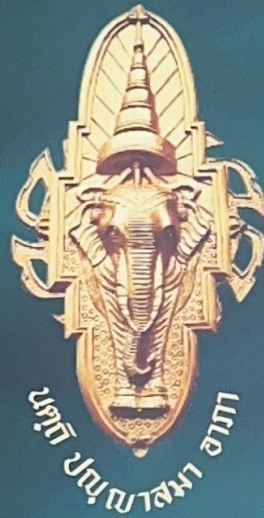


แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อ
ของทหารกองประจำการกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก พรพิสุต์ บุญรอด
เสนาธิการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565

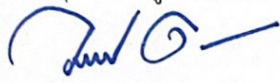
เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อ
ของทหารกองประจำการกองทัพบก

โดย พันเอก พรพิสุต์ บุญรอด

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กัญญาณี แสงภัทรเนตร

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

พลตรี



(วิชาติ เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

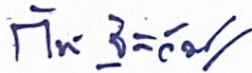
พันเอก



(ชนะชัย พลเดชา)

ประธานกรรมการ

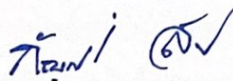
พันเอก



(กิตติ รุติวัฒนนา)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

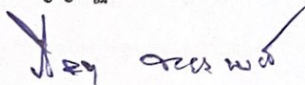
พันเอกหญิง



(กัญญาณี แสงภัทรเนตร)

กรรมการ

พันเอก



(ปริยญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก พรพิสุต์ บุญรอด
เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อ
ของทหารกองประจำการกองทัพบก
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ :** 9,583 **จำนวนหน้า :** 27
คำสำคัญ สมัครใจ ทหารกองประจำการ กองทัพบก การสมัครรับราชการ
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการรับราชการต่อเมื่อครบระยะเวลารับราชการทหารกองประจำการ ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการในการรับราชการ และเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ ใช้วิธีการศึกษาเอกสารเพื่อรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งเอกสารทางราชการและเอกสารวิชาการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบกโดยสรุปคือ การสื่อสารในหน่วยทหารให้เกิดประสิทธิภาพ การปกครองบังคับบัญชากำลังพลตามนโยบายกองทัพบกและแบบธรรมเนียมทหาร การสร้างการรับรู้และการเรียนรู้ด้านความมั่นคง การพัฒนาด้านร่างกาย การพัฒนาด้านจิตใจ การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและด้านอาชีพ การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการทหารกองประจำการ การจัดกิจกรรมสันทนาการและการผ่อนคลายความเครียด การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น และการจ่ายค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Pornpisu Bunrod

TITLE: Guidelines for Increasing Motivation of Royal Thai Army Privates
in Voluntary Extension of Their Services

DATE: September, 2022 **WORD COUNT:** 9,583 **PAGES:** 27

KEY TERMS: Voluntary, Private, Royal Thai Army, Army Service Application

CLASSIFICATION: Unclassified

This is a strategic research aiming at studying factors affecting voluntary extension of Royal Thai Army privates' service, studying attitude and behavior of privates in their services, and suggesting guidelines for motivation of privates in voluntary extension of their services. It adopts documentary study to collect data both official and academic documents.

The results of this research show that guidelines for motivation of privates in voluntary extension of their services include the development effective communication in the military unit, the operation according to the Royal Thai Army's policy of command and control, building awareness and learning about security, physical and psychological development, development of academic knowledge and technician career, promotion of career path, organizing recreational activities to relaxation, improving the quality of life and flexible benefits, and appropriate salary and other payment according to the current cost of living.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก พันเอกหญิง กัญญาณี แสงภัทรเนตร อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นบุคคลลำดับแรกซึ่งมีบทบาทสำคัญมากเป็นอย่างยิ่ง และ พันเอก กิตติ ฐิติวัฒนา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้แนวคิดและคำแนะนำหลายประการที่เป็นประโยชน์ ทั้งยังสละเวลาอันมีค่าอ่านเอกสารวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีมาโดยตลอดตั้งแต่เริ่มต้น ให้กำลังใจในการดำเนินการวิจัยต่อผู้พี่ฝ่ายอุปสรรคจนประสบความสำเร็จ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณด้วยความเคารพและศรัทธาเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พันเอก ชนะชัย พลเตชา ประธานคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล พันเอก ปริญา ฉายะพงษ์ คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล และ พันเอก เขมชาติ บุญญาจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาพิเศษ ที่กรุณาพิจารณาตรวจสอบงานวิจัย พร้อมให้คำแนะนำในครั้งแรกที่มีการนำเสนอโครงร่างการวิจัย และครั้งที่สองในการนำเสนอเอกสารการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับแก้ไขให้มีความถูกต้อง เต็มเต็มงานวิจัยฉบับนี้ให้ถ้วนครบสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาอบรมสั่งสอน แนะนำ ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 67 ได้มีความรู้ เกิดภูมิปัญญา ในระดับยุทธการและยุทธศาสตร์ หลักความมั่นคง หลักการบริหาร การวิจัย และวิชาอื่น ๆ ตามหลักสูตรของวิทยาลัยการทัพบก ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้เป็นอย่างดี และจะนำความรู้ที่ได้รับในการศึกษาในครั้งนี้ไปทำประโยชน์เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน เพื่อตอบแทนพระคุณของคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	6
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง	6
ทัศนคติและพฤติกรรมทหารกองประจำการ	12
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการทหารกองประจำการ	14
แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อ	17
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	20
ทฤษฎี 2 ปัจจัย	20
ทฤษฎี ERG ของ Clayton P. Aldenfer	22
งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้อง	23
กฎหมายและระเบียบของราชการ	25
บทที่ 4 บทสรุป	26
สรุปผลการวิจัย	26
ข้อเสนอแนะ	27
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	27
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาคน ในประเด็นการพัฒนาศักยภาพของประเทศนั้น กองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยงานความมั่นคงหลักของประเทศต้องมีการพัฒนาให้มีความพร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ จากสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยี การสื่อสารที่ทันสมัย และการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งมีการแพร่ไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทุกพื้นที่ การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในช่วงปี พ.ศ. 2563 นั้น มีการระบาดอย่างรุนแรงมาก ทำให้กองทัพบกมีนโยบายเลื่อนการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ จากเดิมวันที่ 1 - 12 เมษายน ออกไปเป็นวันที่ 23 กรกฎาคม ถึง 26 สิงหาคม นั้น ซึ่งทุก ๆ ปี ในวันที่ 1 พฤษภาคม จะมีทหารกองประจำการปลดประจำการประมาณ 1 ใน 4 ของจำนวนทหารทั้งหมดที่หน่วยได้รับ ทำให้ส่งผลกระทบต่อกำลังพลและการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่กองทัพบกกำหนดวิธีการคัดเลือกชายไทยที่มีอายุครบกำหนดเข้ามารับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีการตรวจเลือกซึ่งเป็นไปตามกฎหมาย แต่จากการดำเนินการตรวจเลือกทหารก็พบว่า มีปัญหา การหลีกเลี่ยงสาเหตุมาจากการที่ไม่ยอมรับหรือไม่สมัครใจเข้ารับราชการ และมีการทุจริตในการตรวจเลือก การรับผลประโยชน์

การแก้ปัญหาที่ผ่านมา กองทัพบกได้ใช้นโยบายให้หน่วยทหารทุกหน่วยในกองทัพบกเชิญชวนให้ทหารกองประจำการสมัครรับราชการต่อหรือเลื่อนการปลดประจำการ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในห้วงที่มีการเลื่อนการตรวจเลือก แต่ก็มี

จำนวนน้อยมาก มีจำนวน 5,389 นาย จากจำนวนประมาณ 42,000 นาย หรือประมาณ ร้อยละ 13 ในภาพรวมของกองทัพบก นอกจากนี้ระบบการฝึกทหารใหม่ต้องประกอบด้วย มาตรการป้องกันโควิด 19 ที่เพิ่มขึ้น การเพิ่มระยะห่างทำให้ต้องใช้อาคาร สถานที่ โรงนอนทหารมากขึ้น ส่งผลกระทบกับทหารกองประจำการที่รับราชการอยู่ในหน่วยทหาร

ทหารกองประจำการถือว่าเป็นกำลังพลพื้นฐานของกองทัพ เนื่องจากเป็น กำลังพลส่วนใหญ่ ทหารกองประจำการของกองทัพบกมีจำนวนทั้งสิ้น 118,538 นาย มี จำนวนทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จำนวน 234 นาย สิทธิกรกองประจำการ 10,361 นาย ทหารกองประจำการปี 2 จำนวน 43,931 นาย ทหารกองประจำการปี 1 จำนวน 64,057 นาย

ตารางที่ 1 สถิติทหารกองประจำการกองทัพบกที่สมัครรับราชการต่อในห้วง 10 ปี ที่ผ่านมา ระหว่างปี 2555 - 2564

ประจำปี	จำนวน ครั้งที่ 1 (คน)			จำนวน ครั้งที่ 2 (คน)		รวม
	(1 ม.ค.)	(1มี.ค.)	(1 พ.ค.)	(1 ก.ย.)	(1 พ.ย.)	
2555			1,150		641	1,791
2556			1,091		561	1,652
2557			944		621	1,565
2558			1037		675	1,712
2559			1,140		885	2,025
2560			1,100		750	1,850
2561			1,100		673	1,773
2562			812		513	1,325
2563			5,389		1,636	7,025
2564		426	2,040	768	1,684	4,918

สถิติทหารกองประจำการของกองทัพบกที่สมัครใจรับราชการต่อหรือเลื่อน ปลดประจำการตั้งแต่ปี 2551 จนถึงปี 2564 ปีที่มีทหารสมัครมากที่สุดคือปี 2563 ซึ่งเป็น ปีที่ผู้บัญชาการทหารบก มีนโยบายให้ทุกหน่วยดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิญชวน สร้าง

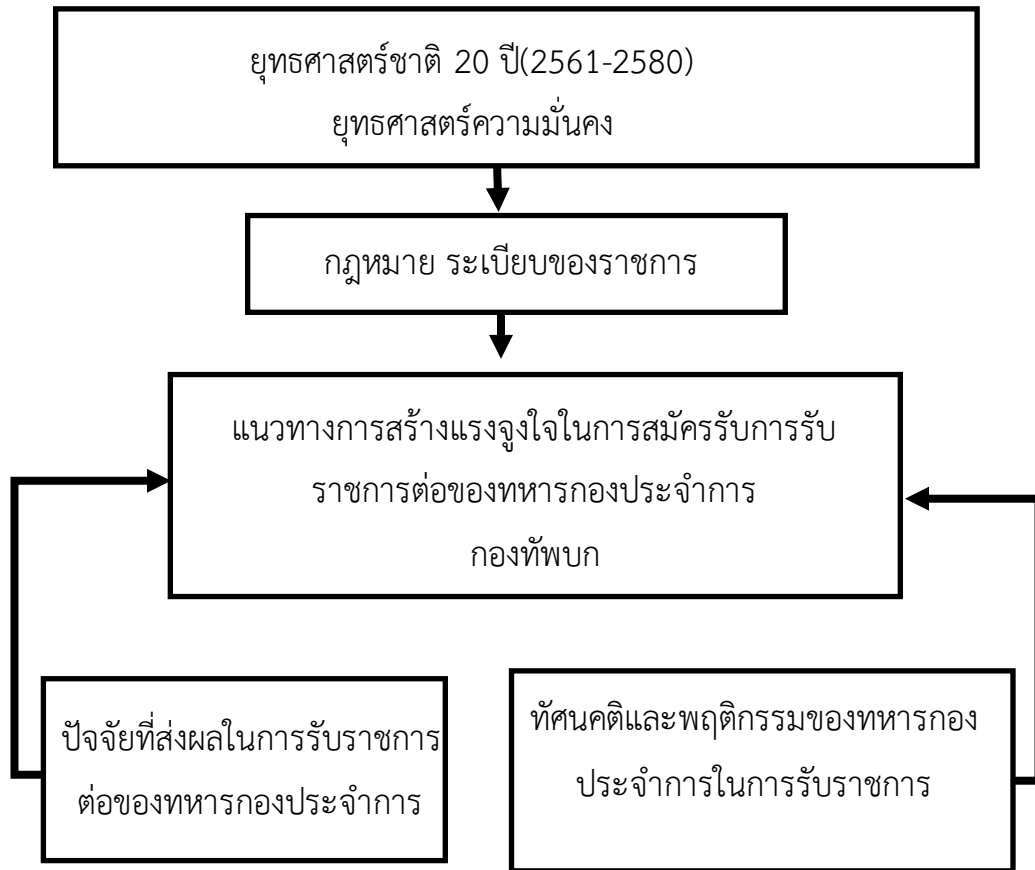
การรับรู้เข้าใจในการสมัครรับราชการต่ออย่างเต็มที่ สำหรับปัจจุบันในปี 2564 มีจำนวน 4,918 นาย

การวิจัยครั้งนี้ให้ความสำคัญในการกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการในการรับราชการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการทหารกองประจำการ ตลอดจนการเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการสมัครรับราชการต่อหรือเลื่อนปลดประจำการ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพบกต่อสังคมภายนอก มีกำลังพลระดับทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิภาพ ประหยัดงบประมาณการฝึก ลดภาระการฝึกทหารใหม่ตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด 19 กองทัพบกมีความมั่นคงด้านกำลังพลในระดับทหารกองประจำการ ตามยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อไป ซึ่งนำไปกำหนดคำถามการวิจัย ได้แก่ ทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการในการรับราชการเป็นอย่างไร ปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลในการรับราชการต่อของทหารกองประจำการ และแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการกองทัพบกในการรับราชการ
2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลในการรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด
2. ขอบเขตการวิจัย มุ่งศึกษา ทัศนคติ พฤติกรรม สภาพปัจจัย และแนวทางสร้างแรงจูงใจการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก โดยทำการศึกษาทหารกองประจำการที่รับราชการในกองทัพบกที่สมัครใจรับราชการต่อในปี 2564 ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2564 ถึง พฤษภาคม 2565
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย
 - 3.1 ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580

3.2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นด้านความมั่นคง

3.3 กฎหมาย ระเบียบของราชการ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานในกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนากระทรวงกลาโหม

3.4 เอกสารวิจัยและ หนังสือที่เกี่ยวข้อง เช่น พุทธศักราชมองค์การ การพัฒนาองค์การ สวัสดิการยืดหยุ่น เป็นต้น

3.5 การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บังคับบัญชา ฝ่ายอำนวยการ ทหารกองประจำการ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ได้ข้อมูลทัศนคติและพฤติกรรมในการรับราชการทหารกองประจำการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก

2. ทำให้ได้แนวทางการในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก ซึ่งกองทัพสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีทหารกองประจำการสมัครรับราชการต่อหรือเลื่อนปลดประจำการเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปกำหนดเป็นมาตรการทางนโยบายในการปฏิบัติต่อทหารกองประจำการกองทัพบก เพื่อให้ทหารกองประจำการได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมีคุณภาพชีวิตในการรับราชการที่ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กองทัพบก ให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน

3. ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก สามารถนำไปศึกษาต่อยอดเพื่อขยายผลไปยังทหารกองประจำการสังกัดเหล่าทัพและหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อพัฒนาระบบทหารกองประจำการของไทยให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของ ทหารกองประจำการกองทัพบก ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่ได้มาจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องและข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยครอบคลุม ประเด็นดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อกองทัพบกและความเป็นอยู่ของกำลังพล จึงจำเป็นต้องพยายามปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถ ดำรงอยู่และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง มีมิติที่สำคัญได้แก่

1. มิติด้านการเมือง (Political)

จากการเลือกตั้งของไทยในปี 2562 กลุ่มการเมืองพรรคอนาคตใหม่ ซึ่งเป็น พรรคการเมืองฝ่ายค้าน เสนอให้มีการปฏิรูปกองทัพ ตามนโยบายการหาเสียงเลือกตั้ง การ ยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เสนอร่างกฎหมายอย่างน้อย 2 ฉบับ ร่างกฎหมายฉบับแรกเสนอ ให้เปลี่ยนจากระบบการเกณฑ์เป็นระบบสมัครใจ โดยให้บุคคลสัญชาติไทยทุกคน เมื่ออายุ 18 ปี ต้องเป็นทหารกองเกิน ถ้าบุคคลใดสมัครใจเป็นทหารก็ให้มารับสมัครเป็นทหารกอง ประจำการ หรือวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กำหนดระยะเวลาการฝึก 5 ปี ถ้าได้ ฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ให้รับราชการทหารน้อยกว่า 2 ปี การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการจะกระทำโดยไม่ได้รับการ ยินยอมจากบุคคลมิได้ บุคคลที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต้อง เขียนเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร การฝึกทหารกองประจำการหรือ ทหารสมัครใจ ให้ยึด หลักสิทธิมนุษยชนและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ทหารสมัครใจจะได้รับค่าตอบแทน ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนข้าราชการปริญญาตรี หรือ 15,000 บาท และสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่ง

รวมถึงค่าอาหาร ทุนการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และเงินสมทบเพื่อเป็น เบี้ยประกันชีวิตและเมื่อฝึกครบระยะเวลาแล้วให้กระทรวงกลาโหมจัดคัดเลือกพลทหาร เหล่านี้เข้ารับราชการด้วย

ส่วนฉบับที่สอง เสนอให้เปลี่ยนจากระบบการเกณฑ์ เป็นระบบสมัครใจ โดยเปิดรับสมัครชายหรือหญิง สัญชาติไทยที่มีอายุ 20 ปี มาเป็นทหารกองประจำการ รับ ราชการหรือมีระยะเวลาฝึก 3 ปี และถ้ามีผู้สมัครเกินจำนวนให้จัดให้มีการคัดเลือก สำหรับ เงินเดือนและสวัสดิการทหารกองประจำการหรือทหารสมัครใจ ได้รับเงินค่าตอบแทน ค่า เบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก และค่าสวัสดิการไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าข้าราชการ คุณวุฒิมัธยมศึกษา หรือผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 9,400 บาท อีกทั้งยังมีสิทธิพิเศษ โดยเมื่อ รับราชการครบวาระจะได้รับสิทธิอย่างน้อย 4 สิทธิ คือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้รับการพิจารณาพิเศษเมื่อสมัครเข้ารับราชการทหาร ตำรวจ ราชการ รัฐวิสาหกิจ และ หน่วยงานของรัฐ ได้รับการพิจารณาพิเศษเมื่อสมัครเข้ารับการศึกษาต่อสถาบันทหาร ตำรวจและสถาบันการศึกษาของรัฐ ศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐฟรี ห้ามให้พลทหาร ทำงานบริการ หรืองานที่ไม่เหมาะสม กำหนดให้มีการสร้างหลักสูตรวิชาทหาร ขึ้นมาใน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น ให้ กระทรวงศึกษาธิการกับกระทรวงกลาโหมจัดหลักสูตรวิชาทหารเป็นวิชาบังคับ ในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น บทลงโทษจากการหนี ทหาร ไม่มีโทษจำคุกมีเพียงแต่โทษปรับหรือโทษกรรมคนที่หนีทหารตามกฎหมายเก่าด้วย¹

2. มิติด้านการทหาร (Military)

แผนพัฒนากองทัพบก ปี 2560 - 2564 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การ พัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ โดยเฉพาะแนวทางเรื่อง การ พัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลให้มีการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ อาสาสมัคร และการพัฒนาระบบสวัสดิการของกองทัพบก เป็นต้น

กองทัพบกดำเนินการเปิดรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็น ทหาร กองประจำการ โดยวิธีร้องขอ(กรณีพิเศษ)ด้วยระบบออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์และที่หน่วย ทหารใกล้บ้าน ในห้วงวันที่ 1 ธ.ค. - 31 ม.ค. 65 ที่ผ่านมา โดยรับทหารกองเกินที่มีอายุ 18 - 20 ปีบริบูรณ์ ซึ่งยังไม่เคยผ่านการตรวจเลือก (เว้นผู้จบการศึกษารัชมังคลาภิเษกปี 3)

และ อายุ 22 - 29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการตรวจเลือกทหารแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ รับสมัครเฉพาะพลัด 1/65 สามารถเลือกสมัครลงหน่วยที่เปิดรับไม่จำกัดจำนวนหน่วยในแต่ละมณฑลทหารบกทั่วประเทศโดยไม่จำกัดภูมิลำเนาทหารแต่เลือกได้เพียงคนละ 1 มณฑลทหารบกเท่านั้น และให้ไปคัดเลือกในวันที่ 12 - 13 กุมภาพันธ์ 2565 มณฑลทหารบกที่ตนเลือกไว้ซึ่งกำหนดการจะแจ้งไว้ในใบตอบรับการสมัครของแต่ละคน และส่งเข้ากองประจำการในวันที่ 1 พฤษภาคม 2565²

ในปัจจุบัน ผู้บัญชาการทหารบก มีนโยบายให้เอาใจใส่ กำกับดูแลความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย การฝึกทหารใหม่ให้เป็นไปตามมาตรการที่กองทัพกำหนด การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ การปฏิบัติตามแบบธรรมเนียม และกฎหมายว่าด้วยวินัยทหารที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกวดขันและเน้นย้ำกำลังพลมิให้กระทำผิดต่อหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การช่วยเหลือทหารกองประจำการ (ทหารใหม่) กรณีที่บิดามารดาซึ่งไร้ความสามารถ หรือพิการทุพพลภาพ หรือชราจนหาเลี้ยงชีพไม่ได้ ผู้ที่มีภาวะซึมเศร้าที่ได้รับการรับรองจากแพทย์ ผู้ที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง แต่ยังไม่เป็นโรคหรือความพิการที่ขัดต่อการรับราชการทหาร โดยให้ปรับย้ายกำลังพลที่มีเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว จากหน่วยต้นสังกัดเดิมไปบรรจุในกองบัญชาการมณฑลทหารบก เปลี่ยนแปลงระยะห่างจากภูมิลำเนาให้น้อยที่สุด และให้มณฑลทหารบกที่หน่วยของทหารใหม่อยู่ในพื้นที่หรือประสานมณฑลทหารบกอื่น ๆ (กรณีไม่อยู่ในพื้นที่) ช่วยเหลือ บิดา มารดา ของทหารใหม่ หรือให้ความช่วยเหลือตามเหตุผลความจำเป็น เพื่อดำรงเจตนารมณ์ของผู้บัญชาการทหารบก ที่ต้องการให้ทหารกองประจำการที่ป่วยเจ็บได้มีโอกาสรักษาตัวในขณะรับราชการทหารกองประจำการมีแพทย์ดูแลใกล้ชิด และมีงานที่ไม่ตรากตรำจนทำให้เกิดผลกระทบต่อทหารที่มีภาวะซึมเศร้า หรือมีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตัวทหารกองประจำการ และสร้างความรู้สึที่ดีต่อกองทัพ³

การพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหารโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นและเมื่อทหารกองประจำการเข้ารับราชการในกองทัพต้องได้รับการดูแลเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ สร้างระเบียบวินัย ความเป็นสุภาพบุรุษ ส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้

แข็งแกร่ง สร้างความตระหนักรู้ถึงภัยยาเสพติด ควบคู่กับการเสริมทักษะสำหรับการสร้างอาชีพให้กับทหารกองประจำการและปลดประจำการเป็นประชาชนที่ดีของสังคม⁴

การพัฒนางานด้านกำลังพล กำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 - 2566 เป็น 3 ปี ที่ต้องมุ่งเน้นการดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการชั้นผู้น้อย ได้แก่ การส่งเสริมสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว โดยเฉพาะการดูแล ติดตาม ตรวจสอบสิทธิ และการบริการกำลังพลของทหารกองประจำการ พิจารณาแนวทางการพัฒนาและเพิ่มเติมสิทธิกำลังพลให้มากกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลเอาใจใส่ในการปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บ้านพักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น ให้ดี ที่สุด ปรับปรุงสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน บริเวณโดยรอบพื้นที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีสถานที่ออกกำลังกายประจำหน่วย ให้มีศูนย์การเรียนรู้แต่ละหน่วยงาน ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ประวัติศาสตร์ สถาบันพระมหากษัตริย์ และการเรียนภาษาอังกฤษ⁵

3. มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เปิดเผยภาพรวมเศรษฐกิจไทย ปี 2564 ที่ผ่านมา เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.6 ปรับตัวดีขึ้นจากที่เคยติดลบร้อยละ 6.2 ในปี 2563 รวมทั้งปี 2564 ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศอยู่ที่ 16.2 ล้านบาท ขณะที่คาดการณ์อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจในปีนี้จะขยายตัวในช่วงร้อยละ 3.5 - 4.5 เนื่องจากการปรับตัวดีขึ้นของอุปสงค์ภายในประเทศ การฟื้นตัวภาคการท่องเที่ยว การขยายตัวอย่างต่อเนื่องของการส่งออกสินค้า รวมทั้งการลงทุนภาครัฐ ข้อมูลและสมมติฐานอยู่บนสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสสายพันธุ์โอมิครอนที่มียอดผู้ติดเชื้อรายใหม่เพิ่มสูงขึ้น แต่จำนวนผู้ป่วยอาการรุนแรงและเสียชีวิตยังคงทรงตัวในระดับต่ำและไม่เกินศักยภาพของระบบสาธารณสุข โดยในปีนี้รัฐบาลสั่งซื้อวัคซีนมาไว้แล้วรวมอย่างน้อย 90 ล้านโดส

แม้ว่าภาพเศรษฐกิจที่คาดการณ์ไว้จะมีแนวโน้มที่ดีแต่ยังมีปัจจัยเสี่ยงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจเติบโตและเป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัว จากความไม่แน่นอนของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด - 19 การเพิ่มของแรงกดดันด้านเงินเฟ้อตามการเพิ่มขึ้นของราคาพลังงาน และราคาสินค้าโภคภัณฑ์ในตลาดโลก ภาระหนี้สินครัวเรือนและธุรกิจที่ยังอยู่ในระดับสูงจะเป็นอุปสรรคต่อการฟื้นตัวของอุปสงค์หรือความต้องการใน

ประเทศ รวมทั้งความสามารถในการชำระหนี้ ในขณะที่เดียวกันแนวโน้มอัตราดอกเบี้ยอยู่ในช่วงขาขึ้น ประกอบกับตลาดแรงงานที่ยังไม่ฟื้นตัวเต็มที่ ปัญหาชะงักงันของห่วงโซ่การผลิตที่มีแนวโน้มยืดเยื้อ ส่งผลให้ต้นทุนการขนส่งสินค้าทางทะเลยังสูง ความผันผวนของเศรษฐกิจและการเงินโลก นโยบายทางการเงินของประเทศที่เป็นตลาดหลักของไทย รวมถึงความขัดแย้งระหว่างชาติมหาอำนาจ

จากสภาพเศรษฐกิจดังกล่าว อาชีพการรับราชการนับว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง มีรายได้ประจำ ไม่ถูกเลิกจ้างงาน ผลกระทบด้านรายได้น้อยกว่าอาชีพบริการ การท่องเที่ยว และการขนส่ง ซึ่งมีการเปิดกิจการได้ไม่เต็มที่ หรือบางส่วนก็ปิดกิจการส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชน

4. มิติด้านสังคม (Social)

สังคมในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องมาก ในปัจจุบันเมืองมีการขยายตัวและมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ทำให้มนุษย์จำเป็นที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมากขึ้นขณะที่มีเวลาในการดำรงชีวิตอยู่เท่าเดิม การแข่งขันในการทำงานและการดำรงชีพ ทำให้เกิดความเครียดในการดำรงชีวิตมากขึ้น วิกฤติสุขภาพจากโควิด - 19 ทำให้สังคมเกิดความตระหนก ตื่นกลัว และมีการนำมาสู่ความแตกแยก แต่ประเทศไทยเป็นแหล่งผลิตอาหาร เป็นครัวของโลก ทำให้ไม่เกิดภาวะอดอยาก ซึ่งถือว่าเป็นข้อได้เปรียบกว่าหลายประเทศ สังคมเรียนรู้การแก้ปัญหาแบบกระจายอำนาจในระดับจังหวัด ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการในชุมชนตามนโยบายรัฐในการแก้ปัญหาและควบคุมการแพร่ระบาด⁶

กองทัพพบดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลในการช่วยเหลือประชาชนช่วยเหลือสังคม โดยจัดตั้งศูนย์ประสานงานต้านภัยโควิดกองทัพบก โรงพยาบาลสนาม ศูนย์เคลื่อนย้ายผู้ติดเชื้อโควิด-19 ชุดเคลื่อนย้ายศพผู้ติดเชื้อไปทำพิธีทางศาสนา สนับสนุนกำลังพลและยุทโธปกรณ์ในการสนับสนุนภาครัฐ และสาธารณสุข ในการแก้ปัญหา จากข้อมูลสวนดุสิตโพล ในการสำรวจความคิดเห็นประชาชนปรากฏว่า ได้รับการตอบรับ และ ชื่นชมจากประชาชนทุกภาคส่วน ทั้งคนสูงวัย หนุ่มสาว ตลอดจนนิสิต นักศึกษา นักเรียน ต่างให้คะแนนความพึงพอใจกับบทบาททหารทำหน้าที่ได้ดีเยี่ยม และมีประสิทธิภาพ⁷

ภาวะสังคมไทย 2564 ความเคลื่อนไหวทางสังคม สถานการณ์แรงงานมีแนวโน้มดีขึ้น หินี่สินครัวเรือนขยายตัวชะลอลง การเจ็บป่วยด้วยโรคเฝ้าระวังโดยรวมลดลงในทุกโรค คดีอาญาโดยรวมเพิ่มขึ้น อุบัติเหตุจรรยาจรลดลง สถานการณ์ทางสังคมที่สำคัญ โลกเสมือน (Metaverse) กับโอกาสใหม่ของประเทศไทย เป็นการยกระดับการติดต่อสื่อสารสู่การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลใกล้เคียงกับโลกความจริงมากขึ้นที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ทั้งในทางธุรกิจ การเรียนรู้และการทำงาน ซึ่งประเทศไทยต้องเตรียมความพร้อมให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างสูงสุด คนไร้บ้าน แนวทางยกระดับความเป็นอยู่ให้พึ่งพาตัวเองได้ในสังคม การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ส่งผลให้คนไร้บ้านเพิ่มสูงขึ้น แนวทางการยกระดับความเป็นอยู่ของคนกลุ่มนี้ต้องมีการบูรณาการ ทั้งด้านข้อมูล และการดำเนินการระหว่างภาครัฐและเอกชนให้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงาน สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไทยจากมุมมองของบัญชีกระแสการโอนประชาชาติ (NTA) ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่สามารถสะท้อนผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้รอบด้าน รวมถึงเชื่อมโยงรายได้และการใช้จ่ายของประชากรในแต่ละช่วงวัยและกลไกของภาครัฐ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการออกแบบนโยบายเตรียมพร้อมรับมือในมิติต่าง ๆ ในอนาคต⁸

5. มิติด้านข่าวสารข้อมูล (Information)

เทคโนโลยีที่ก้าวหน้า ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์สะดวกสบายมากขึ้นในการดำรงชีวิต ส่วนตัวและการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ ที่รวดเร็ว ทำให้เกิดการบริการใหม่ๆ เทคโนโลยีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ทำให้องค์กรต้องพัฒนาด้านเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อการแข่งขัน นอกจากนี้ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้การใช้งานเทคโนโลยี

ข่าวสารข้อมูล จากสื่อโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ ให้ความสนใจกองทัพบก หน่วยทหาร กำลังพล ทหารกองประจำการ และได้รับความสนใจจากประชาชน กลุ่มเยาวชน เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ชอบใช้การสื่อสารในโลกออนไลน์ ข่าวที่ได้รับการสนใจ เช่น งบประมาณของกองทัพ กระทรวงกลาโหม การจัดซื้อเรือดำน้ำของกองทัพเรือ ทหารทะเลาะวิวาท การกระทำผิดกฎหมาย การปฏิรูปกองทัพ การยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เป็นต้น กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีการตรวจพบข้อความ

การละเมิดกฎหมาย ที่มีการรวบรวมมาจนถึงปี 2563 มีจำนวนมากกว่า 3 แสนเรื่อง เช่น การนำเข้าข้อความที่เป็นเท็จ หลอกลวง เกิดความเสียหายและมีผลกระทบต่อประเทศในวงกว้าง และยุยงปลุกปั่น เป็นต้น⁹

ทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการ

ทัศนคติ (Attitudes) เป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ มีความเกี่ยวข้องกับ การรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ และการจูงใจ ทัศนคติจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งทั้งทางบวก และทางลบ การประเมินจากสิ่งที่พบเห็น การรับรู้ อารมณ์ ความคาดหวัง และมีผลต่อความคิดซึ่งอยู่ภายในจิตใจ และยังสามารถเกิดปฏิกิริยาและพฤติกรรมที่แสดงออกมาภายนอก ทำทาง คำพูด การกระทำ ทัศนคติของบุคคลจะมีบทบาทสำคัญและเป็นเครื่องมือกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ทัศนคติในการทำงานจะส่งผลต่อความกระตือรือร้น ทุ่มเท และคุณภาพในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญซึ่งส่งผลแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยมีประเด็นสำคัญได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการผูกพันต่อองค์การ การเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรมากทำให้มีความจงรักภักดี (Loyalty)¹⁰

การจูงใจ (Motivation) เป็นการกระทำทุกวิถีทางที่กระตุ้นให้พนักงานในองค์การประพฤติปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามเป้าประสงค์ขององค์กร การศึกษาเรื่องของการจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยให้เข้าใจถึงพฤติกรรมและวิธีการในการสร้างหนทางเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ¹¹ การจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ไปถึงจุดหมายปลายทาง การจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อเป็นการตอบสนองสิ่งเร้าที่เหมาะสม การจูงใจเป็นตัวพลังเพื่อขับเคลื่อนการทำงาน การดำเนินธุรกิจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด ดังนั้น การจูงใจพนักงานจะทำให้้องค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มนุษย์แต่ละคนอาจมีความต้องการด้านการจูงใจที่แตกต่างกัน บางคนอาจต้องการเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจ แต่อาจจะมีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่การจูงใจในเรื่องตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง¹²

การจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น จะช่วยปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรให้ดีขึ้น โดใจพนักงาน และสามารถช่วยรักษาพนักงานที่เก่ง ๆ ให้อยู่กับองค์กร ตลอดจนถึงดูแล เด็กรุ่นใหม่ที่มีความสามารถเข้ามาร่วมกับองค์กร ผลตอบแทนที่คุ้นเคยกันคือ ค่าจ้าง กับ สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ สวัสดิการคือ ผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่าย ให้กับพนักงานเพื่อจูงใจการทำงานทั้งที่เป็นเงิน และไม่ใช้เงินทำให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การให้สวัสดิการพนักงานควรจะสอดคล้องกับความต้องการองค์กรและ พนักงาน เด็กรุ่นใหม่จะชอบสวัสดิการในเรื่องที่เกี่ยวกับเวลาทำงาน สถานที่ทำงานที่ ยืดหยุ่น การเพิ่มทักษะการเรียนรู้ การให้วันหยุดผ่อนเเยอะ ๆ ไม่จำกัด การจ่ายค่ากิจกรรม พิเศษให้เพิ่มเติม การสะสมแต้มจากการทำงาน ทำความดีเพื่อรับรางวัล เป็นต้น¹³

ทัศนคติและพฤติกรรมทหารกองประจำการจะถูกปรับเปลี่ยนตามการรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ ด้วยการฝึก การอบรม ในห้วงที่รับราชการอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ การฝึกทหารใหม่ การฝึกทหารกองประจำการราชวัลลภ พิเศษ การฝึกทหารใหม่เฉพาะหน้าที่ การฝึกสิบตรีกองประจำการ การอบรม การฝึก Unit School ทหารกองประจำการที่ได้รับการฝึกอย่างเป็นระบบ ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิด ร่วมทุกข์ร่วมสุข ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการรับราชการมีการดูแลสวัสดิการที่ดี จะ ทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีในการรับราชการ เป็นแรงจูงใจให้ ทหารกองประจำการสมัครรับราชการต่อในกองทัพบก ทัศนคติ ความคิด พฤติกรรม ที่ ส่งผลต่อความสมัครใจในการรับราชการต่อของทหารกองประจำการ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. การดำรงชีวิต ความต้องการทางร่างกาย มีอาหาร เสื้อผ้า การรักษาโรค เนื่องจากมีโรคประจำตัวต้องการเข้ามารับการรักษาโดยใช้สิทธิ์ของทหารกองประจำการ มี เงินเดือนผลตอบแทนให้สามารถเลี้ยงดูตนเอง ครอบครัว และความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย เข้ามาในหน่วยทหารเนื่องจาก มีคดีติดตัวมีประวัติอาชญากรรม เคยเสพยาหรือ มีประวัติเสพยาเสพติด

2. ด้านความสัมพันธ์ นโยบาย การบริหารงาน และการบังคับบัญชาของผู้ บังคับหน่วย ความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว ชีวิตส่วนตัว อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็น ผู้มีระเบียบวินัย สามารถพัฒนาบุคลิกภาพ มีเกียรติยศชื่อเสียง ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นผู้เสียสละต่อชาติ บุคคลที่เกี่ยวข้องบิดา มารดา ผู้ปกครองอยากให้สมัครเป็นทหาร

เพื่อให้หน่วยทหารช่วยปลูกฝังความมีวินัย ความรับผิดชอบ ตามคารานักร้อง เพื่อน ๆ ชวนมาสมัคร เป็นต้น ทหารกองประจำการมีชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกัน บางคนสามารถปรับตัวให้อยู่ในระเบียบ วินัยทหารได้ บางคนก็ไม่สามารถปรับตัวได้อยู่ในหน่วยทหารแบบ ไม่มีความสุข

3. ด้านการเจริญเติบโตความก้าวหน้า เงื่อนไขในการทำงาน อยากรีบเข้า เป็นนักเรียนนายสิบ เข้ามาเป็นทหารแล้วได้รับการศึกษาเพิ่ม มีโอกาสฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ ยังไม่รู้จะทำอะไรจึงสมัครเป็นทหารก่อนเป็นจุดเริ่มต้นที่จะพัฒนาตนเองต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับราชการทหารกองประจำการมีหลายปัจจัย ได้แก่ อายุ การศึกษา ฐานะทางสังคม สภาพภาพการสมรส ความแตกต่างทางกายภาพ ความสามารถทางด้านสติปัญญา สภาพแวดล้อม และค่านิยม มีรายละเอียดดังนี้

1. อายุ (Age) คนที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดความอ่านที่แตกต่างกัน วัยเด็กจะชอบสนุกสนาน วัยรุ่นชอบคิดถึงเรื่อง เพื่อน เที้ยว วัยผู้ใหญ่จะมีความคิดที่มีเหตุผลแยกแยะผิดดีชั่ว ความมีวุฒิของมนุษย์จะทำให้เขามีความคิดที่รอบคอบเพิ่มขึ้น และมีเหตุผลในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานที่อายุน้อยประสบการณ์ในการทำงานต่ำจะทำงานได้ช้า ได้ค่าตอบแทนต่ำ มีความผิดพลาดสูง เบื่องานง่าย มีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่สูง ความอดทนต่ำ ขาดกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ เพราะงานที่เขาทำเขายังไม่ถนัด ยังไม่เกิดทักษะความชำนาญในการทำงานที่ดีพอ แต่ถ้าเขาได้มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะทำให้เขาเกิดความพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ทหารกองประจำการส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 18 - 25 ปี เป็นช่วงวัยที่อายุน้อยและเพิ่งจะเริ่มทำงาน มีความอดทนต่ำ ความรับผิดชอบ และประสบการณ์น้อย

2. การศึกษา (Education) บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะส่งผลให้บุคคลมีความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ผู้ที่ได้รับการศึกษาต่ำจะมีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงานสูง บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีการเรียกร้องสิทธิ

ต่าง ๆ ให้แก่ตัวเองสูงขึ้น บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักจะสร้างข้อต่อรองและสร้างเงื่อนไขในการทำงานให้แก่ตัวเอง เช่น เรียกร้องเงินเดือน ค่าแรงงาน สวัสดิการ วันหยุด สภาพแวดล้อมของการทำงาน บุคคลที่มีการศึกษาสูงมักมีความต้องการทำงานเป็นอิสระสูง ไม่ต้องการถูกควบคุมและผู้ที่มีการศึกษาสูงมักจะควบคุมดูแลยากเพราะมีความฉลาด รู้กฎระเบียบกฎหมายต่าง ๆ รู้สิทธิต่าง ๆ ที่ตนจะได้รับ มีวิธีหลบหลีกที่ดีกว่า ทหารกองประจำการมีการศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ถึง มัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นส่วนใหญ่ ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 และปริญญาตรีเป็นส่วนน้อย ทหารที่มีความรู้่น้อยมีความอดทน แข็งแรงทางร่างกายมาก แต่เรียนรู้ได้ช้ากว่าทหารกองประจำการที่มีการศึกษาสูงกว่า

3. ฐานะทางสังคม (Social Status) บุคคลที่มีฐานะทางสังคมที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมต่อการทำงานที่แตกต่างกัน เช่นผู้ที่มีฐานะทางสังคมสูงจะมีความอดทนต่อแรงกดดันในการทำงานต่ำ และมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับต่ำ มักจะมีความก้าวร้าวและมีความรุนแรงทางอารมณ์สูง พฤติกรรมดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการทำงานในองค์การอย่างมาก³ ทหารกองประจำการอยู่ในครอบครัวที่รายได้น้อย ถึงปานกลาง บิดามารดา เป็นเกษตรกร หรืออาชีพรับจ้าง จะมีพื้นฐานด้านอาชีพเกษตรกรรม มีความอดทนต่อการฝึก ปรับตัวเข้ากับเพื่อนได้ง่าย

4. สถานภาพการสมรส (Marital Status) สถานภาพที่แตกต่างของแต่ละคนจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การ เช่น บุคคลที่มีสถานภาพที่แตกต่างของแต่ละคนจะมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์การเช่น บุคคลที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะมีการหนีงานและลาออกจากงานน้อย นอกจากนี้ผู้ที่สมรสแล้วยังมีความรับผิดชอบต่อการทำงานสูง มีการเปลี่ยนงานน้อย เห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ มีความมั่นคงในด้านอารมณ์ที่ดีกว่า สามารถแยกแยะเรื่องถูก ผิด ชั่ว ดี ได้มากกว่าคนโสด นอกจากนั้นยังมีความเข้าใจในคนอื่นได้ดีกว่า มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี³ ทหารกองประจำการที่มีครอบครัวจะมีความรับผิดชอบ แต่จะมีภาระทางครอบครัวมาก อยากรู้อยู่ใกล้ๆครอบครัว ต้องการพักในการลาตามรอบที่แน่นอน เพื่อดูแลครอบครัว จะปลดตามกำหนดการรับราชการไม่ขอเลื่อนปลด หรือสมัครในการรับราชการต่อ

5. ความแตกต่างทางกายภาพ (Physical Abilities) คนแต่ละคนจะมีความแตกต่างทางด้านร่างกายที่ไม่เหมือนกัน เช่น รูปร่างสูง ต่ำ ดำ ขาว อ่อนแอ แข็งแรง ฯลฯ ลักษณะความแตกต่างทางกายภาพจะทำให้การแสดงออกของบุคคลแตกต่างกัน เช่น คนที่มีหน้าตาดี สวยงาม เป็นที่ชื่นชมของบุคคลอื่นมักจะสนใจในการทำงานไม่หนัก ทำงานในห้องแอร์เย็น ๆ รักสวยรักงาม ซึ่งจะมีความแตกต่างกับบุคคลที่มีร่างกาย บึกบึน ย่อมมีความอดทนต่อการทำงานหนัก เพราะสภาพร่างกายแข็งแรงและมีความอดทนสูง³ รูปร่างทางกายภาพของทหารเป็นสิ่งสำคัญภายนอกของทหารกองประจำการ หลังผ่านการฝึกหลักสูตรทหารใหม่ จะถูกคัดรูปร่างความเหมาะสมตามคุณลักษณะ 14 ประการ เพื่อนำทหารกองประจำการไปปฏิบัติงานไม่เหมือนกัน

6. ความสามารถทางด้านสติปัญญา (Intellectual Ability) บุคคลที่มีความสามารถด้านสติปัญญาสูงย่อมจะมีความเหมาะสมกับการทำงานด้านการวางแผน การจัดการ และการบริหารต่าง ๆ ส่วนบุคคลที่มีความสามารถด้านสติปัญญาปานกลางและต่ำอาจจะเหมาะกับงานในลักษณะอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การจัดคนเข้าทำงาน แรงงานสัมพันธ์³ สำหรับทหารกองประจำการที่มีความรู้ หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรทหารใหม่ไปแล้วจะไปอยู่กองบังคับการของหน่วยไปทำงานกับฝ่ายอำนวยการที่ต้องเกี่ยวข้องกับเอกสาร การใช้คอมพิวเตอร์ ทหารกองประจำการที่มีความสามารถวิชาชีพก็จะไปทำงานช่างประจำหน่วย ห้องตัดผม

7. สภาพแวดล้อม (Environment) มนุษย์เรามีการเติบโตมาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน พ่อแม่ให้การอบรมเลี้ยงดูมาดี สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวดี จะทำให้ระดับเชาวน์ปัญญาดีเพิ่มขึ้นด้วย การเจริญเติบโตจะเปลี่ยนแปลงไปในทางบวก แต่ถ้าบุคคลมีสภาพแวดล้อมในการเลี้ยงดูไม่ดี ขาดการอบรมเอาใจใส่จากพ่อแม่ ปัจจุบันดังกล่าวจะมีผลกระทบในทางลบต่อบุคคลดังกล่าวคือ เขาจะมีการเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงไปในทางลบมากกว่า³ ทหารกองประจำการอยู่ในช่วง Generation Y และ Z จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความเป็นสากล เปิดรับวัฒนธรรม Teen Pop มองการชื่นชอบศิลปินต่าง ๆ เป็นเรื่องธรรมดา มีเทคโนโลยีพกพา รับข้อมูลข่าวสารมากมายรวดเร็วรักความสะดวกสบาย การเลี้ยงดูจากพ่อแม่ จะตามใจ มีโอกาสทางการศึกษาที่ดี ทำในสิ่งที่ชอบปฏิเสธสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่ชอบบรอคอย มีแนวโน้มที่จะปรับทัศนคติ

ได้ดี เปลี่ยนงานง่าย ความอดทนต่ำ ต้องการคำอธิบาย มีเหตุผล จะหาความรู้ได้ทุกที่
เกลียดการเรียนบรรยาย เน้นข้อมูลที่สั้นๆ ที่เข้าใจง่าย

8. ค่านิยม (Value) ค่านิยมเป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม มี
คุณค่าควรแก่การปฏิบัติตาม บุคคลจะมีค่านิยมที่แตกต่างกันและจะมีผลต่อการแสดงออก
ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้น ค่านิยมจึงมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่ทำงานใน
องค์การด้วย การศึกษาค่านิยมจะทำให้เข้าใจพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์การ³ ทหารกองประจำการที่มารับราชการ พื้นฐาน
ค่านิยม ที่แสดงออกยังไม่มีพื้นฐานแนวคิดด้านความมั่นคง จึงต้องมีการปลูกฝังค่านิยมทาง
ทหารสร้างการรับรู้อุดมการณ์ทหารของกองทัพบก เพื่อให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมใน
การเป็นทหารที่ดีและเป็นพลเมืองดีหลังจากปลดประจำการไปแล้ว

แนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อ

แรงจูงใจเป็นพลังอันสำคัญที่จะทำให้ทหารกองประจำการที่รับราชการเมื่อ
ครบวาระตามกำหนดแล้วสมัครรับราชการต่อหรือเลื่อนกำหนดปลดประจำการ โดยมี
แนวทางในการสร้างแรงจูงใจดังนี้

1. การสื่อสารในหน่วยทหารให้เกิดประสิทธิภาพ โดยใช้การติดต่อสื่อสาร
แบบ 2 ทาง (Two Way Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา
การจัดการความขัดแย้ง และการสร้างความเข้าใจ การรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม
ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา ก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหาร
จัดการ การสื่อสารในเรื่องสำคัญในสถานการณ์วิกฤต ผู้บังคับบัญชาด้วยต้องเป็น
ผู้ดำเนินการเอง

2. การปกครองบังคับบัญชากำลังพล ตามนโยบายกองทัพบกและแบบ
ธรรมเนียมทหาร ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีคุณธรรมในการ
ปกครอง การลงโทษทหารตามแบบธรรมเนียมทหาร ไม่ทำร้ายร่างกายจิตใจหรือทำให้
ทหารกองประจำการรู้สึกไม่ปลอดภัย การเสริมสร้างภาพลักษณ์ของทหารให้มีศักดิ์ศรี มี
เกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนโดยทั่วไป การพัฒนาหน่วยให้เป็นที่

ยอมรับ มีชื่อเสียง มีผลงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม กำลังพลที่รับราชการในหน่วยมีความภาคภูมิใจและผูกพัน

3. การสร้างการรับรู้และการเรียนรู้ด้านความมั่นคง เป็นกระบวนการที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความรู้สึกรู้สึกนึกคิดทัศนคติ รวมทั้งพฤติกรรมอย่างถาวร ซึ่งมีผลมาจากการฝึก การอบรม เช่นการฝึกทหารใหม่ การฝึกทหารใหม่เฉพาะหน้าที่ การฝึกครูทหารใหม่ การฝึกสภากาชาดประจำการ การอบรมทหารประจำวัน ประจำสัปดาห์ ประจำเดือนของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับต้องให้ความสำคัญ อย่างจริงจัง เพื่อเป็นประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นไปตามที่กองทัพต้องการ เช่นการเป็นทหารที่มีอุดมการณ์ มีทัศนคติที่ถูกต้อง ค่านิยมที่ดีงาม เป็นต้น

4. การพัฒนาด้านร่างกาย การส่งเสริมการดูแลสุขภาพและการออกกำลังกายสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย ไม่เจ็บป่วย เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย มีความสง่างาม บุคลิกลักษณะดี

5. การพัฒนาด้านจิตใจด้วยการเสริมสร้างอุดมการณ์รักชาติ หลักธรรมทางศาสนาให้เป็นที่พึงทางใจ เห็นค่าของการใช้ชีวิตการอยู่ร่วมกันเพื่อทำคุณประโยชน์ให้กับผู้อื่นเสียสละ มีจิตสาธารณะ มีความภาคภูมิใจในการเป็นทหารที่ดีของชาติ

6. การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและการส่งเสริมอาชีพ ให้โอกาสการศึกษาต่อที่สูงขึ้นในทุกระดับจนถึงระดับปริญญาตรี การฝึกวิชาชีพให้มีความรู้สามารถประกอบอาชีพได้จริง การศึกษาในโรงเรียนลูกพระดาบส ศูนย์ศิลปอาชีพพิเศษบางไทร มหาวิทยาลัย หรือ สถาบันราชภัฏในพื้นที่ เพื่อสร้างรายได้ให้กับครอบครัวหลังปลดประจำการ การบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการรับทหารกองประจำการเข้าทำงาน

7. การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของทหารกองประจำการ เปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการ สอบเป็นนักเรียนนายสิบมากขึ้น มีแนวทางการรับราชการให้ทหารกองประจำการตั้งแต่ทหารปีที่ 1 ปีที่ 2 และ ปีต่อ ๆ ไปที่มีความแตกต่าง เช่น การประดับหมายเลขชั้นปีคล้ายกับการประดับยศ หรือเครื่องหมายพิเศษที่กองทัพบก กำหนดเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าทางอาชีพ ความภาคภูมิใจ ความอาวุโสของพลทหาร การได้รับโอกาสการฝึกหลักสูตรต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น หรือโอกาสในการปฏิบัติงานสนามเพื่อรับ

สิทธิเพิ่มเติม ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงในความก้าวหน้า ได้สิทธิประโยชน์ ได้รับการยกย่องได้รับเกียรติสูงสุดจากผู้บังคับบัญชา ในวันปลดประจำการ

8. การจัดกิจกรรมสันทนาการและการผ่อนคลายความเครียด สามารถใช้อินเทอร์เน็ต โทรศัพท์การติดต่อสื่อสารกับภายนอกได้อย่างเหมาะสมไม่จำกัดจนเกินไป และมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ จำนวนชั่วโมงในการทำงานเหมาะสม ไม่ตรากตรำ ทหารกองประจำการที่อยู่ในค่ายทหาร ไม่เหมือนการอยู่บ้าน แตกต่างจาก นายทหารชั้นประทวน ที่มีบ้านพักของตนเองสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้ การมีจำนวนวันลาวันหยุดที่เหมาะสม ให้ทหารกองประจำการเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก ต้องมีการวางแผนการทำงานกับเรื่องส่วนตัวได้อย่างสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัว

9. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ยืดหยุ่นให้กับทหารกองประจำการ ให้ทหารกองประจำการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเรื่องการบริการเลี้ยงดูทหารอาหาร และโภชนาการ ให้ทหารกองประจำการได้รับอาหารที่มีคุณภาพ สะอาด ปลอดภัย สิทธิต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการได้รับต้องครบ มีคุณภาพ ทันใช้งาน เช่น เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ประจำตัว ที่พักอาศัย โรงนอน กองรักษาการณ์ โรงเลี้ยง ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน สิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะอาดเหมาะสม เพียงพอ ปรับปรุงระเบียบปฏิบัติประจำให้ยืดหยุ่น เหมาะสม ให้ทหารได้มีเวลาส่วนตัวเมื่ออยู่ในหน่วยทหาร เช่น การปรับระเบียบปฏิบัติประจำ ในห้วงวันหยุดกลางสัปดาห์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์ การเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบครัว

10. การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทหารกองประจำการได้รับสิทธิ ครบถ้วน โปร่งใส ตรวจสอบได้ นอกจากนี้ควรพิจารณาการให้รางวัลหรือยกย่องในความขยันทำงานนอกเวลา หรือ ไม่ขาดราชการ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขัน ยกย่องคนทำดี กระทำควบคู่ไปกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตของทหารกองประจำการให้มีความฉลาดทางการเงิน มีหลักในการใช้จ่ายเงินให้เหมาะสมกับตนเอง การออม การประหยัด ไม่สร้างหนี้สิน มีเงินเก็บเป็นทุนนำไปใช้หลังปลดประจำการ

บทที่ 3

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ปัจจัย ทักษะคติและพฤติกรรม ทหารกองประจำการ กองทัพบก ได้แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ กองทัพบก จำนวน 10 ข้อ ได้แก่ 1) การสื่อสารในหน่วยทหารให้เกิดประสิทธิภาพ 2) การปกครองบังคับบัญชากำลังพล ตามนโยบายกองทัพบกและแบบธรรมเนียมทหาร 3) การสร้างการรับรู้และการเรียนรู้ด้านความมั่นคง 4) การพัฒนาด้านร่างกาย 5) การพัฒนาด้านจิตใจ 6) การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและการส่งเสริมอาชีพ 7) การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของทหารกองประจำการ 8) การจัดกิจกรรม สันทนาการและการผ่อนคลายความเครียด 9) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น 10) การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสม กับสถานะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งแนวทางที่ได้ี้้นี้มีความสอดคล้องกับ ทฤษฎี งานวิจัย หนังสือ กฎหมาย ระเบียบของราชการ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัย

ทฤษฎีการจูงใจ ของเฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) มีปัจจัยที่สำคัญ 2 อย่าง ที่ทำให้คนมีความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยดังกล่าวสามารถแยกออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันและลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ถ้าไม่มีปัจจัยดังกล่าวจะทำให้การทำงานของพนักงานเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงื่อนไขของการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว สถานภาพ ความมั่นคงในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ ตามแนวคิดของ เอลตัน มาโย (Elton Mayo) เกี่ยวกับด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ เขาได้ทำการศึกษา การทำงานของพนักงานด้วยการสังเกตและการสัมภาษณ์พบว่า ทักษะและความรู้สึกของพนักงานมีอิทธิพลต่อการผลิต คือจะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคนในองค์การ จะเน้นเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่พนักงาน แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของเอลตัน มาโย พอสรุปได้ ดังนี้

2.1 เน้นการศึกษาด้านทัศนคติของคน เพราะทัศนคติจะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรม เพราะจะทำให้ทราบว่า ทำไมบุคคลจึงมีพฤติกรรมและแสดงออกมาในลักษณะนั้น ถ้าสามารถทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติคนนั้นได้ จะทำให้สามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ ดังนั้น การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานจึงใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์

2.2 เน้นภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย การทำงานในองค์การจะประสบความสำเร็จได้ จะต้องอาศัยผู้นำที่ดี ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะทำให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น คือ กล้าคิด กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิด ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกัน

เน้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เอลตัน มาโย มีความเห็นสอดคล้องกับ เฟรเดอริก วินสโลว์ เทย์เลอร์ ในเรื่องวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพราะวิธีนี้จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์ให้แก่งานและผู้ปฏิบัติงานได้ มีหลักการจูงใจให้คนทำงาน ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า ความเจริญเติบโต

ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับ แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก โดยมีความสอดคล้องกับแนวทาง ข้อ 1 การสื่อสารในหน่วยทหารให้เกิดประสิทธิภาพ, ข้อ 2 การปกครองบังคับบัญชากำลังพลตามนโยบายกองทัพบกและแบบธรรมเนียมทหาร, ข้อ 3 การสร้างการรับรู้การเรียนรู้ด้านความมั่นคง และ ข้อ 7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของทหารกองประจำการ

ทฤษฎี ERG ของ Clayton P. Aldenfer

Clayton P. Aldenfer ได้ทำการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow ให้เกิดการขยายกว้างยิ่งขึ้นเขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการดำรงชีวิต (Existence : E) เป็นความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งความต้องการนี้จะสอดคล้องกับความต้องการลำดับ 1 และ 2 ตามแนวคิดลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow คือความต้องการในด้านปัจจัย 4 และความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness : R) เป็นความต้องการด้านสังคมคือ ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเพื่อน ต้องการสังคม ต้องการความรัก และการยอมรับจากคนอื่น ซึ่งความต้องการด้านความสัมพันธ์จะตรงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากบุคคลอื่นของ Maslow

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth : G) เป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คนจะใช้ความพยายามและทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานซึ่งความต้องการนี้จะตรงกับ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและเป็นลำดับขั้นที่ 5 ของ Maslow ดังนั้นแนวความคิดของ Clayton P. Aldenfer เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จะเป็นลำดับขั้นจาก E ไปสู่ R และไป G ตามลำดับ ถ้าความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองมนุษย์จะเกิดความต้องการขั้นใหม่อีกและสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ ตามลำดับ

ผู้วิจัยพบว่ามีความสอดคล้องกับแนวทางกาสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพบก ข้อ 4 การพัฒนาด้านร่างกาย, ข้อ 5 การพัฒนาด้านจิตใจ, ข้อ 6 การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและการส่งเสริมอาชีพ, ข้อ 7 การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของทหารกองประจำการ, ข้อ 8 การจัดกิจกรรมสันทนาการและการผ่อนคลายความเครียด, ข้อ 9 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ยืดหยุ่น และข้อ 10 การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน

งานวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่น ๆ รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อ การให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้น การให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบกให้รับเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น จัดหางานรองรับหลังจากปลดประจำการแล้ว ก็ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิ รวมถึงมีเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสม และเชิงนโยบาย รัฐต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพบกให้มากขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ หลังปลดจากกองประจำการต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ¹⁴

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านอุดมการณ์ความรักชาติ ด้านสภาพแวดล้อม และความท้าทายของชีวิตทหาร ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการและด้านการประชาสัมพันธ์ ปัญหาในทางปฏิบัติการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงไม่ตรงกับความเป็นจริง เจ้าหน้าที่ไม่ให้เกิดริและไม้อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ยังมีการลงโทษทหารที่รุนแรง โควตาสอบนักเรียนนายสิบมีน้อย การอบรมวิชาชีพไม่ได้ผล เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงน้อย คุณภาพอาหารไม่ดีพอ ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่พลทหาร และให้พลทหารทำงานประจำการเพิ่มมากขึ้น ควรจะได้ปรับปรุงในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองเกินที่สมัครใจสามารถ

นำไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ การปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน การดำเนินคดีตามกฎหมายกับพวกที่หลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหารอย่างจริงจัง การสร้างภาพลักษณ์ทหารให้มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชนโดยทั่วไป การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการอย่างจริงจัง และการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพบกให้ทั่วถึงและต่อเนื่องโดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น¹⁵

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ ของกองทัพบก เข้ารับราชการจากระบบการเกณฑ์ทหาร ซึ่งมีปัญหาและอุปสรรค เรื่องความไม่เสมอภาคในการเกณฑ์ทหาร การให้เงินของเจ้าหน้าที่เพื่อหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ การฝึกทหารใหม่ที่ต้องปรับสภาพจากพลเรือนให้มาเป็นทหาร ที่มีวินัย อยู่ในกฎระเบียบ ความเครียดจากสถานการณ์และการอยู่ในหน่วยทหารที่ไม่คุ้นเคยต้องปรับตัว ส่งผลต่อสภาพจิตใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทหารกองประจำการต้องได้รับตามสิทธิอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารการสมัคร อย่างทั่วถึงผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายการสมัครให้มาก¹⁶

ผลการศึกษาพบว่า การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการในปัจจุบันใช้วิธีร้องขอ(สมัคร) ควบคู่ไปกับการตรวจเลือก(เกณฑ์บางส่วนด้วยการจับสลาก)เพื่อให้ได้จำนวนตามที่กองทัพต้องการ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมให้มีผู้สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพียงพอโดยไม่ต้องเกณฑ์เพิ่มแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ทั้งยังพบปัญหาหลายประการ ทั้งในขั้นเตรียมการ ดำเนินการ และหลังดำเนินการ ผลของการเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีทั้งด้านบวกและด้านลบ การลดจำนวนและเพิ่มคุณภาพทหารกองประจำการ การใช้ทหารกองประจำการปฏิบัติภารกิจต่างๆอย่างเหมาะสม การเพิ่มสิทธิประโยชน์และการปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ภายในหน่วยทหารเพื่อสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสังคม การพัฒนาระบบการรับสมัครที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบเกณฑ์ แนวทางหลักที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ การปรับปรุงความเป็นอยู่ของทหารกอง

ประจำการ การปรับปรุงการสื่อสารเพื่อสร้างเข้าใจของสังคม การสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดจำนวน คุณสมบัติ ระยะเวลารับราชการของทหารองประจำการให้เหมาะสม และลดจำนวนทหารกองประจำการเป็นแนว ทางที่นิยมน้อยที่สุด¹⁷

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือปัจจัยค่าตอบแทนควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนให้สูงขึ้น ควรเพิ่มเงินรายได้ที่สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคมมีความภาคภูมิใจในการยึดเป็นอาชีพ¹⁸

คงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนเป็นอีกเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้นๆ เพราะค่าจ้างและเงินเดือนถือเป็นสิ่งแรกที่จะจูงใจคนให้เข้ามามีส่วนร่วมงานกับองค์กร และหากองค์กรไม่มีระบบโครงสร้างค่าจ้างและเงินเดือนที่ยุติธรรมก็อาจจะทำให้สูญเสียพนักงานที่มีฝีมือไป¹⁹

ปัญหาเรื่องค่าตอบแทนมักจะเป็นเหตุผลอันดับต้นๆ ที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากองค์กรไป เนื่องจากองค์กรไม่มีการจัดทำโครงสร้างเงินเดือนหรือไม่มีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ดีและเหมาะสม จึงทำให้ไม่สามารถรักษาคนเก่ง คนดีไว้ได้ และยังไม่สามารถดึงดูดคนให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้อีกด้วย²⁰

กฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ทหารกองประจำการที่รับราชการครบกำหนดแต่มีความประสงค์ขอรับราชการในกองประจำการต่อ สามารถรับราชการต่อได้จนมีอายุครบ 25 ปี โดยจะต้องแจ้งความประสงค์ที่จะอยู่ต่อกับหน่วยต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปีที่ 2 สำหรับทหารกองประจำการที่ได้รับการแต่งตั้งยศเป็น สิบตรีกองประจำการ หรือ หน้าที่ครูทหารใหม่หรือทำหน้าที่ผู้คุมในเรือนจำทหาร ให้ได้รับเงินเดือนตามระดับและขั้นนั้นต่อไป ตลอดจนมีสิทธิได้รับเครื่องแต่งกาย และมีสิทธิได้รับพิจารณาคัดเลือกเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหารให้เพิ่มคะแนนพิเศษร้อยละ 5 ตลอดจนมีสิทธิได้รับสวัสดิการอื่น ๆ ตามที่ กระทรวงกลาโหมกำหนด²¹

บทที่ 4

บทสรุป

การวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ กองทัพบก เพื่อศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการในการรับราชการเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลในการรับราชการต่อของทหารกองประจำการ และ เพื่อนำเสนอแนวทางการในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ ซึ่งนำมาสู่บทสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของทหารกองประจำการในการรับราชการมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ การเรียนรู้ อารมณ์ บุคลิกภาพ และการจูงใจ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการ ได้แก่ อายุ การศึกษา ฐานะทางสังคม สถานภาพการสมรส ความแตกต่างทางกายภาพ ความสามารถทางสติปัญญา สภาพแวดล้อมและค่านิยม ซึ่งนำไปสู่การเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองประจำการสมัครใจรับราชการต่อ นั้น ด้วยการสื่อสารในหน่วยทหารให้เกิดประสิทธิภาพ โดยการใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง การปกครองบังคับบัญชากำลังพล ตามนโยบายกองทัพบกและแบบธรรมเนียมทหาร การพัฒนาหน่วยให้เป็นที่ยอมรับ มีชื่อเสียง มีผลงาน มีความรับผิดชอบต่อสังคม กำลังพลที่รับราชการในหน่วยมีความภาคภูมิใจและผูกพัน การสร้างการรับรู้และการเรียนรู้ด้านความมั่นคง การพัฒนาด้านร่างกาย บุคลิกลักษณะดี มีความสง่างาม สุขภาพแข็งแรง การพัฒนาด้านจิตใจ การเสริมสร้างอุดมการณ์รักชาติ หลักธรรมทางศาสนา เห็นคุณค่าของการใช้ชีวิต การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและการส่งเสริมอาชีพ ให้โอกาสการศึกษาต่อที่สูงขึ้นจนถึงระดับปริญญาตรี การฝึกวิชาชีพให้มีความรู้สามารถประกอบอาชีพได้จริง การส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการของทหารกองประจำการ การจัดกิจกรรมสันทนาการและการผ่อนคลายความเครียด มีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีจำนวนวันลาวันหยุดที่เหมาะสม การพัฒนาคุณภาพชีวิต

และสวัสดิการที่ยืดหยุ่นให้กับทหารกองประจำการ ให้ทหารกองประจำการมีส่วนร่วม การจ่ายค่าตอบแทนและการปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นผลให้มีทหารกองประจำการสมัครใจ ในการรับราชการตามนโยบายของกองทัพบก

ตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา กองทัพบกโดย พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา คณบดีแห่งวิทยาลัยการทหารบก ให้ความสำคัญการพัฒนางานด้านกำลังพล มุ่งเน้นการดูแลสิทธิ ส่งเสริมสวัสดิการและคุณภาพชีวิต การบริการกำลังพลทหารกองประจำการ พิจารณา แนวทางการพัฒนาและเพิ่มเติมสิทธิกำลังพลให้มากขึ้น ให้ผู้บังคับบัญชาดูแลเอาใจใส่ กำกับดูแลความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ มิให้กระทบต่อหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ดูแลเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน การพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหาร โดยมุ่งเน้นให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การนำแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครรับราชการต่อของทหาร กองประจำการกองทัพบก ไปใช้โดยกรมฝ่ายเสนาธิการที่เกี่ยวข้องพิจารณานำเสนอ เป็น นโยบายสั่งการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้หน่วยทหารของกองทัพบกปฏิบัติ

การกำหนดมาตรการเชิงบังคับให้หน่วยทหาร ที่มีทหารปลดประจำการ จะต้องมียุทธศาสตร์ใจรับราชการต่อร้อยละ 5 ของจำนวนที่ปลดประจำการ เพื่อทดแทน การเรียกเกณฑ์

การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการหน่วยทหารของกองทัพบก กำหนด ตัวชี้วัดจากจำนวนทหารกองประจำการที่สมัครใจรับราชการต่อหรือเลื่อนปลดประจำการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะมีการเสนอแนวทางการพัฒนาอาชีพทหารกอง ประจำการ หรือแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพทหารกองประจำการ ของกองทัพบก เพื่อให้กองทัพบกมีกำลังพลทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ¹ อนาคตใหม่เสนอ 2 ร่างกฎหมายยกเลิกเกณฑ์ทหาร ใช้ระบบสมัครใจยึดหลักสิทธิมนุษยชน[อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก <https://www.llaw.or.th>
- ² กองทัพบกเปิดรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ [อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก <https://www.pmk.ac.th>
- ³ วิฑูรราชการกรมกำลังพลทหารบก เรื่องแนวทางการดำเนินการต่อทหารกองประจำการเมื่อเข้าหน่วย ลง 6 พฤษภาคม 2565.
- ⁴ นโยบายการปฏิบัติงานของพลเอกณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก.
- ⁵ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. สังคมไทยหลังโควิด 19 [อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก <https://www.nationalhealth.or.th>
- ⁶ สภาพัฒน์ฯ คาดเศรษฐกิจไทยปี 65 โต 4 เปอร์เซ็นต์ ส่งออก-รายจ่ายรัฐคือปัจจัยหนุน [อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก.<https://www.bbc.com>
- ⁷ ไทยรัฐออนไลน์. เปิดผลงานกองทัพบกช่วยชาติสู้โควิด รับบทหนักแต่ผ่านฉลุย [อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก <https://www.thairath.co.th>
- ⁸ ภาวะสังคมไทย [อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก <https://www.nesdc.go.th>
- ⁹ ดิจิทัลเอเซียนันการปิดโซเชียลมีเดียกฎหมายไม่กระทบผู้ใช้ออนไลน์ในภาพรวม[อินเทอร์เน็ต][เข้าถึงเมื่อ 11 พฤษภาคม 2565]. เข้าถึงจาก<https://www.mdes.go.th>
- ¹⁰ ธรรมนูญพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2551.
- ¹¹ กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2562.
- ¹² นิติพล ภูตะโชติ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2562.

- 13 สุพจน์ นาคสวัสดิ์. สวัสดิการยืดหยุ่น. กรุงเทพฯ: บริษัทกูดเฮดพรีนติ้ง แอนด์แพคเกจจิ้งกรุ๊ป; 2563.
- 14 คทายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ; 2560.
- 15 นันทน์ภัส กังเม้ง. ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ. 2561.
- 16 สฤณี แผนสนธิ, พันเอก. แนวทางการพัฒนาการเกณฑ์ทหารของกองทัพบกให้เป็นทหารอาสาสมัคร [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2564.
- 17 ธนิตา วงษ์จินดา, พันเอกหญิง.และคณะ. แนวทางการปฏิรูปการรับราชการทหาร (เกณฑ์ทหาร)ของไทยในศตวรรษที่ 21.[เอกสารวิจัย]กรุงเทพฯ: 2564.
- 18 ธาวิน เมืองพุทธ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี [วิทยานิพนธ์].มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม: 2561.
- 19 อารงค์ดี คงคาสวัสดิ์. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือนจากประสบการณ์. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด; 2561.
- 20 อารงค์ดี คงคาสวัสดิ์. ปัญหาค่าตอบแทน. กรุงเทพฯ: บริษัททีคิวพี จำกัด; 2561.
- 21 คำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 1388/2555 เรื่องการเลื่อนกำหนดเวลาปลดทหารกองประจำการที่สมัครใจรับราชการในกองประจำการต่อเพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์.ลง 19 พฤศจิกายน 2544.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก พรพิสุต์ บุญรอด

วัน เดือน ปีเกิด 13 พฤศจิกายน 2518

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2536 โรงเรียนเทพศิลา
พ.ศ. 2538 โรงเรียนเตรียมทหาร (รุ่นที่36)
พ.ศ. 2542 วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ. 2553 หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชุดที่ 88

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2542 ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยทหารราบ
กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2553 ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง(ฝ่ายแผน)
กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2561 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 12
รักษาพระองค์
พ.ศ. 2561 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 12
รักษาพระองค์
พ.ศ. 2562 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 12
รักษาพระองค์

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2563 เสนาธิการกรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์