(14.6)	(7.1)	(2.4)	(56.1)	(7.5)	(21.7)	(78.3)	(7.1)
2. ระบบ ข. ทั้งหมด	9	35	44	4	2	15	19	40	4	10	14	6	33	57	8	29	37
	(20.5)	(79.5)	(11.1)	(10.0)	(5.0)	(37.5)	(47.5)	(11.5)	(7.0)	(17.5)	(7.0)	(10.5)	(57.9)	(10.4)	(21.6)	(78.4)	(11.3)
3. ของระบบ ข. มากกว่า	40	93	133	7	2	35	65	109	9	23	40	26	117	215	13	89	102
	(30.1)	(69.9)	(33.7)	(6.4)	(1.8)	(32.1)	(59.6)	(31.4)	(4.2)	(10.7)	(18.6)	(12.1)	(54.4)	(39.1)	(12.7)	(87.3)	(31.3)
4. ของระบบ ข. มากกว่า	48	143	191	18	5	44	108	175	15	22	47	22	131	237	30	134	164
	(25.1)	(74.9)	(48.4)	(10.3)	(2.9)	(25.1)	(61.7)	(50.4)	(6.3)	(9.3)	(19.8)	(9.3)	(55.3)	(43.1)	(18.3)	(81.7)	(51.3)
รวม	99	296	395	29	12	103	203	347	32	61	98	55	304	550	56	270	326
	(25.1)	(74.9)	(100.0)	(8.4)	(3.5)	(29.7)	(58.5)	(100.0)	(5.8)	(11.1)	(17.8)	(10.0)	(55.3)	(100.0)	(17.2)	(82.8)	(100.0)
X^2	[illegible].93			15.27					15.20						2.45		
Sig	[illegible].4			0.08					0.23						0.49		
C	0.12			0.20					0.25						0.08		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
บรรยากาศน่าสนใจหรือไม่																	
1. น่าสนใจ	11	57	68	14	1	11	40	66	3	12	10	3	44	72	11	51	62
	(16.2)	(83.8)	(29.1)	(21.2)	(1.5)	(16.7)	(60.6)	(31.0)	(4.2)	(16.7)	(13.9)	(4.2)	(61.1)	(24.2)	(11.7)	(82.3)	(31.2)
2. ค่อนข้างน่าสนใจ	35	103	138	6	5	39	73	123	12	17	39	14	87	169	21	94	115
	(25.4)	(74.6)	(59.0)	(4.9)	(4.1)	(31.7)	(59.3)	(57.7)	(7.1)	(10.1)	(23.1)	(8.3)	(51.5)	(56.9)	(18.3)	(81.7)	(57.8)
3. ไม่ค่อยน่าสนใจ	8	13	21	-	1	8	10	19	3	3	5	4	25	40	3	14	17
	(38.1)	(61.9)	(9.0)	-	(5.3)	(42.1)	(52.6)	(8.9)	(7.5)	(7.5)	(12.5)	(10.0)	(62.5)	(13.5)	(17.6)	(82.4)	(8.5)
4. ไม่น่าสนใจ	1	6	7	1	-	1	3	5	2	1	-	2	11	16	1	4	5
	(14.3)	(85.7)	(3.0)	(20.0)	-	(20.0)	(60.0)	(2.3)	(12.5)	(6.3)	-	(12.5)	(68.8)	(5.4)	(20.0)	(80.0)	(2.5)
รวม	55	179	234	21	7	59	126	213	20	33	54	23	167	297	36	163	199
	(23.5)	(76.5)	(100.0)	(9.9)	(3.3)	(27.7)	(59.2)	(100.0)	(6.7)	(11.1)	(18.2)	(7.7)	(56.2)	(100.0)	(18.1)	(81.9)	(100.0)
X^2	5.11			20.67					14.81						0.02		
Sig	0.16			0.01					0.2						0.99		
C	0.14			0.29					0.21						0.01		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการฝ่าย, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ความต้องการและความมั่นใจ			การเพิ่ม-ลดในสถานภาพของตำแหน่ง (ความต้องการตำแหน่งจากธุรกิจ)					การเพิ่ม-ลดในรายได้ (ความต้องการรายได้จากธุรกิจ)						โอกาสในการเปลี่ยนอาชีพสู่ธุรกิจของนายทหาร		
	1	2	*	3	4	5	6	*	7	8	9	10	11	*	12	13	*
ตรงกับเหตุจูงใจและ																	
ผลเหตุผลิกดิน																	
	4	25	29	3	1	11	12	27	4	8	6	4	18	40	8	18	26
	(13.8)	(86.2)	(18.7)	(11.1)	(3.7)	(40.7)	(44.4)	(18.5)	(10.0)	(20.0)	(15.0)	(10.0)	(45.0)	(20.3)	(30.8)	(69.2)	(18.8)
	28	98	126	16	5	26	72	119	9	13	29	10	96	157	19	93	112
	(22.2)	(77.8)	(81.3)	(13.4)	(4.2)	(21.8)	(60.5)	(81.5)	(5.7)	(8.3)	(18.5)	(6.4)	(61.1)	(79.7)	(17.0)	(83.0)	(81.2)
	32	123	155	19	6	37	84	146	13	21	35	14	114	197	27	111	138
	(20.6)	(79.4)	(100.0)	(13.0)	(4.1)	(25.3)	(57.5)	(100.0)	(6.6)	(10.7)	(17.8)	(7.1)	(57.9)	(100.0)	(19.6)	(80.4)	(100.0)
X2	1.02			4.19					7.23						2.55		
Sig	0.31			0.24					0.12						0.10		
C	0.08			0.16					0.18						0.13		

* = รวม, 1=ต่ำ, 2=สูง, 3=ผู้อำนวยการส่วน, 4=ผู้ช่วยผู้จัดการ, 5=ผู้จัดการ, 6=สนใจรายได้มากกว่าตำแหน่ง, 7=18,000,

8 = 25,000, 9=30,000, 10=35,000, 11=>35,000 บาท, 12=ต่ำ, 13=สูง

ตารางที่ 5.1 แสดงขนาดและประเภทของธุรกิจกับรอกาสในการรับบายพหาร เข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

	สถิติรับราชการหรือไม่				ชั้นในเมือง					สถิติรับราชการชั้นสูง						รับราชการในตำแหน่งใด					ขนาดเงินเดือนเท่าใด					
	1	2	3	4	4	5	6	7	8	9	9	10	11	12	0	13	14	15	16	0	17	18	19	20	21	0
สาขาธุรกิจ																										
1. สาขาอุตสาหกรรม	23	19	44	88	9	29	20	23	81	23	6	1	1	39	70	17	3	5	48	73	20	8	13	8	12	61
	(28.4)	(21.6)	(50.0)	(53.3)	(11.1)	(35.8)	(24.7)	(28.4)	(52.9)	(32.9)	(8.6)	(1.4)	(1.4)	(55.7)	(53.0)	(23.3)	(4.1)	(6.8)	(65.8)	(53.3)	(32.8)	(13.1)	(21.3)	(13.1)	(19.7)	(53.5)
2. สาขาพาณิชยกรรม	13	7	12	32	6	10	9	6	31	5	2	-	1	19	27	9	-	3	15	27	4	4	5	2	7	22
	(13.7)	(21.9)	(37.5)	(19.4)	(19.4)	(32.3)	(29.0)	(19.4)	(20.3)	(18.5)	(7.4)	-	(3.7)	(70.4)	(20.5)	(33.3)	-	(11.1)	(55.6)	(19.7)	(18.2)	(18.2)	(22.7)	(9.1)	(31.8)	(19.3)
3. สาขาบริการ	11	10	24	45	6	15	9	11	41	6	2	2	2	23	35	7	2	4	24	37	12	10	3	4	2	31
	(24.4)	(22.2)	(53.3)	(27.3)	(14.6)	(36.6)	(22.0)	(26.8)	(26.8)	(17.1)	(5.7)	(5.7)	(5.7)	(65.7)	(26.5)	(18.9)	(5.4)	(10.8)	(64.9)	(27.0)	(38.7)	(32.3)	(9.7)	(12.9)	(6.5)	(27.2)
รวม	49	36	80	165	31	54	38	40	153	34	10	3	4	81	132	33	5	12	87	137	36	22	31	14	21	134
	(29.7)	(21.8)	(48.5)	(100.0)	(13.7)	(35.3)	(24.8)	(26.1)	(100.0)	(25.8)	(7.6)	(2.3)	(3.0)	(61.4)	(100.0)	(24.1)	(3.6)	(8.8)	(63.5)	(100.0)	(31.6)	(19.3)	(18.4)	(12.3)	(18.4)	(100.0)
ค่า	2.81				1.31					0.13						5.71					12.31					
Sig	0.58				0.88					0.42						0.71					0.13					
C	0.12				0.12					0.24						0.16					0.31					

0=รวม, 1=มีบุตร, 2=ไม่มีบุตร, 3=ไม่มีบุตร, 4=มีบุตร, 5=ต่อรองเมื่อบุตร, 6=ต่อรองไม่มีบุตร, 7=ไม่มีบุตร, 8=พี่น้อง, 9=พี่น้องมีเงิน, 10=หมดหรี, 11=หมด, 12=มีบอดเตอร์ไซด์, 13=ผู้ช่วยพนักงานขาย, 14=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

15=ผู้จัดการ, 16=อื่น ๆ, 17=มีรายได 18,000, 18=มีรายได 27,000, 19=มีรายได 30,000, 20=มีรายได 35,000, 21=รายได้ว่า 35,000

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

	สนใจรับบายพาราหรือไม่				มั่นใจเพียงใด					สนใจรับบายพาราขึ้นอยู่กับ						รับบายพาราบนพื้นฐานใด					จะให้เงินเดือนเท่าใด					
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	10	11	12	*	13	14	15	16	*	17	18	19	20	21	*
ขนาดบุรุษ																										
1. ขนาดเล็ก	3	3	6	12	2	1	2	5	10	3	-	-	-	5	8	1	-	2	6	9	2	2	2	1	-	7
	(25.0)	(25.0)	(50.0)	(7.3)	(20.0)	(10.0)	(20.0)	(50.0)	(6.6)	(37.5)	-	-	-	(62.5)	(6.2)	(11.1)	-	(22.2)	(66.7)	(6.7)	(28.6)	(28.6)	(28.6)	(14.3)	-	(6.2)
2. ขนาดกลาง	24	15	34	73	9	33	17	12	71	18	4	1	3	36	62	17	2	8	36	63	22	10	7	6	10	55
	(32.9)	(20.5)	(46.6)	(44.5)	(12.7)	(46.5)	(23.9)	(16.9)	(47.0)	(29.0)	(6.5)	(1.6)	(4.8)	(58.1)	(47.7)	(27.0)	(3.2)	(12.7)	(57.1)	(46.7)	(40.0)	(18.2)	(12.7)	(10.9)	(18.2)	(48.7)
3. ขนาดใหญ่	22	18	39	79	10	20	15	22	70	12	6	2	1	39	60	15	3	2	43	63	12	10	12	6	11	51
	(27.8)	(22.8)	(49.4)	(48.2)	(14.3)	(28.6)	(25.7)	(31.4)	(46.4)	(20.0)	(10.0)	(3.3)	(1.7)	(65.0)	(46.2)	(23.8)	(4.8)	(3.2)	(68.3)	(46.7)	(23.5)	(19.6)	(23.5)	(11.8)	(21.6)	(45.1)
รวม	49	36	79	164	21	54	37	39	151	33	10	3	4	80	130	33	5	12	85	135	36	22	21	13	21	113
	(29.9)	(22.0)	(48.2)	(100.0)	(13.9)	(35.8)	(24.5)	(25.8)	(100.0)	(25.4)	(7.7)	(2.3)	(3.1)	(61.5)	(100.0)	(24.4)	(3.7)	(8.9)	(63.0)	(100.0)	(31.9)	(19.5)	(18.6)	(11.5)	(18.6)	(100.0)
χ^2	0.63				10.93					4.71						7.18					6.30					
Sig	0.95				0.09					0.78						0.30					0.61					
C	0.06				0.25					0.18						0.22					0.22					

*=รวม, 1=สนใจ, 2=ไม่แน่ใจ, 3=ไม่สนใจ, 4=มั่นใจ, 5=ค่อนข้างมั่นใจ, 6=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 7=ไม่มั่นใจ, 8=พันเอก, 9=พันเอกพิเศษ, 10=พลตรี, 11=พลโท, 12=ขึ้นอยู่กับเงินได้, 13=ผู้สำนวยการฝ่าย, 14=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

15=ผู้จัดการ, 16=อื่น ๆ, 17=ประมาณ 18,000, 18=ประมาณ 27,000, 19=ประมาณ 30,000, 20=ประมาณ 35,000, 21=มากกว่า 35,000

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

	สนใจรับบายทรารหรือไม่				มั่นใจเพียงใด					สนใจรับบายทรารขึ้นอยู่ใด						รับบายทรารในตำแหน่งใด					จะให้เงินเดือนเท่าใด					
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	10	11	12	*	13	14	15	16	*	17	18	19	20	21	*
จำนวนพนักงาน																										
1. 1 - 20	9	10	19	38	4	8	12	11	35	5	-	1	1	22	29	7	-	7	16	30	9	6	6	3	2	26
	(23.7)	(26.3)	(50.0)	(26.6)	(11.4)	(22.9)	(34.3)	(31.4)	(26.1)	(17.2)	-	(3.4)	(3.4)	(75.9)	(25.4)	(23.3)	-	(23.3)	(53.3)	(25.6)	(34.6)	(23.1)	(23.1)	(11.5)	(7.7)	(25.2)
2. 21 - 100	11	12	13	36	5	12	6	9	32	12	2	-	1	13	28	10	1	-	17	28	13	5	4	-	3	25
	(30.6)	(33.3)	(36.1)	(25.2)	(15.6)	(37.5)	(18.8)	(28.1)	(23.9)	(42.9)	(7.1)	-	(3.6)	(46.4)	(24.6)	(35.7)	(3.6)	-	(60.7)	(23.9)	(52.0)	(20.0)	(16.0)	-	(12.0)	(24.3)
3. 101 - 500	13	7	22	42	6	15	9	11	41	10	6	-	2	17	35	9	3	1	23	36	8	6	5	7	7	33
	(31.0)	(16.7)	(25.2)	(29.4)	(14.6)	(36.6)	(22.0)	(26.8)	(30.6)	(28.6)	(17.1)	-	(5.7)	(48.6)	(30.7)	(25.0)	(8.3)	(2.8)	(63.9)	(30.8)	(24.2)	(18.2)	(15.2)	(21.2)	(21.2)	(32.0)
4. 501 - 1,000	7	4	16	27	4	10	8	4	26	5	1	2	-	14	22	4	1	1	17	23	4	3	2	3	7	19
	(25.9)	(14.8)	(59.3)	(18.9)	(15.4)	(38.5)	(30.8)	(15.4)	(19.4)	(22.7)	(4.5)	(9.1)	-	(63.6)	(19.3)	(17.4)	(4.3)	(4.3)	(73.9)	(19.7)	(21.1)	(15.8)	(10.5)	(15.8)	(36.8)	(18.4)
รวม	40	33	70	143	19	45	35	35	134	32	9	3	4	66	114	30	5	9	73	117	34	20	17	13	19	103
	(28.0)	(23.1)	(49.0)	(100.0)	(14.2)	(33.6)	(26.1)	(26.1)	(100.0)	(28.1)	(7.9)	(2.6)	(3.5)	(51.9)	(100.0)	(25.6)	(4.3)	(7.7)	(62.4)	(100.0)	(33.0)	(19.4)	(16.5)	(12.6)	(18.4)	(100.0)
χ^2	5.77				5.53					19.41						18.55					16.88					
Sig	0.44				0.78					0.07						0.02					0.08					
C	0.19				0.19					0.38						0.37					0.37					

*=รวม, 1=สนใจ, 2=ไม่แน่ใจ, 3=ไม่สนใจ, 4=มั่นใจ, 5=ค่อนข้างมั่นใจ, 6=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 7=ไม่มั่นใจ, 8=พันเอก, 9=พันเอกพิเศษ, 10=พลตรี, 11=พลโท, 12=ร้อยศาลก็ได้, 13=ผู้อำนวยการฝ่าย, 14=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

15=ผู้จัดการ, 16=อื่น ๆ, 17=ประมาณ 18,000, 18=ประมาณ 27,000, 19=ประมาณ 30,000, 20=ประมาณ 35,000, 21=มากกว่า 35,000

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

	สนใจรับนายทหารหรือไม่				มั่นใจเพียงใด					สนใจรับนายทหารขึ้นอยู่ใด						รับนายทหารในตำแหน่งใด					จะใช้เงินเดือนเท่าใด					
	1	2	3	*	4	5	6	7	*	8	9	10	11	12	*	13	14	15	16	*	17	18	19	20	21	*
ขนาดระเบียบ																										
1. 1 - 100	5	9	9	23	4	3	6	8	21	1	1	-	1	12	15	3	2	4	8	17	11	3	1	-	1	16
	(21.7)	(39.1)	(39.1)	(14.9)	(19.0)	(14.3)	(28.6)	(38.1)	(14.7)	(6.7)	(6.7)	-	(6.7)	(80.0)	(12.0)	(17.6)	(11.8)	(23.5)	(47.1)	(13.1)	(68.8)	(18.8)	(6.3)	-	(6.3)	(14.8)
2. 101 - 1,000	29	17	45	91	12	32	20	23	87	26	6	2	2	41	77	24	1	4	50	79	17	17	14	8	12	68
	(31.9)	(18.7)	(49.5)	(59.1)	(13.8)	(36.8)	(23.0)	(26.4)	(60.8)	(33.8)	(7.8)	(2.6)	(2.6)	(53.2)	(61.6)	(30.4)	(1.3)	(5.1)	(63.3)	(60.8)	(25.0)	(25.0)	(20.6)	(11.8)	(17.6)	(63.0)
3. 1,001 - 5,000	11	5	17	33	5	10	8	6	29	4	2	1	1	19	27	4	2	1	20	27	3	1	3	5	6	18
	(33.3)	(15.2)	(51.5)	(21.4)	(17.2)	(34.5)	(27.6)	(20.7)	(20.3)	(14.8)	(7.4)	(3.7)	(3.7)	(70.4)	(21.6)	(14.8)	(7.4)	(3.7)	(74.1)	(20.8)	(16.7)	(5.6)	(16.7)	(27.8)	(33.3)	(16.7)
4. 5,001 - 10,000	2	1	4	7	-	3	2	1	6	2	-	-	-	4	6	2	-	-	5	7	2	1	1	1	1	6
	(28.6)	(14.3)	(57.1)	(4.5)	-	(50.0)	(33.3)	(16.7)	(4.2)	(33.3)	-	-	-	(66.7)	(4.8)	(28.6)	-	-	(71.4)	(5.4)	(33.3)	(16.7)	(16.7)	(16.7)	(16.7)	(5.6)
	47	32	75	154	21	48	36	38	143	33	9	3	4	76	125	33	5	9	83	130	33	22	19	14	20	108
	(30.5)	(20.8)	(48.7)	(100.0)	(14.7)	(33.6)	(25.2)	(26.6)	(100.0)	(26.4)	(7.2)	(2.4)	(3.2)	(60.8)	(100.0)	(25.4)	(3.8)	(6.9)	(63.8)	(100.0)	(30.6)	(20.4)	(17.6)	(13.0)	(18.5)	(100.0)
X^2	5.89				6.54					9.39						17.00					22.45					
Sig	0.50				0.68					0.66						0.04					0.03					
C	0.19				0.20					0.26						0.34					0.41					

*=รวม, 1=สนใจ, 2=ไม่สนใจ, 3=ไม่สนใจ, 4=มั่นใจ, 5=ค่อนข้างมั่นใจ, 6=ค่อนข้างไม่มั่นใจ, 7=ไม่มั่นใจ, 8=พันเอก, 9=พันเอกพิเศษ, 10=พลตรี, 11=พลโท, 12=ขึ้นอยู่ใดก็ได้, 13=ผู้อำนวยการค่าย, 14=ผู้ช่วยผู้จัดการ,

15=ผู้จัดการ, 16=อื่น ๆ, 17=ประมาณ 18,000, 18=ประมาณ 27,000, 19=ประมาณ 30,000, 20=ประมาณ 35,000, 21=มากกว่า 35,000

ตารางที่ 5.2 แสดงความสอดคล้องในโครงสร้างอาชีพ และค่านิยมกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจของนักธุรกิจ

	โอกาสรับนายทหาร		รวม
	ต่ำ	สูง	
<u>หน่วยงานที่สนใจ</u>			
1. สายงานหลัก	1	1	2
	(50.0)	(50.0)	(4.5)
2. สายงานหนุนช่วย	14	10	24
วิชาการ	(58.3)	(41.7)	(54.5)
3. สายงานหนุนช่วย	8	6	14
บริหาร	(57.1)	(42.9)	(31.8)
4. ไม่แน่ใจ	3	1	4
	(75.0)	(25.0)	(9.1)
รวม	26	18	44
	(75.0)	(25.0)	(9.1)
X^2	0.51		
Sig	0.91		
C	0.10		

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

	โอกาสรับนายทหาร		รวม
	ต่ำ	สูง	
<u>ค่านิยมเป็นอุปสรรค</u>			
1. เป็นปัญหา	17	6	23
	(73.9)	(26.1)	(48.9)
2. ไม่เป็นปัญหา	6	9	15
	(40.0)	(60.0)	(31.9)
3. ไม่แน่ใจ	5	4	9
	(55.6)	(44.4)	(19.1)
	(59.6)	(40.4)	(100.0)
X^2	4.41		
Sig	0.11		
C	0.29		

ตารางที่ 5.3 แสดงความกว้างในสังคมประกิตกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

	โอกาสรับนายทหาร		รวม
	ต่ำ	สูง	
<u>การศึกษา</u>			
1. ปริญญาตรีจาก จปร.	1	1	2
	(50.0)	(50.0)	(4.2)
2. ปริญญาตรี จปร.	13	11	24
และอื่น ๆ	(54.2)	(45.8)	(50.0)
3. ปริญญาตรีจากอื่น ๆ	15	7	22
	(68.2)	(31.8)	(45.8)
	(60.4)	(39.6)	(100.0)
X^2	1.03		
Sig	0.59		
C	0.14		

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

	โอกาสรับนายทหาร		รวม
	ต่ำ	สูง	
<u>ต้องมีประสบการณ์</u>			
1. จำเป็น	21	10	31
	(67.7)	(32.3)	(63.3)
2. ไม่จำเป็น	9	9	18
	(50.0)	(50.0)	(36.7)
	(61.2)	(38.8)	(100.0)
X^2	1.50		
Sig	0.21		
C	0.17		

ตารางที่ 5.4 แสดงมูลเหตุผลักดันกับโอกาสในการเปิดรับนายทหารเข้าสู่วงการธุรกิจ

	โอกาสรับนายทหาร		รวม
	ต่ำ	สูง	
ขอบระบบ ก. เป็นปัญหาหรือไม่			
1. เป็นปัญหา	12	5	17
	(70.6)	(29.4)	(34.7)
2. ไม่เป็นปัญหา	14	12	26
	(53.8)	(46.2)	(53.1)
3. ไม่แน่ใจ	4	2	6
	(66.7)	(33.3)	(12.2)
รวม	30	19	49
	(61.2)	(38.8)	(100.0)
X^2	1.2		
Sig	0.52		
C	0.16		

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับสมองในราชการพลเรือน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2531), น. 313-338.

กมลวดี รุ่งเจริญไพศาล, การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2522-2525, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2528).

เกศรัตน์ สุขเกษม, การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิสเซส, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533).

จารุภรณ์ เภาธะทัต, ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อการจงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528).

เฉลียว บุรีภักดี, จิตวิทยาสังคม : วิทยาศาสตร์สังคม (กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2517).

ชูทิศ รัตนทัศนีย์, การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525).

ประจักษ์ สุวรรณภักดี, แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกรมการปกครองในส่วนกลาง, (พระนคร กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง, 2532).

ปานศิริ ประภาวัต, "ค่าสังขวัญของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล : การศึกษาเฉพาะกรณี นายตำรวจระดับรองผู้กำกับการโดยอาศัยตัวแปรทางสังคมเศรษฐกิจ," (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529).

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์, รายงานวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526)

วรรณภา ณ สงขลา, บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษา, (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524).

วิชชุกร บาคธน, การปรับบทบาทของทหารไทย หลัง พ.ศ. 2516-ปัจจุบัน : ศึกษากรณีมิติของการพัฒนาเพื่อความมั่นคง, (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต การปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529).

สมพงษ์ เกษมสิน, สาราบุกรมการบริหาร (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527).

สุทธิสินี พุทธกาพล ทัศนคติของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ลาออกจากราชการ, (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528).

แสวง รัตนมงคลมาศ และคณะ. การสรรหา การคงอยู่ และการลาออกจากอาชีพราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528).

อรัญ เพ็มพิบูลย์ การลาออกของพนักงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, 2533).

ภาษาอังกฤษ

Bernard Berelson and Gary A. Steiner, Human Behavior (New York : Harcourt, Bruce and World, 1964).

Clayton P. Alderfer, Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Setting, (New York : The Free Press, 1972).

Dale S. Beach, Personnel : Management & People at Work (New York: The Macmillan Co., 1965).

Fredrick Herzberg, Benard Mausner and Barbara B. Synderman, The Motivation to Work, (New York : John Wiley & Sons, 1959).

Harold Koontz and Cyrill O'Donnell, Principles of Management : and Analysis of Managerial Function (New York : McGraw-Hill Book Co., 1974).

Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, Jr. Personnel Management (Ohio : South-western Pubblishing, 1968).

J. Kogan and E. Havemann, Psychology (New York : Harcourt, Brace and World Inc., 1968).

Robert E. Callahan, Patrick Fleenor, and Harry R. Knudson, Understanding Organization Behavior : A Managerial Viewpoint (Ohio : Charles E. Merrill Publishing Co., 1986).

William H. Mobley, Employee Turnover : Causes, Consequences and Control (Mass. : Addison - Wesley, 1982).

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ-นามสกุล	พลตรี ไพโรจน์ พานิชสมัย
ภูมิลำเนา	170/29 ถนนราชดำเนิน ต.ท่าวัง อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	- โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (ปีที่ 2) - โรงเรียนนายร้อยแซนด์เฮิร์ท ประเทศอังกฤษ - ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต (รามคำแหง) - หลักสูตรบายทหารปืนใหญ่ ชั้นนายร้อยและนายพัน ที่ฟอร์ทซิล โอหลาโฮมา สหรัฐอเมริกา - หลักสูตร เสนาธิการทหารบกประจำการ รุ่นที่ 57
สถานที่ทำงาน	สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการทหารสูงสุด
ที่อยู่ปัจจุบัน	21 ซอย 3 หมู่บ้านนวธานี ถ.สุขาภิบาล 2 กทม.