

แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการ
เป็นทหารกองประจำการ
กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก รุ่งสยาม เพิ่มมี
ผู้บังคับกองพันสรรพาวุธกระสุนที่ 21
กองบัญชาการช่วยรบที่ 1
วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2568

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหาร
กองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

โดย พันเอก รุ่งสยาม เพ็ญมี

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2568 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ ผ่าน

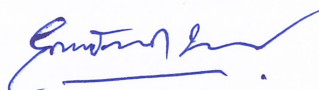
พลตรี


(เกียรติชัย โอภาโส)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

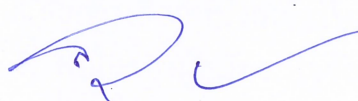
ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

พันเอก


(ยุทธนา ชันทอง)

ประธานกรรมการ

พันเอก


(สุกิจ บุญยงค์)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง


(กนิษฐา ฐิติวัฒนา)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(ฉวีวรรณ ตะเกापงค์)

กรรมการ

พันเอกหญิง


(ธัญนุช สิงห์พันธุ์)

กรรมการและเลขานุการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก รุ่งสยาม เพิ่มมี
เรื่อง	แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14
วันที่	9 กันยายน 2568 จำนวนคำ : 9,238 จำนวนหน้า : 29
คำสำคัญ	ทหารกองเกิน, ทหารกองประจำการ, การสมัครใจเข้ารับราชการ
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

งานวิจัยศึกษา 1) กระบวนการที่กองทัพบกใช้ในการส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 และ 3) แนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการ โดยใช้การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ผ่าน SWOT Analysis และ TOWS Matrix พบว่า กองทัพบกได้ปรับกระบวนการสู่ระบบสมัครใจมากขึ้น โดยอาศัยปัจจัยสนับสนุนจากการพัฒนาระบบการรับสมัครออนไลน์ (RCM) ที่เข้าถึงได้ตลอด 24 ชั่วโมง และเอื้อต่อการบริหารจัดการ รวมถึงการกำหนดสิทธิประโยชน์และการเลือกหน่วยเข้ารับราชการด้วยตนเอง ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกและเพิ่มความพึงพอใจของผู้สมัคร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครแบ่งออกเป็นสี่มิติ ได้แก่ ความสนใจและเหตุผลส่วนตัวมีอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในระเบียบวินัยและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีอิทธิพลระดับปานกลาง เกิดจากของอาชีพทหารที่ผู้สมัครมองว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับ และอิทธิพลของบุคคลรอบข้าง โดยเฉพาะครอบครัวที่มีผลกระทบระดับปานกลาง ผู้วิจัยเสนอแนวทางส่งเสริม 7 ประการ ได้แก่ 1) การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ให้เหมาะกับกลุ่มเป้าหมาย Gen Z 2) การปรับปรุงอาหารในค่ายเพื่อส่งเสริมสุขภาพ 3) การสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของอาชีพทหาร 4) การเพิ่มแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 5) การปรับปรุงสวัสดิการพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรม 6) การตอบสนองความต้องการของบุคคลตามลำดับของ Maslow และ 7) การสื่อสารเชิงรุกผ่านการเล่าเรื่องและการสร้าง Role Model สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายรับสมัคร และการสื่อสารของกองทัพบกได้

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Rungsiam Permi

TITLE: Approaches to Promote Voluntary Enlistment of Conscripts into the Regular Armed Forces: A Case Study in Military Circle 14.

DATE: 9 September, 2025 **WORD COUNT :** 9,238 **PAGES :** 29

KEY TERMS: Conscripts, Regular Army Soldiers, Voluntary Enlistment

CLASSIFICATION: Unclassified

This study examines the Royal Thai Army's transition from conscription to voluntary recruitment by investigating current processes, analyzing decision-making factors among potential recruits in the 14th Military Circle, and proposing strategic enhancement approaches. Using SWOT Analysis and TOWS Matrix, the research reveals successful transformation through the 24-hour online recruitment system (RCM), self-selected benefits packages, and unit assignment options, resulting in reduced attrition and increased satisfaction. Four primary factors influence recruitment decisions with varying impact levels. Personal interest and individual motivations show the highest influence, particularly regarding military discipline confidence and career advancement opportunities. Career progression demonstrates moderate influence, alongside military service prestige and family influence factors. The study proposes seven strategic recommendations: targeted Generation Z online campaigns, improved military facility food services, positive military image development, enhanced career incentives, concrete welfare improvements, systematic addressing of individual needs per Maslow's hierarchy, and proactive communication through storytelling and role modeling. These findings provide empirical foundations for developing military recruitment policies and communication strategies within the Royal Thai Army.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการศึกษา ตลอดจนความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันเอก สุกิจ บุญยงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา พันเอกหญิง กนิษฐา ฐิติวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำและแนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง และเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ พลตรี เกียรติชัย โอภาโส ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่ให้ความกรุณาตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา พันเอก ยุทธนา ชันทอง ประธานคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล พันเอกหญิง ฉวีวรรณ ตะเภาพงศ์ และ พันเอกหญิง ธัญญะกัญญา สิงห์พันธุ์ คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล อาจารย์ ดร. วีระพัฒน์ กฤตธนาทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษประจำกลุ่มวิจัย รวมทั้ง พันเอก พิชญ์สุกัลย์ ทรัพย์สมบูรณ์ ที่ได้ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ ในการวิจัย ทำให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความกรุณาของทุกท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ และหน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิดการเกณฑ์ทหาร	6
ทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's Theory of Motivation)	12
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 บทวิเคราะห์	
กระบวนการที่กองทัพบกส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหาร	18
กองประจำการในปัจจุบัน	
ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา	19
พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์โดยใช้ SWOT Analysis	21
และการสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix	
แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการ	23
เป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14	
บทที่ 4 บทอภิปรายผล	
การอภิปรายผลการวิจัย	25
บทที่ 5 บทสรุป และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	27
ข้อเสนอแนะ	28
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	
ภาคผนวก ข ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้บัญญัติหน้าที่ของรัฐไว้อย่างชัดเจนในหมวด 5 มาตรา 52 โดยกำหนดให้รัฐมีภารกิจในการพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต รวมถึงความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองอย่างเหมาะสม¹

กระทรวงกลาโหมในฐานะหน่วยงานหลักในการรับผิดชอบด้านความมั่นคงของชาติ ได้ดำเนินการหลักในการป้องกันภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้อำกำลังทหารในบริบทที่จำเป็น ทั้งนี้ อำกำลังทหารของประเทศไทยแบ่งออกตามพื้นที่ปฏิบัติการ ได้แก่ กองทัพบก (ภาคพื้นดิน) กองทัพเรือ (ทางทะเล) และกองทัพอากาศ (น่านฟ้า) ซึ่งมีบทบาทสำคัญทั้งในภาวะสงบและเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในบริบทการเจรจาทางการทูตที่จำเป็นต้องอาศัยความแข็งแกร่งของกองทัพในการสนับสนุน²

ในอดีต โดยเฉพาะในช่วงสงครามเย็น (พ.ศ. 2488 - 2534) ความขัดแย้งระหว่างประเทศมหาอำนาจส่งผลให้ไทยมีบทบาทสำคัญทางยุทธศาสตร์ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รัฐบาลไทยในขณะนั้นจึงมีความจำเป็นต้องจัดตั้งระบบการเกณฑ์ทหารโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดให้ชายไทยที่มีอายุระหว่าง 18 - 30 ปี ต้องลงบัญชีเป็นทหารกองเกิน และเข้ารับราชการทหารเมื่อถึงกำหนด³ ทั้งนี้ สถานะของทหารตามกฎหมายแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทหารกองเกิน ทหารกองประจำการ และทหารกองหนุน ซึ่งล้วนมีบทบาทในการจัดกำลังพลเพื่อรองรับภารกิจความมั่นคงของรัฐในแต่ละช่วงเวลา อย่างไรก็ตาม การเกณฑ์ทหารแบบสุ่มโดยใช้ระบบจับสลากยังคงมีข้อจำกัดในด้านประสิทธิภาพและแรงจูงใจของผู้เข้ารับราชการ

ภายใต้บริบทโลกปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านภูมิรัฐศาสตร์ เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ระบบอำนาจแบบพหุขั้ว และการขยายบทบาทขององค์กรที่ไม่ใช่รัฐ เช่น องค์กรระหว่างประเทศและบริษัทข้ามชาติ อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในรูปแบบใหม่ เช่น ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบเข้าเมือง การค้ายาเสพติด และการค้ามนุษย์⁴ นอกจากนี้การพัฒนารวดเร็วของเทคโนโลยี

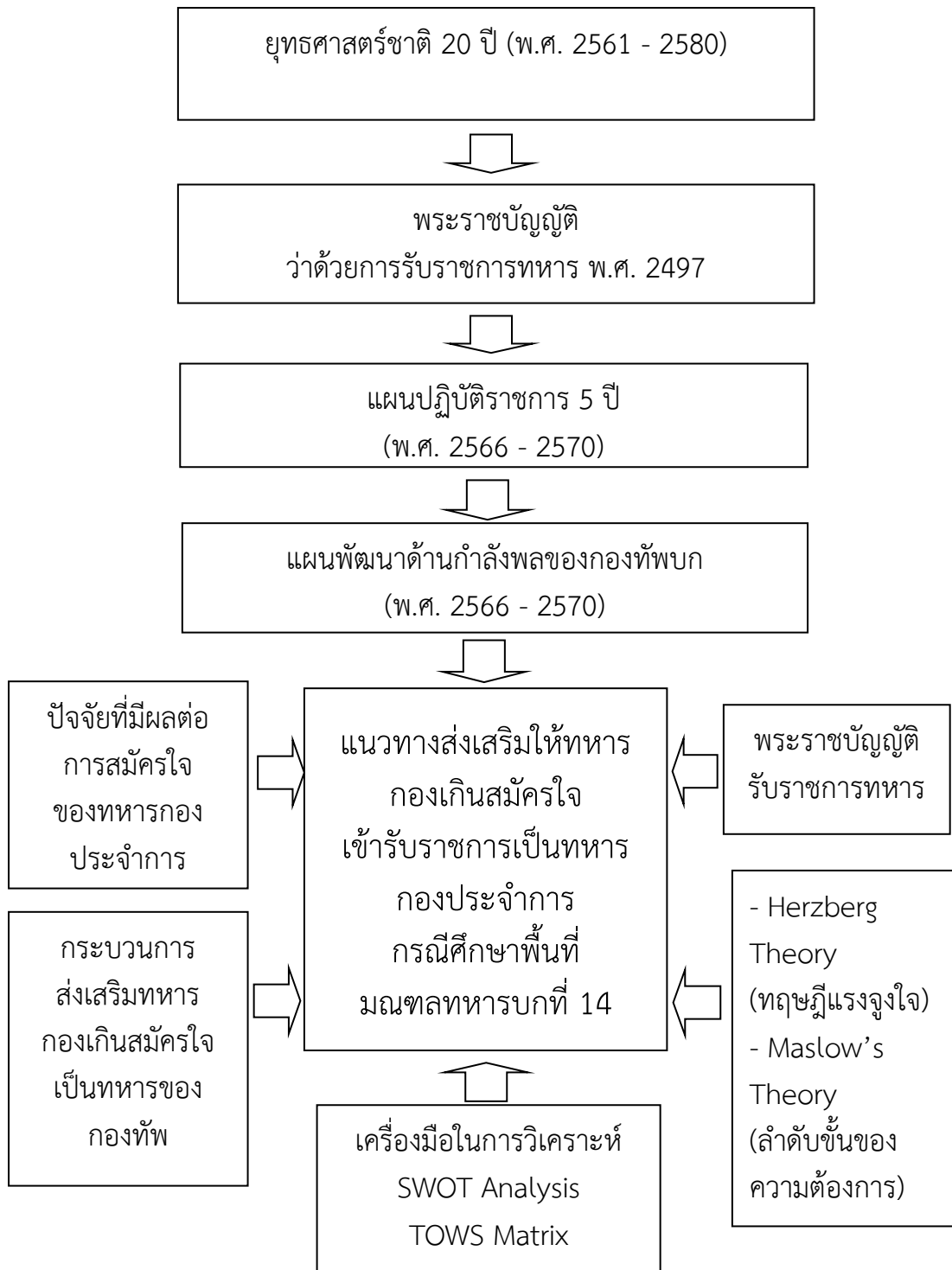
เช่น ปัญญาประดิษฐ์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบอัตโนมัติ ยังสร้างทั้งโอกาสและความเสี่ยงใหม่ต่อความมั่นคงของชาติ จากสถานการณ์ดังกล่าว กองทัพบกจึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาแนวทางใหม่ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และสามารถรับมือกับภัยคุกคามที่หลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น การส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการจึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม โดยจะช่วยให้กองทัพได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ลดปัญหาทางสังคมที่เกิดจากการบังคับ และลดภาระด้านงบประมาณในการฝึกฝนกำลังพลใหม่

นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปเข้ารับราชการโดยสมัครใจ ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประชาชนกับกองทัพ เสริมสร้างภาพลักษณ์ของกองทัพ ในฐานะองค์กรที่เปิดรับความหลากหลายและให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ เสริมทักษะพิเศษ รวมถึงการศึกษา ส่งผลให้สามารถจัดตั้งกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเรียกใช้งานในยามฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป การปรับเปลี่ยนระบบการคัดเลือกจากรูปแบบบังคับมาเป็นระบบสมัครใจ ถือเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน อันจำเป็นต้องอาศัยกำลังพลที่มีคุณภาพและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการที่กองทัพบกส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้รูปแบบวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงเอกสาร เป็นแนวทางในการวิจัย

2. **ขอบเขตการศึกษา** ศึกษาการส่งเสริมทหารกองเกินสมัครใจเป็นทหารของทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารคำสั่ง และนโยบายของกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครใจของทหารกองประจำการ

4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้การวิเคราะห์แบบ SWOT Analysis และการสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix รวมทั้งแนวคิด Herzberg Theory (ทฤษฎีแรงจูงใจ) และ Maslow's Theory (ลำดับขั้นของความต้องการ)

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กิจกรรม	พ.ย. 67	ธ.ค. 67	ม.ค. 68	ก.พ. 68	มี.ค. 68	เม.ย. 68	พ.ค. 68	มิ.ย. 68
1. เลือกเรื่องและกำหนดหัวข้อการวิจัย	↔							
2. สอบการนำเสนอโครงร่างการวิจัย		↔						
3. ศึกษาและค้นคว้าที่มาของปัญหา			↔	↔				
4. วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล					↔			
5. สรุปผลการวิจัย						↔		
6. นำเสนอผลการวิจัย							↔	
7. จัดทำรูปเล่ม								↔

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบกระบวนการที่กองทัพบกส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบัน
2. ได้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14
3. ได้ทราบแนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

บทที่ 2

บทแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และศึกษากระบวนการในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครกองเกินเข้ารับราชการของประเทศไทย รวมถึงหาแนวทางที่สามารถส่งเสริมให้ทหารกองเกินมีความต้องการในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการอีกด้วย โดยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดการเกณฑ์ทหาร

การเกณฑ์ทหารเป็นกิจกรรมพื้นฐานของรัฐบาลสมัยใหม่ (Modern State) ที่เริ่มต้นในปลายสมัยศตวรรษที่ 18 นักรัฐศาสตร์คนสำคัญอย่าง ชาร์ลส์ ทิลลี่ (Charles Tilly) ถือว่าการเกณฑ์ทหารเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างรัฐที่เกิดขึ้นจากการต้องการทำสงครามในยุโรป ก่อนจะสรุปเป็นทฤษฎีการกำเนิดรัฐว่า สงครามสร้างรัฐ เนื่องจากรัฐเป็นองค์กรเดียวที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ความรุนแรง และด้วยธรรมชาติขององค์อุปถัมภ์ที่ต้องสร้างความมั่นคงของตน จึงมักจำลองภัยคุกคามจากภายนอก ภายใต้ข้ออ้างในการรักษาความปลอดภัยให้กับประชาชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบังคับให้ประชาชนปฏิบัติตาม เพื่อแลกกับการคุ้มครองจากรัฐบาล อีกทั้ง⁵ กิจกรรมเพื่อรับรองความปลอดภัยนี้ มีตั้งแต่การเกณฑ์ทหาร การเก็บภาษี การจัดตั้งระบบราชการ ตลอดจนการจำแนกประชากร เป็นต้น ลักษณะทั่วไปของรัฐสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นครั้งแรกในยุโรป โดยเฉพาะในยุคสมัยการทำสงครามของนโปเลียน หรือที่รู้จักกันในชื่อว่า The Napoleonic Wars ซึ่งกินเวลายาวนานระหว่างปี ค.ศ. 1803 - 1815 สงครามที่เกิดขึ้นทุกปีในภาคพื้นยุโรปและลามไปยังหลายส่วนของโลก ก่อให้เกิดกิจกรรมของรัฐเช่นนี้ การเกณฑ์ (Conscription) มักถูกยกเป็นประเด็นที่ถกเถียงด้วยหลายเหตุผล ซึ่งมีหลายเหตุผลด้วยกัน อาทิ การคัดค้านการเกณฑ์ด้วยเหตุผลทางมนุษยธรรม เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลที่รับรู้ บางครั้งผู้ถูกเกณฑ์ทหารอาจหลบเลี่ยงราชการโดยการออกนอกประเทศ การสู้รบโดยอ้อมบนเหตุผลด้านศาสนา ปรัชญา หรืออุดมการณ์ เป็นต้น ซึ่งบางประเทศมีระบบการเกณฑ์โดยการจู่โจมทางเลือกที่ไม่ใช่บทบาทปฏิบัติ การรบหรือไม่ใช้ทหารอย่างสิ้นเชิง เช่น การเกณฑ์เข้าระบบราชการพลเรือน (Zivildienst) ในประเทศออสเตรียและสวิตเซอร์แลนด์ ประเทศที่แยกออกจากสหภาพโซเวียตเดิม ส่วนมากการเกณฑ์ไม่เพียงเข้ากองทัพบกเท่านั้น แต่รวมถึงองค์กรกึ่งทหารซึ่งมีหน้าที่ในราชการเฉพาะในประเทศคล้ายตำรวจ (หน่วยทหารภายใน) หรือหน้าที่ป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย ซึ่งเป็นหน่วยป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ซึ่งประเทศต่าง ๆ ต่างก็มีระบบการระดมเรียกกำลังทหารที่เรียกว่า การเกณฑ์ทหาร (Conscription) ซึ่งมีหลายรูปแบบ ทั้งการเกณฑ์ทหารทั้งหมด การเกณฑ์ทหารบางส่วน การรับสมัครเข้ามาเป็นทหารแทนการเรียกเกณฑ์ตามแต่ละสถานการณ์ และบริบทของพื้นที่ ประเทศต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการวางแผนในระดับนโยบาย และยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของแต่ละประเทศ⁶

1. ที่มาของการเกณฑ์ทหารในสังคมไทย

การเกณฑ์ทหารในรัฐสมัยใหม่โดยทั่วไปมีความแตกต่างกับรัฐโบราณตรงที่ว่า การเกณฑ์ทหารในยุคโบราณเป็นการระดมพลเพื่อทำสงครามระหว่างขุนนาง แคว้น อาณาจักร เพื่อรักษาอำนาจส่วนตนของกษัตริย์ ในขณะที่การเกณฑ์ทหารในรัฐสมัยใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาอำนาจอธิปไตยของชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ปรากฏในยุคหลังศตวรรษที่ 17 เป็นต้นมา และชัดเจนยิ่งขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 1 และ 2 แนวคิดเช่นนี้เกิดกับสยามเช่นเดียวกัน การรับเอาระบบราชการพร้อมๆ กับระบบทุนนิยม ตามแนวคิดการสร้างรัฐแบบตะวันตกเข้ามาในสมัยรัชกาลที่ 5 ก็นำมาซึ่งกิจกรรมใหม่อย่างหนึ่งนั่นคือ การเกณฑ์ทหาร เพื่อรวมอำนาจรัฐ จากเดิมที่กระจายอยู่ในหมู่ขุนนางและเจ้าเมืองท้องถิ่นให้เข้ามาขึ้นต่อพระมหากษัตริย์ในราชสำนักกรุงเทพ ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายใหม่ที่กำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องรับใช้ชาติด้วยการเกณฑ์ทหาร จากการค้นคว้าของ ธนัย เกตวังกต⁷ พบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้เกิดการเกณฑ์ทหารในยุคตั้งต้นของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เพื่อรวมอำนาจรัฐเข้าสู่ส่วนกลาง ในช่วงการเริ่มต้นของการพยายามปรับปรุงกองทัพให้มีความทันสมัย เกิดขึ้นในช่วงเวลาเดียวกับที่นายทหารที่ถูกส่งไปศึกษาวิชาทหารในยุโรปกลับเข้ามาถึงไทย มีการประเมินว่า กำลังพลของรัฐบาลราชสำนักในเวลานั้นมีอยู่ประมาณ 4,000 - 5,000 นาย ประจำที่บางกอก ทำให้เมื่อกษัตริย์ต้องเดินทางไปต่างประเทศ และมีทหารติดตาม 500 - 1,000 นาย จะเหลือกำลังทหารในบางกอกไม่เพียงพอที่จะดูแลความสงบ ประกอบการเกิดความไม่สงบตามหัวเมืองเพื่อต่อต้านการรวบอำนาจรัฐ จึงได้มีการตรา ข้อบังคับลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 122 ขึ้น โดยเริ่มต้นเป็นการทดลองเกณฑ์ทหารในพื้นที่ 4 มณฑลก่อน และจึงค่อย ๆ พัฒนาการเกณฑ์เรื่อยมา โดยเหตุผลภัยคุกคามจากภายนอกจนเป็นการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร รัตนโกสินทรศก 124 (พ.ศ. 2448)⁸ และสามารถบังคับใช้พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหารทั่วทั้งพระราชอาณาจักร ได้ทั้งหมดเมื่อ พ.ศ. 2459

2. กระบวนการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497³ กำหนดให้บุคคลเพศชาย สัญชาติไทยต้องเข้ารับราชการทหารทุกคน ซึ่งจะเริ่มขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน

เมื่อครบอายุ 17 ปีบริบูรณ์ โดยปกติการเกณฑ์ทหารจะกระทำกันในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งมีข้อยกเว้น และผ่อนผันสำหรับผู้ผ่านการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 เป็นกำลังพลสำรองของกองทัพไทย

2.1 ขั้นตอนการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการในวันตรวจเลือกทหารกองเกินมีเอกสารประกอบการตรวจเลือก

2.1.1 บัตรประชาชน

2.1.2 หนังสือลงทะเบียนทหารกองเกิน (แบบ สด.9)

2.1.3 หมายเรียกเข้ารับราชการทหาร (แบบ สด.35)

2.1.4 วุฒิการศึกษา (ถ้ามี)

2.2 ขั้นตอนการปฏิบัติ ดังนี้³

2.2.1 กรรมการเรียกชื่อเข้าตรวจเลือก

2.2.2 กรรมการแพทย์ตรวจร่างกายว่าสมบูรณ์ดีหรือไม่

2.2.3 กรรมการสัสดีกำหนดคนเป็น 4 จำพวก คือ

จำพวกที่ 1 คนร่างกายสมบูรณ์ดี

จำพวกที่ 2 คนที่ร่างกาย ไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1

จำพวกที่ 3 คนที่ได้รับอุบัติเหตุหรือมีโรครักษาไม่หายภายใน 30 วัน

จำพวกที่ 4 คนที่ร่างกายพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคที่กฎหมายกำหนดให้ไม่ต้องเข้ารับราชการทหาร (ปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 ตามกฎหมาย)

2.2.4 กรรมการโตะที่ 3 จะวัดขนาดสูงและขนาดรอบตัว

2.2.5 ถ้าร่างกายสมบูรณ์ดีและความสูง 1 เมตร 60 เซนติเมตร ขึ้นไปขนาดรอบตัว (หน้าอก) 76 เซนติเมตรขึ้นไปในเวลาหายใจออก จะให้รอจับสลาก สำหรับคนที่ร่างกายสมบูรณ์ดี แต่ความสูงต่ำกว่า 1 เมตร 60 เซนติเมตร ขนาดรอบตัวต่ำกว่า 76 เซนติเมตร ในเวลาหายใจออกและคนจำพวกที่ 2 หากมีคนจำพวกที่ 1 พอกับจำนวนที่ต้องการ ประธานกรรมการจะปล่อยตัวพร้อมกับคนจำพวกที่ 3 และ 4 ซึ่งร่างกายไม่สมบูรณ์ดีหรือร่างกายพิการ ทุพพลภาพพร้อมกับมอบใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.43) ให้ทหารกองเกินรับไป

ขั้นตอนที่ 6 ทหารกองเกินหรือบุคคลที่จับสลากถูกเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือสมัครเข้าเป็นทหาร กองประจำการ ประธานกรรมการตรวจเลือกจะส่งตัวให้นายอำเภอออกหมายนัดให้ไปเข้ารับราชการทหาร ตามผลัดที่ จับสลากได้ หรือผลัดที่สมัครไว้

3. การยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

การยกเว้นการเกณฑ์ทหารก็เป็นสิ่งที่พบเห็นได้ทุกประเทศ รวมถึงสยามในเวลาดังกล่าว โดยปรากฏในมาตรา 14 พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124 หมวดที่ 4 กำหนดให้คน 4 ประเภทนี้ได้รับการงดเว้น ได้แก่ จีน คือจีนใหม่ที่มาจากเมืองจีนและบุตรของจีนผู้นั้น คนป่า คนดอย คือจำพวกคนที่อยู่ป่าและอยู่บนเขาบนดอย ซึ่งกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหม เห็นว่าควรยกเว้นโดยไม่สามารถจะให้เข้ารับราชการทหารได้ คนพิการอันไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ และคนที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ยกเว้นโดยเฉพาะ จะเห็นได้ว่าการงดเว้นนี้ แม้จะเปลี่ยนจากยุคศักดินาที่การคุมกำลังคนด้วยระบบไพร่ทาส มาสู่รัฐสมัยใหม่ ก็ยังมีการกำหนดให้มีคนอีกจำนวนไม่น้อยได้รับการงดเว้น กรณีนี้ยังไม่รวมผู้มีสิทธิผ่อนผันซึ่งกำหนดไว้หลายกรณี เช่น พระภิกษุ นักเรียนวิชาทหาร ข้าราชการพลเรือน นักโทษ ผู้เสียภาษีในระดับอัตราสูง เป็นต้น⁸ มรดกนี้สืบทอดมาจนถึง พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดยกเว้นให้แก่บุคคล 3 จำพวก ได้แก่ พระภิกษุที่มีสมณศักดิ์หรือที่เป็นเปรียญและนักบวชในพระพุทธศาสนาแห่งนิกายจีนหรือญวนที่มีสมณศักดิ์ คนพิการ ทุพพลภาพซึ่งไม่สามารถเป็นทหารได้ และบุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นทหารได้เฉพาะบางท้องที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งบุคคลจำพวกที่สามนี้ในกฎกระทรวงระบุถึงการยกเว้นสำหรับบุคคลสัญชาติไทยที่เป็นคนชาวเขาชนเผ่าต่าง ๆ³

4. สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ

ตามคู่มือแนวทางการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ประจำปี 2563³ ก่อนเป็นทหารกองประจำการ จะมีการตรวจสอบคุณสมบัติต่างๆ ได้แก่

4.1 ได้สิทธิลดวันรับราชการทหาร กรณีมีวุฒิการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 วุฒิมัธยมศึกษา ม.3 มีการร้องขอฯ สมัครทหาร จะได้เข้ารับราชการทหาร 2 ปี ส่วนถ้าจับสลากแดง รับราชการทหาร 2 ปี

4.1.2 วุฒิมัธยมศึกษา ม.6, ปวช. มีการร้องขอฯ สมัครทหาร จะได้เข้ารับราชการทหาร 1 ปี ส่วนถ้าจับได้ใบแดง รับราชการทหาร 2 ปี

4.1.3 วุฒิการศึกษา ปวส., ป.ตรี มีการร้องขอฯ สมัครทหาร จะได้เข้ารับราชการทหาร 6 เดือน ส่วนถ้าจับสลากแดง รับราชการทหาร 1 ปี

4.1.4 วุฒิการศึกษา จบ นศท. ปี 1 มีการร้องขอฯ สมัครทหาร จะได้เข้ารับราชการทหาร 1 ปี ส่วนถ้าจับสลากได้ใบแดง รับราชการทหาร 1 ปี 6 เดือน

4.1.5 วุฒิการศึกษา จบ นศท. ปี 2 มีการร้องขอฯ สมัครทหาร จะได้เข้ารับราชการทหาร 6 เดือน ส่วนถ้าจับสลากแดงได้ รับราชการทหาร 1 ปี

4.1.6 วุฒิการศึกษา จบ นศท. ปี 3 ไม่ต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหาร ระหว่างประจำการ สิทธิประโยชน์ทุกส่วนราชการ/เหล่าทัพ

4.2 เงินเดือน + เงินเพิ่มค่าครองชีพ + เบี้ยเลี้ยงประจำ: 11,000 บาท/เดือน

4.3 เบี้ยเลี้ยงสนามรายวัน กรณีปฏิบัติภารกิจนอกที่ตั้ง:

4.3.1 รายการนอกที่ตั้ง: 120 บาท/วัน

4.3.2 ราชการชายแดน: 200 บาท/วัน

4.4 ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน สำหรับผู้ที่ออกปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม

4.4.1 พื้นที่พิเศษ 1,000 บาท

4.4.2 พื้นที่พิเศษ 3 จังหวัดชายแดนใต้ 2,500 บาท

4.5 สิทธิการรักษาพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วย สามารถเข้ารับการรักษาได้ที่โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ตลอดระยะเวลาประจำการ โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

4.6 สวัสดิการทั่วไป: ได้รับเครื่องแต่งกายทหาร และอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการฝึก รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

4.7 การส่งเสริมและให้โอกาสทางการศึกษา

4.7.1 สามารถสมัครเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม โดยได้รับคุณวุฒิ สูงขึ้น 1 ระดับ จนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย

4.7.2 จัดฝึกอบรมอาชีพในด้านต่าง ๆ ให้กับทหารกองประจำการ เช่น ช่างไฟฟ้า, การขับรถ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ

4.7.3 ได้รับสิทธิ/ส่วนลด การใช้บริการสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในกิจการสวัสดิการของส่วนราชการ/เหล่าทัพ เช่น สนามกีฬา, ร้านค้าสวัสดิการ, สถานพักผ่อน ฯลฯ

4.8 สิทธิประโยชน์เฉพาะส่วนราชการ/เหล่าทัพ

ได้รับส่วนลดค่าเทอมเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาตรีขึ้นไป กับมหาวิทยาลัยที่ส่วนราชการ/เหล่าทัพทำข้อตกลงไว้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา สถาบันวิทยาลัยชุมชน

4.9 ได้รับความคุ้มครองประกันชีวิต ตามที่ส่วนราชการ/เหล่าทัพกำหนด

4.9.1 ได้รับค่าณบุตรแรกเกิด 2,000 บาท ช่วงฝึกทหารใหม่ (เฉพาะผู้รับราชการในสังกัดกองทัพบก)

4.9.2 เงินช่วยเหลือกรณีบ้านประสบภัย 5,000 บาท (เฉพาะผู้รับราชการในสังกัดกองทัพบก)

4.10 หลังปลดจากกองประจำการทหาร

โอกาสรับราชการ ได้รับคะแนนเพิ่มภาควิชาการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตามที่ส่วนราชการ/เหล่าทัพกำหนด โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนทหารทุกเหล่าทัพ ในอัตราส่วนทหารกองประจำการ ร้อยละ 80 และอัตราส่วนพลเรือนร้อยละ 20

4.11 สมัครใจรับราชการต่อ (เลื่อนปลด) ได้รับสิทธิประโยชน์เพิ่ม เช่น ทหารกองหนุนทุกเหล่าทัพจะได้คะแนนเพิ่มภาควิชาการ ในส่วนของทหารกองหนุนสังกัดกองทัพบก จะมีโควตาสอบเป็นนายทหารประทวน 20 อัตรา โควตาสอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกสำหรับแข่งขันเฉพาะกลุ่มทหารกองประจำการ

4.12 โควตาสอบบรรจุเป็นทหารอาสา

4.12.1 ทหารกองหนุนร้อยละ 50

4.12.2 นักศึกษาวิชาทหารร้อยละ 50

4.13 โอกาสทำงานกับภาครัฐ

4.13.1 สมัครคัดเลือกเข้าเป็นข้าราชการสังกัดกรุงเทพฯ ตำแหน่งพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน (เฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล)

4.13.2 โอกาสทำงานกับภาคเอกชน เช่น บริษัทชิน-ไทย (เฉพาะผู้รับราชการในสังกัดกองบัญชาการกองทัพไทย) และ เครือเจริญโภคภัณฑ์ (เฉพาะผู้รับราชการในสังกัดกองทัพบก)

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's Theory of Motivation)⁹

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ Motivation-maintenance theory หรือ Dual factor theory หรือ The motivation-hygiene theory ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่าง ๆ ที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น (ประภัสสร วัฒนา, 2560)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคล ในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Achievement) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.6 นโยบายและการบริหารงานบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ในสถานที่ปฏิบัติงานอันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์ บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกล จากครอบครัวลำบาก

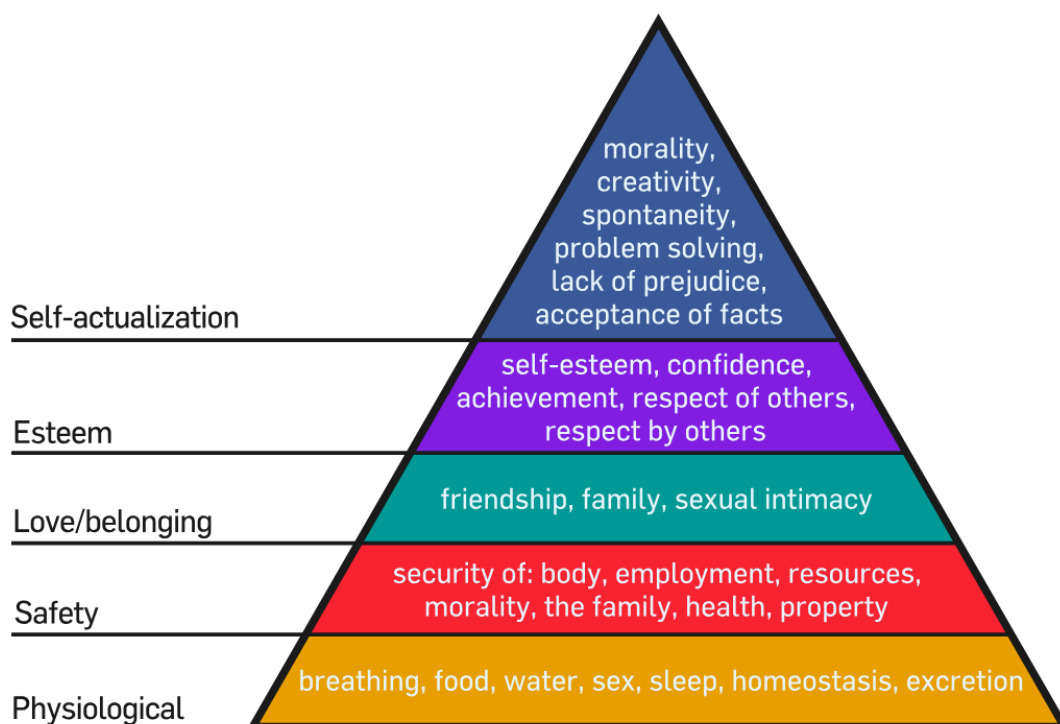
2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อความมั่นคงขององค์การ

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.11 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับรายเดือนเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการ

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)¹⁰

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) ได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ A Theory of Human Motivation มาสโลว์ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในชั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการชั้นสูงต่อไป ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์มักจะถูกแสดงด้วยรูปภาพพีระมิด ซึ่งสิ่งที่อยู่ล่างสุดคือความต้องการขั้นพื้นฐานมากที่สุด และลำดับที่สูงขึ้นจะเป็นความต้องการที่มีความซับซ้อนขึ้นจนถึงยอดของพีระมิด ความต้องการที่อยู่ด้านล่างจะต้องถูกเติมเต็มก่อนที่มนุษย์จะมีความสนใจความต้องการในชั้นถัดไป โดยความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้น ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การนอนหลับ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสิ่งพื้นฐานอื่นๆ เช่น ที่พักหลบภัย เครื่องนุ่มห่ม สารอาหารที่เหมาะสม และมาส์โลว์ยังรวมการสืบพันธุ์ด้วย เพราะการสืบพันธุ์เป็นการเอาชีวิตรอดของเผ่าพันธุ์

2. ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในลำดับนี้จะมีมากขึ้นเรื่อยๆ มนุษย์มักจะควบคุมและดูแลสิ่งต่างๆ ในชีวิต ดังนั้นความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยตัวอย่างของความต้องการด้านนี้คือ ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บความปลอดภัยทางอารมณ์ เช่น การไม่เศร้าเสียใจ ไม่ร้อนใจ วิตกกังวล หรือสภาวะที่เป็นลบความมั่นคงทางในการมีชีวิตที่ดี เพราะเราต้องการคาดเดาว่าอะไรจะเกิดขึ้นอย่างที่ยืนยันได้ เราไม่ชอบความเสี่ยงที่ดูแล้วเป็นไปได้ไม่ดี

3. ความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (Love/Sense of Belongings) มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา ในฐานะเพื่อน ความรักในเชิงโรแมนติก ครอบครัว ความเป็นกลุ่ม ความเชื่อใจและความสนิท ความต้องการในขั้นนี้ยังรวมไปถึง การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว กลุ่มทางศาสนา ด้วยเช่นกัน

4. ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs) ความต้องการด้านความเคารพเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านอื่นๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในระดับนี้เราจะต้องการความเคารพนับถือจากคนอื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ความต้องการที่จะเป็นใครสักคน หรือมีความภูมิใจ เกิดความความเชี่ยวชาญในทักษะต่าง ๆ ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น เช่น การมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี ความต้องการด้านนี้ยังรวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า หรือ Self-Esteem เช่นกัน คนที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความเคารพจะมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง ในขณะที่คนที่ขาด Self-Esteem และการเคารพจากคนอื่น ๆ อาจทำให้เกิดความรู้สึกด้อยค่ากว่าคนอื่น ซึ่งมาส์โลว์กล่าวว่าความต้องการการยอมรับนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในเด็กและวัยรุ่น

5. การบรรลุความหมาย หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) เป็นสิ่งที่อยู่สูงสุดในระดับของความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งมันหมายถึง การตระหนักในความสามารถของคนๆ หนึ่ง ความต้องการที่จะเป็นในสิ่งที่คน ๆ หนึ่ง สามารถเป็นได้ เป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจงเช่น คนๆ หนึ่งถูกเติมเต็มจากตัวเองในการทำบางอย่างให้ดีที่สุด เป็นการบรรลุศักยภาพของตัวเอง และพัฒนาตัวเอง เช่น บางคน อาจต้องการเป็นพ่อแม่ในอุดมคติ บางคนอาจต้องการมีความเป็นเลิศด้านกีฬา บางคน อาจต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ วาดภาพ อย่างเต็มศักยภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. พงษ์ศักดิ์ บัวศรี¹¹ ได้ศึกษานโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร ของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการการศึกษาแบบ ผสานวิธีนี้วิเคราะห์นโยบายทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยผ่านการสัมภาษณ์ ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง 22 คน การสนทนากลุ่ม 20 คน และแบบสอบถามทหาร กองประจำการ 500 คน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่านโยบายมีความเป็นไปได้สูง โดยมีจุดแข็ง คือได้ทหารที่มีคุณภาพและแรงจูงใจสูง แต่มีจุดอ่อนในด้านการขาดนโยบายและ งบประมาณที่ชัดเจน รวมทั้งความจำเป็นในการแก้ไขกฎหมาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประสบผลสำเร็จต้องมีกลยุทธ์หลัก 5 ประการคือ การจัดหางานรองรับหลังปลด ประจำการ การเปิดโอกาสเข้าโรงเรียนนายสิบเฉพาะทหารอาสาสมัคร การขยาย ระยะเวลารับราชการถึงอายุ 25 ปี การบรรจุเป็นนายทหารตามคุณวุฒิ และการจ่าย บำเหน็จ 30,000 บาทสำหรับผู้ไม่มีงานรองรับ ความสำเร็จของนโยบายขึ้นอยู่กับ ความมุ่งมั่นของทุกฝ่ายในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง แม้จะมีความท้าทายด้านความเป็นธรรม ทางสังคมที่ต้องติดตามผลกระทบในระยะยาว

2. เกียรติขจร บุญคำภา, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และ วรณวิภา ไตลังคะ¹² ได้ศึกษาการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของ หน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี การศึกษานี้วิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็น ทหารกองประจำการของหน่วยทหารในจังหวัดลพบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 154 คน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับตามความสำคัญคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความมั่นคง และเงินเดือน สวัสดิการ การเปรียบเทียบพบว่าระดับการศึกษา รายได้ส่วนตัว และรายได้ของครอบครัว ส่งผลต่อความแตกต่างของแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่สถานภาพสมรสและอาชีพเดิม ไม่มีผลต่อแรงจูงใจ การค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและการศึกษา มีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพทหาร

3. ศิริประภา ศิริวัฒนกุล¹³ ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการกรณีศึกษากองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ การศึกษาเชิงปริมาณนี้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการจากทหาร 350 นาย กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11 โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที และการถดถอยโลจิสติก ผลการศึกษาพบว่าทหารส่วนใหญ่ อายุ 22 - 25 ปี จบมัธยมศึกษา มีสถานภาพโสด และมีรายได้เฉลี่ย 10,100 บาทต่อเดือน ปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมและการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้า สิทธิประโยชน์ และสื่อประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงสุดตามลำดับที่กล่าว การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านสื่อประชาสัมพันธ์และบุคคลที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการสมัครใจเป็นทหาร ในขณะที่ปัจจัยด้านสังคมและการยอมรับไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากขาดความแปรปรวนระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาสามารถนำไปพัฒนามาตรการส่งเสริมการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติการกิจของกองทัพ

บทที่ 3

บทวิเคราะห์

กระบวนการที่กองทัพบกส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบัน¹⁴

กระบวนการส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการ การเปลี่ยนแปลงจากระบบเกณฑ์ทหารแบบเดิมมาสู่การส่งเสริมการสมัครใจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ประการแรก สังคมไทยในปัจจุบันมีการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้บุคคลมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น ประการที่สอง การรับราชการทหารโดยสมัครใจจะสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อหน่วยงานมากกว่าการถูกเกณฑ์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ดีขึ้น

1. การรับสมัครผ่านระบบออนไลน์ (RCM) กองทัพบกได้เปิดช่องทางให้ทหารกองเกินสามารถสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ผ่านระบบออนไลน์ที่เว็บไซต์ rcm.rta.mi.th ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกและเพิ่มโอกาสในการเข้ารับราชการทหารตามความสมัครใจระบบ RCM (Recruit Command Management) ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการจัดการข้อมูลการสมัครเข้ารับราชการทหาร ระบบนี้ได้รับการออกแบบให้ผู้สมัครสามารถเข้าถึงได้ตลอด 24 ชั่วโมง และช่วยลดขั้นตอนการสมัครที่ซับซ้อนในอดีต การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการนี้ยังช่วยให้กองทัพสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนการรับสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. การเลือกหน่วยประจำการตามความสมัครใจ ผู้สมัครสามารถเลือกหน่วยทหารที่ต้องการเข้าประจำการได้สูงสุด 5 หน่วย จาก 842 หน่วยทั่วประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการเข้ารับราชการทหาร สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในแนวคิดการบริหารกำลังพล แทนที่จะเป็นการมอบหมายแบบบังคับ กองทัพได้เปิดโอกาสให้บุคคลสามารถพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระยะทางจากบ้าน ลักษณะภารกิจของหน่วย หรือโอกาสในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน การมีทางเลือกนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกรายการทหาร

3. สิทธิประโยชน์และการลดระยะเวลาการรับราชการ กองทัพบกได้กำหนดสิทธิประโยชน์สำหรับผู้สมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่น การลดระยะเวลาการรับราชการตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

- 3.1 วุฒิ ม.3: รับราชการ 2 ปี
- 3.2 วุฒิ ม.6 หรือ ปวช.: รับราชการ 1 ปี
- 3.3 วุฒิ ปวส. หรือ ปริญญาตรี: รับราชการ 6 เดือน
- 3.4 สำเร็จ รด. ปี 1: รับราชการ 1 ปี
- 3.5 สำเร็จ รด. ปี 2: รับราชการ 6 เดือน
- 3.6 สำเร็จ รด. ปี 3: ไม่ต้องเข้ารับการตรวจเลือก

นอกจากนี้ ยังมีสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ ระบบสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างกันตามระดับการศึกษาได้รับการออกแบบมาอย่างพิถีพิถัน วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้นจะได้รับการลดระยะเวลารับราชการ เนื่องจากกองทัพตระหนักว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะมีโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลาย การลดระยะเวลา รับราชการจึงเป็นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการกำลังพลของกองทัพและโอกาส ในการพัฒนาอาชีพของบุคคล สำหรับผู้ที่ผ่านการฝึกวิชาทหาร (รด.) จะได้รับสิทธิพิเศษ เพิ่มเติม เนื่องจากได้รับการฝึกฝนพื้นฐานทางทหารมาแล้ว การลดระยะเวลารับราชการ หรือการได้รับยกเว้นสำหรับผู้สำเร็จ รด. ปีที่ 3 จึงเป็นการยอมรับในความรู้และทักษะที่มี อยู่แล้ว

ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากมณฑลทหารบกที่ 14 ให้ผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองเกินตอบคำถาม จำนวน 50 นาย¹⁹ โดยได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ ออกมา 4 ประการ ได้แก่ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผลที่ได้มีดังนี้

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว พบว่าปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด ที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านเคยเรียน รด. มาก่อนท่านจึงสมัครเข้าเป็นทหาร อยู่ในระดับน้อย สิ่งสำคัญที่พวกเขาจะได้รับการฝึกก็คือเรื่องของระเบียบวินัย ต้องมีวินัย ก่อนที่จะยิงปืนเป็นหลังจากยิงปืนได้ ก็คงต้องอยู่ในวินัย หรือแม้แต่วิถีชีวิตอันดีของระเบียบวินัยก็จะต้องยังอยู่ในหัว จะได้รับการฝึกหนักอย่างมากเพื่อเปลี่ยนให้เป็นเกราะของเหล่าทัพนั้น ๆ โดยระยะเวลาทั่วไปของทหารที่มาจาก การเกณฑ์ทหารนั้น จะมีเวลารับราชการอยู่ที่ 6 เดือน 1 ปี และ 2 ปี โดยจะต้องฝึกหนัก

เป็นเวลา 6 เดือน หลังจากนั้นจะต้องฝึกย่อยตามหน่วยต่าง ๆ สามารถเข้าสอบเป็นจำสับตรีได้ พร้อมกับคะแนนพิเศษที่มอบให้ในระหว่างที่รับราชการอยู่ จึงมีสิทธิพิเศษมากกว่าพลเรือนทั่วไปที่จะเข้ามาสอบแข่งขันในโรงเรียนเหล่านี้วินัยของทหารถือว่าสำคัญที่สุดในทุก ๆ เรื่อง และเป็นเรื่องที่ไม่สามารถอ่อนข้อได้เลยแม้แต่น้อย ทุกคนต้องฝึกวินัย และถือวินัยทุกคน ไม่เช่นนั้นจะถือว่าทำผิดระเบียบอย่างร้ายแรงถึงแม้ว่าวันนี้จะไม่มีศึกสงครามเกิดขึ้น แต่ก็ยังคงฝึกกันไม่เว้นวัน ต้องหาหน้าที่เป็นรั้วของชาติ ต้องเสียสละช่วงเวลาของพวกเราเพื่อหาหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองเกิน

2. ด้านความก้าวหน้า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ทุกคนต้องการในการประกอบอาชีพหรือการทำงาน มีโดยปัจจัยด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้ับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง อยู่ในระดับมาก และที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านท่านไม่รู้จะทำอะไรจึงสมัครเข้ามาเป็นทหาร อยู่ในระดับน้อย

3. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ช่วยให้มีการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีค่ามาก อยู่ในระดับมากที่สุด ที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านที่คิดว่าในปัจจุบันอาชีพทหารไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับน้อย จะเห็นว่าเกียรติยศชื่อเสียง เป็นปัจจัยที่ทำให้คนเราต้องการได้รับการกล่าวขวัญถึง ได้รับการยกย่องนับถือทำให้เป็นที่รู้จักจากคนอื่น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมอาชีพทหารมีความแตกต่างจากอาชีพอื่นในสังคมอย่างเห็นได้ชัด คือ เป็นอาชีพที่ต้องดำรงความอยู่รอดของบุคคลและชาติ และพร้อมที่จะสละชีวิตเพื่อทำหน้าที่ ทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นสถาบันเก่าแก่ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงแห่งชาติ สังคมไทยจึงยกย่องว่า ทหารเป็นรั้วของชาติ มีหน้าที่ปกป้องอธิปไตยของชาติให้คงอยู่ ค่อยตรวจสอบความสงบเรียบร้อยตามบริเวณชายแดน และป้องปรามชาติอื่น ๆ ไม่ให้รุกราน ถือว่าเป็นอาชีพขั้นพื้นฐานของประเทศเลยก็ว่าได้ หากทหารไม่ดี ก็อาจจะทำให้ประเทศนั้นเกิดปัญหาได้อย่างไม่คาดคิด ทหารเปรียบได้รับรั้วของชาติ

4. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านบิดา/มารดา/ผู้ปกครอง อยากให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหารมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่น้อยที่สุดมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านท่านเห็นดารานักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหารจึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้างมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย และ

ปัจจัยด้านที่เข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อนๆ ชวนกันมาสมัครทหารจึงสมัครตามเพื่อน อยู่ในระดับน้อย ข้อสังเกตจากผลดังกล่าวพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในช่วงวัยรุ่นคนกลุ่มนี้ คือ เจเนอเรชัน ซี (Generation Z) Gen-Z หมายถึงคนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป เทียบอายุแล้ว กลุ่ม Gen-Z นี้ จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่าง ๆ และเรียนรู้ได้เร็ว โดยส่วนใหญ่คนกลุ่มนี้ยังอยู่ในวัยเรียนลักษณะนิสัย คนกลุ่มนี้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าแสดงออกดีมาก ฉลาดรอบรู้ เมื่อคนกลุ่มนี้มีพฤติกรรมดำรงชีวิตดังกล่าว ย่อมไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการเป็นทหาร เพราะเมื่อเป็นทหารอาจจะส่งผลให้ตนเองขาดความเป็นอิสระในการดำเนินชีวิต ประกอบกับในประสบการณ์ชีวิตของคนกลุ่มนี้เห็นแต่สงครามการค้า จึงไม่ค่อยชอบและไม่ค่อยศรัทธาการเป็นทหาร ยกเว้นโดยบังคับจากพ่อ แม่ หรือผู้ปกครอง

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์โดยใช้ SWOT Analysis และการสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

1. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors)

1.1 จุดแข็ง (Strengths)

1.1.1 กองทัพมีระบบการรับสมัครผ่าน ระบบออนไลน์ (RCM) ที่ทันสมัยและเข้าถึงง่าย

1.1.2 มีการกำหนด สิทธิประโยชน์และการลดระยะเวลารับราชการตามวุฒิการศึกษา

1.1.3 อาชีพทหารยังคงได้รับการยอมรับว่าเป็น อาชีพที่มีเกียรติและฝึกวินัยอย่างเข้มงวด

1.1.4 สามารถเลือก หน่วยทหารที่ต้องการประจำการได้เอง
เพิ่มแรงจูงใจ

1.2 จุดอ่อน (Weaknesses)

1.2.1 กลุ่มเป้าหมาย (Gen Z) มีค่านิยมเรื่องเสรีภาพและความเป็นอิสระสูง ไม่ชอบข้อจำกัดแบบทหาร

1.2.2 การประชาสัมพันธ์อาชีพทหารยังไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจหรือเปลี่ยนทัศนคติ

1.2.3 บางคนยังสมัครเข้าร่วมโครงการเพราะ “ไม่รู้จะทำอะไร” แสดงถึงการขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาอาชีพ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (External Factors)

2.1 โอกาส (Opportunities)

2.1.1 กระแสการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้การสื่อสารประชาสัมพันธ์ และสมัครออนไลน์ทำได้ง่ายขึ้น

2.1.2 ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอาจทำให้บางกลุ่มมีความสนใจในความมั่นคงของอาชีพทหารมากขึ้น

2.1.3 การเปิดกว้างด้านสิทธิและเสรีภาพช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี หากสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัย

2.2 อุปสรรค (Threats)

2.2.1 ความขัดแย้งระหว่างความต้องการของเยาวชนยุคใหม่กับโครงสร้างแบบวินัยเคร่งครัดของกองทัพ

2.2.2 การแข่งขันจากอาชีพอื่นที่ให้รายได้และอิสระมากกว่า

2.2.3 ทักษะในสังคมบางกลุ่มที่มองอาชีพทหารไม่สอดคล้องกับยุคสมัย

3. การสร้างกลยุทธ์ด้วย TOWS Matrix

3.1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)

3.1.1 ใช้ระบบ RCM ประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียให้ตรงกับกลุ่ม Gen Z

3.1.2 สร้างแคมเปญ ทหารยุคใหม่ = อาชีพแห่งโอกาส ผ่าน กลุ่มคนที่มีอิทธิพล (Influencer) ที่เป็นตัวอย่างด้านวินัย

3.1.3 โปรโมตความสำเร็จของทหารที่พัฒนาอาชีพหลังปลดประจำการ

3.2 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)

3.2.1 ปรับเนื้อหาและการประชาสัมพันธ์อาชีพทหารให้สอดคล้องกับคุณค่าที่เยาวชนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญ เช่น ความก้าวหน้า การเรียนรู้ การสร้างชื่อเสียง

3.2.2 พัฒนาระบบแนะแนวอาชีพเพื่อให้เห็นว่าทหารคือโอกาสมากกว่าทางเลือกสุดท้าย

3.3 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)

3.3.1 พัฒนาเนื้อหาฝึกอบรมให้ทันสมัย มีวิชาเทคโนโลยีและความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) ที่ Gen Z สนใจ

3.3.2 ใช้ทหารตัวอย่างที่มีชื่อเสียงในการเปลี่ยนภาพลักษณ์ของทหารให้เข้ากับคนรุ่นใหม่

3.4 กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy)

3.4.1 ปรับวัฒนธรรมกองทัพให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในกรอบระเบียบ เช่น การจัดกิจกรรม

3.4.2 เสริมสร้างบทบาทของ พี่เลี้ยงทหาร เพื่อสร้างความเข้าใจและลดการต่อต้านของเยาวชน

แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

จากการรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 ดังต่อไปนี้

1. เน้นการประชาสัมพันธ์โดยอาศัยสื่อทางเทคโนโลยีมากขึ้น โดยเฉพาะสังคมออนไลน์ที่สำคัญได้แก่ Line Facebook Instagram TikTok เป็นต้น เนื่องจากต้องการให้เหมาะกับคนรุ่นใหม่ (Gen Z) ซึ่งจะกลายเป็นคนรุ่นใหม่ของประเทศในอนาคต เพื่อให้เหมาะสมกับบริบท Thailand 4.0

2. การปรับปรุงเรื่องอาหารโดยเฉพาะอาหารประเภทโปรตีน ประกอบไปด้วยอาหารประเภทเนื้อสัตว์ นม ไข่ และถั่วต่าง ๆ ซึ่งอาหารประเภทนี้จะให้สารอาหารประเภทโปรตีนแก่ร่างกาย เพื่อให้ร่างกายมีความเจริญเติบโต อีกทั้งยังทำให้ร่างกายมีความแข็งแรงขึ้นอีกด้วย ไม่เพียงเท่านั้น มันยังทำหน้าที่ช่วยเสริมภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันโรคให้แก่ร่างกายได้เป็นอย่างดีสำหรับร่างกายที่ได้รับบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุจนทำให้ร่างกายเกิดการสึกหรอและช่วยทำให้อวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายสามารถทำงานได้เป็นปกติยิ่งขึ้น

3. ใช้จุดเด่นหรือจุดแข็งของความเป็นทหารให้เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของกองทัพ เช่น มีเกียรติ ชื่อสัตย์สุจริต ทหารคืออาชีพที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นอาชีพที่เป็นรั้วของประเทศ ปกป้องดูแลประชาชนเมื่อเกิดภัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยีทางการทหารเข้ามาเป็นแรงจูงใจ เช่น เครื่องบินรบและอาวุธมือที่ทันสมัย เป็นต้น

4. ควรมีการพัฒนาด้าน ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เพื่อกระตุ้นความรู้สึกภาคภูมิใจและความหมายของอาชีพทหารเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการสอบต่อ เช่น สนับสนุนการเตรียมตัวสอบเข้ารับราชการเต็มเวลา (นายสิบ/นายร้อย) พร้อมทุนการศึกษา เน้นบทบาททหารกับสังคมและประชาชน เช่น การเป็นผู้ช่วยเหลือในภัยพิบัติ การสร้างภาพลักษณ์ วีรบุรุษของประชาชน ส่งเสริมการรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง ผ่านโครงการเล่าเรื่องความสำเร็จ (Success Stories) ของอดีตทหารกองประจำการที่เติบโตในสายอาชีพ

5. ปรับปรุง ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เพื่อขจัดความไม่พึงพอใจในการตัดสินใจจัดสวัสดิการพื้นฐานให้ชัดเจนและครอบคลุม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการครอบครัว การรักษาพยาบาล และโอกาสฝึกอาชีพระหว่างรับราชการ ลดความคลุมเครือของระบบการตรวจเลือกและการสมัคร โดยใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่โปร่งใส และให้ข้อมูลครบถ้วน ฟังเสียงของครอบครัว เพราะครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจ อาจมีโครงการ ครอบครัวทหารอุ่นใจ ที่ให้ข้อมูลและกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง

6. ตอบสนอง ความต้องการในลำดับต่าง ๆ ของ Maslow เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจภายในเชิงลึกในระดับพื้นฐาน (Physiological & Safety Needs): เพิ่มรายได้/ค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ จัดที่พักและสวัสดิการที่เหมาะสม ระดับความสัมพันธ์ (Love/Belonging Needs): สร้างสังคมหน่วยที่อบอุ่น พัฒนาระบบพี่เลี้ยงและกิจกรรมกลุ่มเสริมพลังบวก ระดับความภาคภูมิใจ (Esteem Needs): มอบรางวัลเกียรติยศหรือคำยกย่องจากผู้บังคับบัญชา-สื่อสาธารณะ และระดับสูงสุด (Self-Actualization): สร้างช่องทางเติบโต ทั้งในสายทหารหรือโอนย้ายสู่อาชีพพลเรือน เช่น มีโครงการฝึกวิชาชีพควบคู่

7. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยใช้สื่อออนไลน์เข้าถึงกลุ่มวัยรุ่น ด้วยเนื้อหาแบบเรื่องเล่า (Storytelling) สั้น กระชับ น่าติดตาม สร้างบุคคลต้นแบบ Influencer หรือ Role model จากทหารที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จัดกิจกรรมแนะแนวในสถานศึกษา โดยให้ทหารรุ่นใหม่ถ่ายทอดประสบการณ์

บทที่ 4

บทอภิปรายผล

แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 ทั้ง 7 ด้าน มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ แนวทางนี้มีความเหมาะสมกับบริบทของยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มเป้าหมายคือคนรุ่นใหม่ Generation Z ซึ่งมีพฤติกรรมการรับข้อมูลข่าวสารผ่านแพลตฟอร์ม Social Media เช่น Facebook, Instagram, TikTok และ Line การใช้กลยุทธ์ Storytelling และการสร้าง Influencer จากทหารที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลวิจัยของศิริประภา ศิริวัฒนกุล¹³ ที่พบว่าสื่อประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ

2. การพัฒนาคุณภาพอาหาร โดยเฉพาะโปรตีน แนวทางนี้ตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs) ตามทฤษฎี Maslow¹⁰ ซึ่งถือว่าเป็นลำดับแรกของแรงจูงใจ โดยการจัดอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการสูงไม่เพียงแต่ช่วยบำรุงร่างกายเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงถึงความเอาใจใส่ของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการเป็นทหาร

3. การสร้างภาพลักษณ์และจุดแข็งของอาชีพทหาร ภาพลักษณ์ของทหารในฐานะผู้ปกป้องชาติที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความเสียสละ ซื่อสัตย์ และยืนหยัดเพื่อประชาชน สอดคล้องกับความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs) ตาม Maslow¹⁰ และเป็น ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ตาม Herzberg⁹ ซึ่งช่วยกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจภายในในการเข้ารับราชการ

4. การพัฒนา “ปัจจัยจูงใจ” (Motivators) แนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการเติบโตในสายอาชีพ เช่น การสอบเป็นนายสิบ การจัดการทุนการศึกษา หรือการถ่ายทอดความสำเร็จของอดีตทหารกองประจำการ ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับ Herzberg⁹ ที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับ รวมทั้งเป็นการตอบสนอง ความต้องการขั้นสูงของ Maslow¹⁰ โดยเฉพาะ Self-Actualization ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและการเติมเต็มศักยภาพ

5. การปรับปรุงปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) แนวทางนี้เป็น การขจัดสาเหตุของความไม่พึงพอใจ เช่น การจัดสวัสดิการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ความชัดเจนของ กระบวนการสมัคร และการมีส่วนร่วมของครอบครัวในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งเป็น องค์ประกอบสำคัญตามแนวคิดของ Herzberg⁹ โดยเฉพาะปัจจัยด้าน ความมั่นคงในงาน และ ความสัมพันธ์กับครอบครัว ซึ่งหากขาดจะทำให้แรงจูงใจในงานลดลง แม้ตัวงานจะมี คุณค่าก็ตาม

6. การตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow¹⁰ การออกแบบ แนวทางที่ครอบคลุมทั้งความต้องการพื้นฐาน (รายได้, อาหาร, ที่พัก), ความมั่นคง (สวัสดิการและประกันชีวิต), ความรักและการยอมรับ (สังคมในหน่วย), ความภาคภูมิใจ (รางวัลและคำยกย่อง) และการพัฒนาศักยภาพสูงสุด (โอกาสเติบโต/ย้ายสายอาชีพ) แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อแรงจูงใจของมนุษย์ในทุกระดับ ซึ่งจะส่งผลต่อ ความสมัครใจในระยะยาว

7. การประชาสัมพันธ์เชิงรุกแบบทันสมัย แนวทางนี้ใช้วิธีการนำเสนอ เนื้อหาในรูปแบบที่เข้าใจง่าย ทันสมัย และเข้าถึงได้จริง โดยเน้นการสร้างต้นแบบ (Role model) ผ่านทหารที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับแนวทาง การตลาดยุคใหม่ที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจ และเพิ่มความเชื่อมโยงทางอารมณ์กับ กลุ่มเป้าหมาย

บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. กระบวนการที่กองทัพบกส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบัน

กระบวนการส่งเสริมทหารกองเกินให้สมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการสะท้อนถึงการปรับเปลี่ยนจากระบบเกณฑ์แบบบังคับสู่ระบบสมัครใจ โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากระดับการศึกษาที่สูงขึ้นและความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กองทัพบกได้พัฒนาระบบรับสมัครผ่านช่องทางออนไลน์ (RCM) เพื่อเพิ่มความสะดวก เข้าถึงได้ตลอด 24 ชั่วโมง และช่วยให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้สมัครยังสามารถเลือกหน่วยที่ต้องการเข้าประจำการได้สูงสุด 5 หน่วยจากทั่วประเทศ ซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออก อีกทั้งยังมีการกำหนดสิทธิประโยชน์และการลดระยะเวลารับราชการตามวุฒิการศึกษา รวมถึงสิทธิพิเศษสำหรับผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหาร (รต.) ทั้งนี้ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างความต้องการกำลังพลของกองทัพกับทางเลือกในอาชีพของประชาชน.

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

สามารถสรุปได้ 4 ด้านหลัก ดังนี้

2.1 ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด โดยเฉพาะความเชื่อว่าอาชีพทหารช่วยปลูกฝังระเบียบวินัยและความเข้มแข็ง ทั้งยังมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ เช่น การสอบเลื่อนยศและรับสิทธิพิเศษระหว่างรับราชการ ขณะที่ปัจจัยเรื่องการเงินเคยเรียน รด. ก่อนหน้านั้นมีอิทธิพลน้อยที่สุด

2.2 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลในระดับปานกลาง โดยผู้สมัครมองเห็นโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาคุณวุฒิที่ได้รับจากกองทัพเป็นแรงจูงใจสำคัญ ส่วนเหตุผลที่ไม่รู้จะประกอบอาชีพใดจึงเลือกเป็นทหารมีอิทธิพลต่ำ

2.3 ด้านเกียรติยศชื่อเสียง เป็นอีกปัจจัยสำคัญในระดับมาก โดยมองว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยกย่องในสังคม และมีบทบาทสำคัญในการรักษาความมั่นคงของชาติ ส่วนความคิดเห็นที่ว่าอาชีพทหารไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมปัจจุบันนั้นมีอิทธิพลน้อย

2.4 ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลในระดับปานกลาง โดยเฉพาะการสนับสนุนจากบิดามารดาหรือผู้ปกครอง ขณะที่อิทธิพลจากเพื่อนหรือบุคคลมีชื่อเสียง เช่น ดารา นักร้อง มีอิทธิพลน้อย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นคนรุ่น Gen Z ซึ่งมีแนวโน้มให้คุณค่ากับอิสราภาพและไม่ศรัทธาในระบบทหาร เว้นแต่ได้รับแรงจูงใจจากครอบครัว

3. แนวทางส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

จากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และกลยุทธ์จาก TOWS Matrix สามารถนำเสนอแนวทางได้ 7 ด้าน ดังนี้

3.1 ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram, TikTok เพื่อเข้าถึงกลุ่ม Gen Z อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ปรับปรุงอาหารในค่าย โดยเน้นอาหารโปรตีน เช่น เนื้อ นม ไข่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความแข็งแรงของพลทหาร

3.3 สร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของทหาร เช่น ความมีเกียรติ วินัย และความทันสมัยของเทคโนโลยีในกองทัพ

3.4 เพิ่มแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า เช่น โอกาสสอบเลื่อนยศทุนการศึกษา และส่งเสริมบทบาทช่วยเหลือสังคม

3.5 ปรับปรุงสวัสดิการพื้นฐาน เช่น เบี้ยเลี้ยง การรักษาพยาบาล ฝึกอาชีพ และใช้ระบบสมัครที่โปร่งใส ชัดเจน

3.6 ตอบสนองความต้องการตามลำดับของ Maslow ทั้งเรื่องปัจจัยพื้นฐาน ความสัมพันธ์ ความภาคภูมิใจ และการเติบโตในอาชีพ

3.7 ใช้การสื่อสารเชิงรุก ด้วยเนื้อหาแบบเรื่องเล่า (Storytelling) สร้างบุคคลต้นแบบ (Role Model) จากอดีตทหารที่ประสบความสำเร็จ และจัดกิจกรรมแนะแนวในโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 พัฒนาการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย ใช้สื่อออนไลน์ เช่น TikTok, Facebook และ Storytelling ดึงดูด Gen Z พร้อมสร้างภาพลักษณ์ทหารที่น่าสนใจและทันสมัย

1.2 ยกระดับสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ปรับปรุงอาหารที่มีคุณภาพ สวัสดิการพื้นฐานชัดเจน เช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พัก การรักษาพยาบาล และฝึกอาชีพ เพื่อสร้างความมั่นใจ

1.3 สร้างแรงจูงใจและเส้นทางความก้าวหน้า สนับสนุนการสอบบรรจุราชการทุนการศึกษา และโอกาสเติบโต พร้อมเน้นบทบาททหารในสังคมเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ขยายพื้นที่ศึกษา ควรศึกษาครอบคลุมหลายมณฑลทหารบก เพื่อเปรียบเทียบบริบทและปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครในแต่ละภูมิภาค

2.2 ใช้วิธีวิจัยเชิงผสม (Mixed Methods) ควรใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้สมัครหรืออดีตทหารกองประจำการ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมยิ่งขึ้น

2.3 ศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มประชากร ควรเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่สมัครกับผู้ที่ไม่สมัคร เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยจูงใจและอุปสรรคที่แท้จริง

เอกสารอ้างอิง

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา. 2560;134(40 ก).
2. กรมกิจการพลเรือนทหารบก. แผนยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2563 - 2570. กรุงเทพฯ: กองทัพบก; 2563.
3. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497. ราชกิจจานุเบกษา. 2518 ตุลาคม 13;92(212 ฉบับพิเศษ).
4. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. รายงานการประเมินแนวโน้มภัยคุกคามยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม; 2564.
5. Moselle B, Polak B. A model of a predatory state. J Law Econ Organ. 2001 Apr 1;17(1).
6. Conscriptio [อินเทอร์เน็ต]. Wikipedia; ไม่ทราบปีที่เผยแพร่ [เข้าถึงเมื่อ 29 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/bTAHd>
7. ธนัย เกตวังกต. ประวัติศาสตร์การเกณฑ์ทหารในสังคมไทย [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค แอแบร์ท; 2560 [เข้าถึงเมื่อ 1 มิ.ย. 2568].
8. ประกาศแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124. มาตรา 13-14. ราชกิจจานุเบกษา. 2452 ม.ค. 1;27.
9. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New York: John Wiley & Sons; 1959.
10. Maslow AH. A theory of human motivation. Psychol Rev. 1943;50(4):370-396.
11. พงษ์ศักดิ์ บัวศรี. นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ. วารสารร่มพญักษ์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2565;39(1):1-15.
12. เกียรติขจร บุญคำภา, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, วรณวิภา ไตลังคะ. การจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2566;8(1):45-60.
13. ศิริประภา ศิริวัฒนกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการกรณีศึกษากองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2565.

14. Royal Thai Army. RTA enlisted soldiers online recruitment 2025 [อินเทอร์เน็ต]. [BKK]: Royal Thai Army; 2025 [เข้าถึงเมื่อ 25 เม.ย. 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/U9W2S>

15. ทหารกองเกิน มณฑลทหารบกที่ 14 จำนวน 50 นาย [สัมภาษณ์]. 29 เมษายน 2568.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ
กรณีศึกษาพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

หมายเลขแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำเพื่อเก็บข้อมูลจากทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการกรณีศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 - 2567 พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจที่เป็นสาเหตุทำให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหารว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยทำเครื่องหมายกากบาท (X) ในช่องท้ายคำถาม

ข้อ	แรงจูงใจที่ทำให้ท่านสมัคร เข้าเป็นทหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1	ท่านเคยเรียน รด. มาก่อน ท่านจึง สมัครเข้าเป็นทหาร					
2	ท่านเคยเห็นทหารฝึก จึงทำให้เกิด ความสนใจสมัครเป็นทหาร					
3	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็น ผู้มีระเบียบวินัย					
4	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดี และ มีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น					
5	ท่านมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพ ทหารอยู่แล้วจึงสมัครเป็นทหาร กองประจำการ					
6	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะ อยากได้สมุดประจำตัวกองหนุน ไปสมัครเข้าทำงาน					
7	การเป็นทหารสามารถพัฒนา บุคลิกภาพของท่านได้					
8	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการ หมดภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ					
9	ท่านคิดว่าการเป็นทหารต้องเจอกับ ความยากลำบากในการฝึก					

ข้อ	แรงจูงใจที่ทำให้ท่านสมัคร เข้าเป็นทหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มี รายได้น้อย					
11	มูลเหตุด้านความก้าวหน้าท่านสมัคร เป็นทหาร เพราะต้องการมีรายได้					
12	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการ สมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ในโควต้าพลทหาร					
13	ท่านไม่รู้จะทำอะไรจึงสมัครเข้ามา เป็นทหาร					
14	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาส ได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ					
15	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาส ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง					
16	มูลเหตุด้านเกียรติยศชื่อเสียง ท่านคิด ว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็น ผู้เสียสละต่อประเทศชาติ					
17	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มี เกียรติ					
18	ท่านคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคน ที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนี ทหาร					
19	ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็นทหาร แสดงออกให้เห็นถึงความเป็น ลูกผู้ชายไทย					
20	ท่านคิดว่าในปัจจุบันอาชีพทหาร ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม					

ข้อ	แรงจูงใจที่ทำให้ท่านสมัคร เข้าเป็นทหาร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
/1	มูลเหตุด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องท่านเห็น ดารา นักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหาร จึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้าง					
22	ท่านประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้า เป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ และมีความเสียสละ					
23	บิดา/มารดา/ผู้ปกครอง อยากให้ท่าน สมัครเข้ามาเป็นทหาร					
24	ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัคร เป็นทหารตามญาติ					
25	ท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อนๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัคร ตามเพื่อน					

ภาคผนวก ข

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

ปัจจัยที่ส่งผลให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา
พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านหรือแต่ละปัจจัยที่ส่งผลให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับ
ราชการเป็นทหารกองประจำการกรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 มีดังนี้

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ข้อ	ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1	ท่านเคยเรียน รด. มาก่อน ท่านจึงสมัครเข้าเป็นทหาร	4 (8)	4 (8)	8 (16)	25 (50)	9 (18)	2.38
2	ท่านเคยเห็นทหารฝึก จึงทำให้ เกิดความสนใจสมัครเป็นทหาร	7 (14)	17 (34)	8 (16)	14 (28)	4 (8)	3.18
3	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึก ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย	37 (74)	12 (24)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	4.72
4	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดีและ มีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น	8 (16)	18 (36)	18 (36)	3 (6)	3 (6)	3.50
5	ท่านมีความสนใจที่จะประกอบ อาชีพทหารอยู่แล้วจึงสมัคร เป็นทหารกองประจำการ	15 (30)	13 (26)	11 (22)	8 (16)	3 (6)	3.58
6	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะ อยากได้สมุดประจำตัว กองหนุนไปสมัครเข้าทำงาน	10 (20)	17 (34)	13 (26)	8 (16)	2 (4)	3.50
7	การเป็นทหารสามารถพัฒนา บุคลิกภาพของท่านได้	33 (66)	16 (32)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	4.64
8	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะ ต้องการหมดภาระทาง ทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็น อุปสรรคในการศึกษาต่อ	8 (16)	9 (18)	8 (16)	18 (36)	0 (0)	2.86
9	ท่านคิดว่าการเป็นทหารต้อง เจอกับความยากลำบากในการฝึก	11 (22)	27 (32)	1 (54)	8 (16)	0 (0)	3.90
10	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่มีรายได้น้อย	137 (8)	11 (22)	27 (54)	7 (14)	1 (2)	3.20
รวม		137 (27.4)	114 (28.8)	103 (20.6)	87 (17.4)	29 (5.8)	3.54

จากตารางพบว่า ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของท่านได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 อยู่ในระดับมากที่สุด ที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านท่านเคยเรียน รด. มาก่อนท่านจึงสมัครเข้าเป็นทหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 อยู่ในระดับน้อย และที่น้อยรองลงมาคือปัจจัยด้านท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการหมดภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.86 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านความก้าวหน้า พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ข้อ	ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
11	ท่านสมัครเป็นทหาร เพราะต้องการมีรายได้	5 (10)	15 (30)	7 (14)	15 (30)	8 (16)	2.88
12	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควต้าพลทหาร	11 (22)	14 (28)	13 (26)	9 (18)	3 (6)	3.42
13	ท่านไม่รู้จะทำอะไรจึงสมัครเข้ามาเป็นทหาร	3 (6)	3 (6)	8 (16)	27 (57)	9 (18)	2.28
14	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ	22 (44)	22 (44)	4 (8)	1 (2)	1 (2)	4.26
15	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง	26 (52)	20 (40)	3 (6)	0 (0)	1 (2)	4.40
รวม		67 (26.8)	74 (29.6)	35 (14.0)	52 (20.8)	22 (8.8)	3.45

จากตารางปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือปัจจัยด้านเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26 อยู่ในระดับ และที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านท่านไม่รู้จะทำอะไรจึงสมัครเข้ามาเป็นทหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.28 อยู่ในระดับน้อย

3. ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ข้อ	ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
16	ท่านคิดว่าการสมัครเป็น ทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละ ต่อประเทศชาติ	29 (58)	17 (34)	3 (6)	1 (2)	0 (0)	4.48
17	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็น อาชีพที่มีเกียรติ	32 (64)	17 (34)	0 (0)	1 (2)	0 (0)	4.60
18	ท่านคิดว่าสังคมจะให้การ ยอมรับคนที่สมัครเป็น ทหารมากกว่าคนที่หนี ทหาร	30 (60)	8 (16)	12 (24)	0 (0)	0 (0)	4.36
19	ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็น ทหารแสดงออกให้เห็นถึง ความเป็นลูกผู้ชายไทย	2 (4)	5 (10)	16 (32)	18 (36)	9 (18)	2.46
20	ท่านคิดว่าในปัจจุบันอาชีพ ทหารไม่เป็นที่ยอมรับของ สังคม	0 (0)	18 (36)	18 (36)	5 (10)	9 (0)	2.38
		93 (37.2)	52 (20.80)	49 (19.50)	38 (15.20)	18 (7.20)	3.66

จากตารางพบว่า ปัจจัยด้านเกียรตินิยมชื่อเสียงมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.66 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านท่านคิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.48 อยู่ในระดับมาก ที่น้อยที่สุดคือปัจจัยด้านท่านคิดว่าในปัจจุบันอาชีพทหารไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.38 อยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือปัจจัยด้านท่านคิดว่าในปัจจุบันอาชีพทหารไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.46 อยู่ในระดับน้อย

4. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีข้อมูล ดังนี้

ข้อ	ปัจจัย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ค่าเฉลี่ย
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
21	ท่านเห็นดารานักร้องวัยรุ่น สมัครเป็นทหารจึงสมัครเข้า มาเป็นทหารบ้าง	0 (0)	5 (10)	7 (14)	20 (40)	18 (36)	1.98
22	ท่านประทับใจในตัวดารานัก สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ ที่มีความกล้าหาญและมี ความเสียสละ	3 (6)	12 (24)	13 (26)	14 (28)	8 (16)	1.76
23	บิดา / มารดา / ผู้ปกครอง อยากให้ท่านสมัครเข้ามา เป็นทหาร	11 (22)	16 (32)	7 (14)	15 (15)	1 (2)	3.42
24	ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหาร จึงสมัครเป็นทหารตามญาติ	4 (8)	13 (26)	7 (14)	18 (36)	8 (16)	2.74
25	ท่านเข้ามาเป็นทหาร เพราะว่าเพื่อนๆ ชวนกันมา สมัครทหาร ท่านจึงสมัคร ตามเพื่อน	1 (2)	3 (6)	6 (12)	16 (32)	0 (0)	1.98
รวม		19 (7.6)	49 (19.6)	40 (16.0)	91 (36.4)	51 (20.40)	2.58

จากตาราง ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.58 อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยด้านบิดา / มารดา / ผู้ปกครองอยากให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหารมีค่ามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.42 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่น้อยที่สุดมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านท่านเห็นดารานักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหารจึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้างมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.98 อยู่ในระดับน้อย และปัจจัยด้านท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อนๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัครตามเพื่อนมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.98 อยู่ในระดับน้อย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก รุ่งสยาม เพิ่มมี
วัน เดือน ปีเกิด	30 สิงหาคม 2521
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2541	โรงเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 39
พ.ศ. 2545	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 50
	สาขาวิชา วิศวกรรมเครื่องกล
พ.ศ. 2556	หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 91
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2545 - 2550	ผู้บังคับหมวดซ่อมบำรุง กองร้อยสนับสนุนส่วนหน้า กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2550 - 2554	นายทหารยุทธการและการฝึก กองร้อยลาดตระเวน ระยะไกล ที่ 2 กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2554 - 2555	นายทหารยุทธการและการข่าว กองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2556 - 2559	รองผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2559 - 2561	ผู้บังคับกองพันซ่อมบำรุง กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2561 - 2562	หัวหน้าศูนย์อุตสาหกรรมสรรพาวุธ กรมสรรพาวุธทหารบก
พ.ศ. 2562 - 2563	ผู้บังคับส่วนแยก กองบัญชาการช่วยรบที่ 1
พ.ศ. 2563 - 2564	นายทหารยุทธการและการข่าว กองบัญชาการช่วยรบที่ 1
พ.ศ. 2564 - 2567	ผู้บังคับกองพัน ซ่อมบำรุงที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พ.ศ. 2567 - ปัจจุบัน	ผู้บังคับกองพัน สรรพาวุธกระสุนที่ 21 กองบัญชาการช่วยรบที่ 1