

แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการ
ด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก เจนวิทย์ นุชภู

หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13

วิทยาลัยการทัพบก

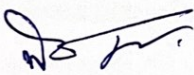
กันยายน 2565


เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการ
ด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13
โดย พันเอก เจนวิทย์ นุชภู
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก หลิง รัชนินาฏ ถนอมสิน

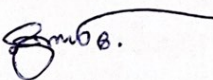
วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็นเอกสาร
วิจัยส่วนบุคคลอยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**


พลตรี  ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก
(วิชาดี เอี่ยมไพจิตร)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก  ประธานกรรมการ
(พิชชญาน พวงทอง)

พันเอก  ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
(นพพล ปานนวม)

พันเอก  กรรมการ
(สุเทพ ยั่งยืน)

พันเอก หลิง  กรรมการ
(รัชนินาฏ ถนอมสิน)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก เจนวิทย์ นุชภู
เรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ :** 8,062 **จำนวนหน้า :** 26
คำสำคัญ ความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการ, สิทธิและสวัสดิการ
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่กองทัพบกให้กับทหารกองประจำการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้มีการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยทำการศึกษาจากหน่วยมณฑลทหารบกที่ 13 เพื่อตอบสนองนโยบายของกองทัพบกในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการที่ต้องการให้เกิดการสมัครใจหรือร้องขอให้ได้ครบตามยอดที่ต้องการในแต่ละปีหรือให้ได้มากที่สุด ซึ่งผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้นจะมีความพร้อมทางด้านจิตใจต่อการรับราชการมากกว่า และยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพบกแก่สังคมอีกด้วย โดยใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ระเบียบ คำสั่งต่างๆ ข้อมูลทหารกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับราชการ ของมณฑลทหารบกที่ 13 และข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ มีข้อค้นพบโดยสรุป คือ ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่กองทัพบกให้กับทหารกองประจำการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจให้มีการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ เรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพที่ต้องการได้สิทธิพิเศษในการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ เรื่องความต้องการด้านรายได้ เรื่องการเพิ่มคุณภาพทางการศึกษา และเรื่องสิทธิการรักษาพยาบาล และการเสนอแนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการเพื่อสร้างความสมัครใจ(การร้องขอ) ให้เข้ารับราชการของทหารกองประจำการ มากยิ่งขึ้น

ABSTRACT

AUTHOR : Colonel Janewit Nuchpoo
TITLE : Guidelines for creating voluntary enlistment in the active duty soldier with rights and welfare case study from 13th Military Circle
DATE : September 2022 **WORD COUNT:** 8,062 **PAGES :** 26
KEY TERMS : Creating voluntary enlistment in the active duty army, rights and welfare
CLASSIFICATION : Unclassified

Research on guidelines for creating voluntary enlistment in the active duty army with rights and welfare case study 13th Military Circle was aimed at addressing the Rights and Welfare Factors at the Royal Thai Army gave to active duty soldier that have been motivated to voluntarily become to an active duty soldier by case studying from 13th Military Circle to respond Army policy in the selection Thai man was an active duty soldier that want all of them to be voluntary because the voluntarily active duty soldier was have mental readiness to be an active duty soldier and advertise a good image of Army for the public. This strategic of research using methods from army order, active duty soldiers who voluntarily enter the service of 13th Military Circle and data information technology. The guidelines for creating voluntary enlistment in the active duty army with rights and welfare that is career progression and stability and want to get special privileges to be a sergeant, salary requirements, increase educational qualifications and right to medical treatment .Usability Development of rights and welfare for the active duty soldier to create a voluntary (request) to enter the service of the active duty military even more

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการได้รับความกรุณาอย่างสูง และการเอื้อเฟื้อข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ขอกราบขอบพระคุณ พันเอก พิษชญาน พวงทอง ประธานกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล และ พันเอก หลิง รัชนิภา หนอมสิน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของงานวิจัยนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ และความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับแนวทางการทำวิจัย การปรับปรุงงานวิจัยและการนำเสนองานวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านคอยให้คำแนะนำและเพิ่มเติมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน มีความเข้าใจ สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ และสรุปผลการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากตลอดจน พันเอก สุเทพ ยั่งยืน และ พันเอก หลิง รัชนิภา หนอมสิน ซึ่งเป็นคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ที่เอาใจใส่ให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ พันเอก นพปฎล ปานนวม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาเอื้อเฟื้อข้อมูลให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์และปรับแก้ให้เอกสารงานวิจัยมีความถูกต้องสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุนข้อมูล และเสนอแนวความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย สุดท้ายนี้ หากมีประโยชน์ใดที่ปรากฏในเอกสารวิจัยส่วนบุคคลนี้ ล้วนมาจากข้อคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นและหากมีข้อบกพร่องใดผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	8
วิเคราะห์ความเป็นมาของปัญหา	8
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่มีผลต่อการสมัครใจ เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ	14
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	21
บทที่ 4 บทสรุป	23
ข้อเสนอแนะ	24
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มา และความสำคัญของปัญหา

จากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ด้านความมั่นคงซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิด “ความมั่นคงแบบองค์รวม” โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลกลางให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคาม และภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงทั้งที่เผชิญอยู่ในปัจจุบัน และที่จะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐรวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน และมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ 1.การรักษาความสงบภายในประเทศ 2.การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง 3.การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบความมั่นคงของชาติ 4.การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ และ 5.การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

ยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560-2579 เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทและความสำคัญในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีภารกิจในการพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร และผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งต้องเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญต่อภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น ทั้งภัยคุกคามแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่เกิดจากความขัดแย้งในระดับประเทศที่นำไปสู่การใช้กำลังทหารเข้าแก้ไขปัญห เช่น ปัญหาความขัดแย้งอันเนื่องมาจากเส้นเขตแดน และภัยคุกคามทางทหารในลักษณะของกำลังรบทั้งตามแบบและการใช้สงครามนอกแบบ และยังคงเผชิญต่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ซึ่งเป็นภัยคุกคามที่ไม่สามารถกำหนดรูปแบบได้อย่างชัดเจน

เช่นการแพร่ระบาดของยาเสพติด การก่อการร้ายสากล ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น โดยพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการ พลเรือน กลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนสิทธิและหน้าที่กำลังพลของกองทัพเพื่อให้เป็นทหารอาชีพ ขยายผลการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จากหน่วยนำร่องที่กำหนดไว้ไปสู่หน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบให้มี ผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยมีกำลังพลในระดับปฏิบัติการที่มีความแข็งแกร่ง และความสดชื่นเข้ามาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ลดภาระผูกพันงบประมาณ ด้านบุคลากรและแก้ไขปัญหากำลังพลสูงอายุในหน่วย พร้อมทั้งพิจารณานำทหารกอง ประจําการที่ปลดจากกองประจําการแล้วเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ในอนาคตเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความหลากหลาย ในการคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัคร เข้าเป็นทหารกองประจําการรวมถึงพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการและแก้ไข ระเบียบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวม ซึ่งหน่วยหลักที่เป็นหน่วยในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหม ได้แก่ กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ

กองทัพบกจึงเป็นกลไกหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ของกระทรวงกลาโหม ดังนั้น กองทัพบกจึงต้องมีการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพและความพร้อมอยู่เสมอ ทั้งในด้านกำลังพลและยุทธโศปกรณ์เพื่อที่จะปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยเฉพาะด้านกำลังพลนั้น กองทัพบกให้ความเร่งด่วนลำดับแรกๆ ที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลด้านสิทธิและสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งตามนโยบายของพลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบกได้กำหนดให้ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566 เป็น 3 ปีที่ต้องมุ่งเน้น การดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการชั้นผู้น้อย ได้แก่การส่งเสริมสวัสดิการ

และคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัวโดยเฉพาะการดูแล ติดตามตรวจสอบสิทธิ และการบริการกำลังพล ของทหารกองประจำการและนายทหารชั้นประทวน อย่างต่อเนื่อง และพิจารณาแนวทางการพัฒนา และเพิ่มเติมสิทธิกำลังพลให้มากกว่าที่มีอยู่ ซึ่งสำหรับทหารกองประจำการนั้นเป็นกำลังพลที่กองทัพให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต้องได้รับการดูแลเปรียบเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยได้รับสิทธิ การบริการ สวัสดิการ ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและ เพียงพอ โดยในแต่ละปีนั้น กองทัพบกจะทำการตรวจเลือกทหารกองเกินเพื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยได้มอบหมายให้ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพอากาศ และมณฑลทหารบก เป็นหน่วยรับผิดชอบ ซึ่งทหารกองเกินที่เข้ารับตรวจเลือกเพื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้น จะมีทั้งที่สมัครใจ (ร้องขอ) เข้าเป็นทหารกองประจำการ และทหารกองเกินที่เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยวิธีการจับสลาก หรือการจับใบแดง ซึ่งในความต้องการที่แท้จริงของ กองทัพบกนั้นต้องการให้ทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการแบบสมัครใจ (ร้องขอ) ให้ครบร้อยละ 100 ตามยอดทั้งหมดที่ต้องการ เนื่องจากทหารกองประจำการที่สมัครใจ จะมีความพร้อมทางด้านทัศนคติ และจิตใจ มากกว่าทหารกองประจำการที่จับสลาก ใบแดง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในระหว่างรับราชการ เช่น ภาวะความเครียด การขาดหนี้ ราชการ เป็นต้น อีกทั้งยังช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพแก่สังคมและลดเงื่อนไขของด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจถูกผู้ไม่หวังดีนำไปเป็นประเด็นในการโจมตีกองทัพอีกด้วย กองทัพบกจึงได้นำเรื่องสิทธิและสวัสดิการที่จะได้รับของทหารกองประจำการเพื่อสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างให้มีการสมัครใจ (ร้องขอ) เพิ่มมากขึ้นต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน ค่าครองชีพ เครื่องแต่งกาย การรักษาพยาบาล สิทธิลดวันรับราชการประจำการตามคุณวุฒิ การเลือกหน่วยทหารที่ประสงค์จะเข้าประจำการเฉพาะหน่วยของกองทัพโดยไม่จำกัดภูมิภาค ทหาร และหากรับราชการครบ 2 ปีและมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนดมีสิทธิพิเศษในสอบเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบก ตามที่กองทัพกจัดสรรให้อีก ร้อยละ 30 จากร้อยละ 80 ของทหารกองประจำการ ที่ปัจจุบัน กองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20 และในอนาคตมีนโยบายที่จะรับจากทหารกองประจำการทั้งหมด นอกจากนี้ผู้ที่สมัครใจจะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 15 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิและสวัสดิการ ค่าตอบแทน

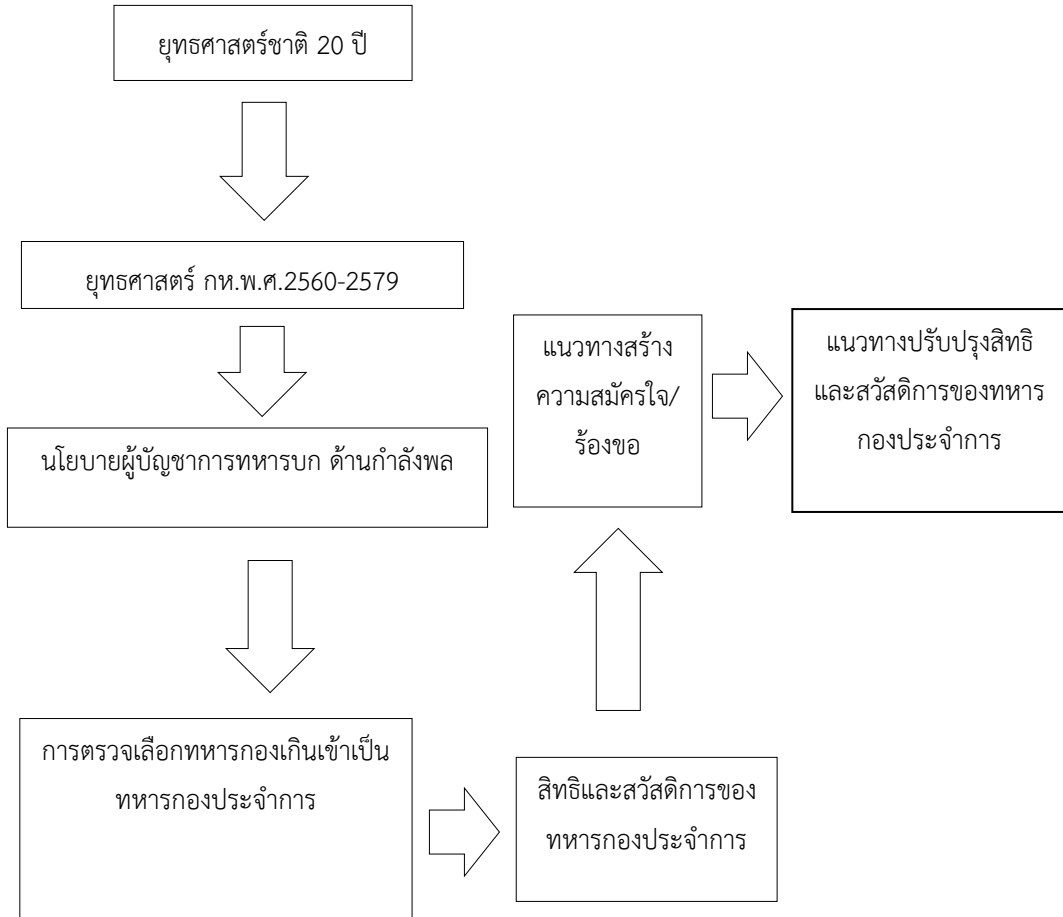
เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติ แต่จากสถิติระยะ 5 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2560 - 2564 พบว่ามียอดการสมัครใจ (ร้องขอ) เข้าเป็นทหารกองประจำการมีอัตราร้อยละ 49.05 41.78 36.03 44.36 และ 30.37 ตามลำดับ ซึ่งยังต่ำกว่ายอดการจับสลากใบแดง ดังนั้นจากที่กองทัพพบได้เสนอให้บุคคลพลเรือน (ทหารกองเกิน) เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยการจูงใจด้วยสิทธิและสวัสดิการแล้วก็ตามยังคงมียอดการสมัครใจไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กองทัพต้องการ

ผู้วิจัยสนใจศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิที่กองทัพเสนอกับการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการโดยทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่13 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงาน ตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่13
2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการที่มีผลต่อการสมัครใจ (ร้องขอ) เข้ารับราชการของทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่13
3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการเพื่อสร้างความสมัครใจ(การร้องขอ)เข้ารับราชการของทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่13

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1.รูปแบบการวิจัยใช้แบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบก กำหนดเป็นแนวทางในการศึกษา

2.ขอบเขตการวิจัย

2.1ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พระราชบัญญัติว่าด้วยการรับราชการทหาร พ.ศ.2497 กฎหมายระเบียบคำสั่งด้านสิทธิกำลังพล นโยบายผู้บัญชาการทหารบกที่เกี่ยวข้องด้านสิทธิและสวัสดิการกำลังพล

เพื่อให้สมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ศึกษาทฤษฎีด้านแรงจูงใจ ปัจจัยที่ผลต่อการสมัครใจ จากตัวอย่างประชากรกลุ่มศึกษา ทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ 13 ที่สมัครใจเข้ารับราชการ ในประเด็นความต้องการ เรื่องสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือน เครื่องแต่งกาย และโอกาสความก้าวหน้า

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 13

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในห้วง

ธ.ค.64 - พ.ค.65

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิจากการเก็บข้อมูลตัวอย่างประชากรศึกษาทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 13 ที่สมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ จากแหล่งข้อมูลเอกสารงานวิจัย สืบค้นข้อมูลจากเอกสาร รายงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง ของทางราชการจากหน่วยงานราชการ รวมทั้งแหล่งข้อมูลเสริมจากอินเทอร์เน็ต โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ที่เชื่อถือได้

4.การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการปรับปรุงสิทธิและสวัสดิการเพื่อจูงใจให้เกิดการสมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการสรุปหาแนวทางที่เป็นไปได้ สอดคล้องกับนโยบายรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุง พัฒนา เสนอแนะ และนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

5.ขั้นตอนการดำเนินงาน

เวลา	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65
กิจกรรม						
1. การเสนอโครงการวิจัย	←→					
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล	←→	←→	←→			
3. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล			←→	←→		
4. การสรุปผลการวิจัย				←→		
5. การเขียนรายงานการวิจัย					←→	
6. การนำเสนอผลการวิจัย						*

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงองค์ประกอบด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการ
มณฑลทหารบกที่13

2. ได้ทราบปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการที่
สามารถสร้างแรงจูงใจให้มีการร้องขอ หรือสร้างการสมัครใจเข้ารับราชการของทหารกอง
ประจำการ

3. เพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกอง
ประจำการเพื่อให้มีสมัครใจเข้ารับราชการของทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13 จะดำเนินการวิเคราะห์ในเรื่องปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการมณฑลทหารบกที่ 13 ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ และเสนอแนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการเพื่อสร้างความสมัครใจ(ร้องขอ)เข้ารับราชการของทหารกองประจำการ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคง¹ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญคือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทความรับผิดชอบด้านความมั่นคง โดยเฉพาะการปกป้องอธิปไตยของชาติ และนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 (1ต.ค.64-30 ก.ย.65)² กำหนดให้ทุกส่วนราชการในสังกัดกระทรวง กลาโหม ตลอดจนองค์กรรัฐวิสาหกิจในความควบคุม และหน่วยงานในกำกับของ กระทรวงกลาโหม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลเพื่อสานต่อ แนวทางการขับเคลื่อนประเทศภายใต้นโยบาย “รวมไทยสร้างชาติ” ของรัฐบาล และการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงกลาโหมและการบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน โดยในด้านการปฏิรูปกองทัพและการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น ให้ปรับปรุงโครงสร้างกองทัพให้มีขนาดที่เหมาะสมกับภัยคุกคามใน

ทุกรูปแบบ ปรับลดกำลังพล ควบคู่ไปกับการเพิ่มประสิทธิภาพและขีดความสามารถของกำลังพล ตลอดจนการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาทดแทน พิจารณานำทหารกองประจำการที่ปลดจากกองประจำการแล้ว เข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือก และสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการรวมถึงพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวม

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ³ กำหนดให้ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคนเพื่อป้องกันประเทศชาติ โดยชายที่มีสัญชาติเป็นไทย เมื่ออายุย่างเข้า 18 ปี ในปีพุทธศักราชใดต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตน เมื่อผู้ที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้แล้วมีอายุย่างเข้า 21 ปีในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนและต้องมาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกตามกำหนดหมายนั้นเมื่อผลการคัดเลือกทหารว่าต้องเป็นทหารแล้ว ต้องเข้ารับราชการทหาร มีกำหนด 2 ปี แต่สำหรับผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษหรือเมื่อมีกรณีพิเศษ อาจรับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปีตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้โดยแสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือก ในวันตรวจเลือก หรือต่อหน่วยทหารที่ตนร้องขอเข้ารับราชการในวันร้องขอ ซึ่งเป็นกระบวนการที่กองทัพบกในฐานะหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการตรวจเลือกทหารได้ดำเนินการเป็นปกติเป็นประจำทุกปี

จากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมที่ต้องการให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ตามยุทธศาสตร์กองทัพบก ปี 2560-2579 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกัน ประเทศ ได้กำหนดแนวความคิดในการปฏิบัติด้านการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ การบริหารจัดการด้านกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส มีกลยุทธ์ ได้แก่ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการกำลังพลตามระบบคุณธรรม พัฒนาระบบการปลดถ่ายกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบกำลังพลสำรอง อาสาสมัคร พัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร พัฒนาระบบ สวัสดิการของ

กองทัพบกให้มีความทันสมัยครบถ้วนตามหลักสากลพัฒนาระบบสารสนเทศด้านกำลังพลให้มีความทันสมัยรวดเร็ว ซึ่งผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนากำลังพลให้มีการพัฒนาระบบเกณฑ์ทหารโดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้ทหารกองเกินมีความสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น โดยมีเป้าหมายที่ต้องการคือให้มีผู้สมัครใจร้อยละ 100 ของจำนวนทหารกองประจำการที่ต้องการในแต่ละปี โดยพัฒนาแนวทางระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินขึ้นมาเพิ่มเติมจากเดิมที่มีอยู่โดยให้สอดคล้องกับระเบียบ กฎหมาย เน้นการส่งเสริมเรื่องการสมัครใจ(ร้องขอ)เข้ารับราชการ ดังนั้นกองทัพบกจึงได้ดำเนินการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ(กรณีพิเศษ)ด้วยระบบออนไลน์⁴ เพิ่มขึ้นมาจากการตรวจเลือกตามปกติโดยเปิดโอกาสให้ทหารกองเกิน ที่มีอายุ 18 ถึง 20 ปีซึ่งยังไม่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารและอายุ 22-29 ปี ที่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารแล้ว แต่ไม่ถูกเข้าประจำการ ทุกประเภทสามารถสมัครได้ เป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือก โดยมอบสิทธิประโยชน์ต่างๆเพื่อเป็นการจูงใจ โดยเฉพาะการให้สิทธิโควต้าและคะแนนพิเศษแก่ทหารกองประจำการที่สมัครใจและไม่ขอลดวันรับราชการในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ ปี 2564 เป็นต้นมานั้น ซึ่งจากสถิติการสมัครพบว่า มีผู้ที่ให้ความสนใจสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการในโครงการฯจำนวนเพิ่มขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจะทำการศึกษาด้านความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิและสวัสดิการที่กองทัพบกเสนอกับการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ เพื่อนำไปสู่แนวทางในการสร้างความสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นต่อไป

ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการของทหารกอง
ประจำการ มณฑลทหารบกที่ 13 ประกอบด้วย

1.ด้านเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงดังนี้

1.1อัตราเงินเดือน⁵

ประเภท	หลักสูตรการฝึก	ระดับ ชั้น	จำนวนเงิน(บาท)
ทหารกองประจำการ ปีที่ 1	ห้วงระหว่างการฝึกหลักสูตร ทหารใหม่ (2เดือน)	พ.1 ชั้น 3	1,630
	หลังจากผ่านการฝึก หลักสูตรทหารใหม่	พ.1 ชั้น 16	3,670
	ระหว่างการฝึกหลักสูตร ผู้ช่วยครูทหารใหม่ (เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ารับ การศึกษา)	พ.1 ชั้น 17	4,160
ทหารกองประจำการ ปีที่ 2	ทหารกองประจำการทั่วไป	พ.1 ชั้น 18	4,400
	เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็น ผู้ช่วยครูทหารใหม่	พ.1 ชั้น 19	4,620
	ระหว่างการฝึกหลักสูตร สิบตรีกองประจำการ (เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ารับ การศึกษา)	พ.1 ชั้น 17	4,160
	เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็น สิบตรีกองประจำการ	พ.1 ชั้น 20	4,870

1.2 เบี้ยเลี้ยง อัตราวันละ 96 บาท/คน

1.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ

ชั่วคราวเพิ่มขึ้นตามอัตราที่ กท กำหนด⁶ โดยเมื่อรวมกับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ประจำ
แล้ว จะได้รับไม่เกินเดือนละหนึ่งหมื่นบาท

2.ด้านสิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษ⁷ ซึ่งต้องแสดงความประสงค์และยื่นหลักฐาน ตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครโดยจะได้รับสิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปีตามคุณวุฒิการศึกษา ดังนี้

2.1 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือสำเร็จการฝึก วิชาทหารชั้นปีที่ 1 (รต.ปี 1) หากสมัครเข้ารับราชการจะรับราชการ 1 ปี หากถูกกำหนดให้เข้ารับราชการ โดยการจับได้สลากแดง จะไม่ได้สิทธิลดวันรับราชการ ยกเว้นจบ รต.ปี1 จะต้องรับราชการ 1 ปี 6 เดือน

2.2 สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าปริญญาตรีหรือสำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่2 (รต.ปี 2) หากสมัครเข้ารับราชการจะรับราชการ 6 เดือน หากถูกกำหนดให้เข้ารับราชการ โดยการจับได้สลากแดง จะต้องรับราชการ 1 ปี

3.ด้านเครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัวทหารกองประจำการได้รับการแจกจ่าย เช่นเครื่องแต่งกายได้แก่ เครื่องแบบฝึกหรือเครื่องแบบสนามพร้อมเครื่องหมาย รongเท้าทรงสูงครึ่งน่องหนังสีดำ หมวกแก๊ป เสื้อยืด กางเกงและรองเท้ายกกีฬา ผ้าขาวม้า เครื่องนอนได้แก่หมอน ผ้าห่ม มุ้ง ผ้าปูนอน ของใช้ส่วนตัว เช่น รองเท้าฟองน้ำ ชันน้ำ สบู่ แปรงสีฟัน ยาสีฟัน และรายการอื่นๆตามอัตราการแจกจ่ายเครื่องแต่งกายทหารกองประจำการ⁸

4.ด้านสิทธิวันลาพักเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยทหารกองประจำการจะได้รับวันลาพักเป็นวงรอบตามระเบียบที่กองทัพบกกำหนด

5.ปัจจัยด้านที่พักอาศัย ได้รับที่พักรออาศัยที่ถูกต้องสุขลักษณะ มีสภาพแวดล้อม ภายในหน่วยที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ พร้อมอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวก ในการพักอาศัยอย่างเพียงพอ

6.ด้านการเลี้ยงดู หน่วยทหารจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารในหน่วย โดยหักเงินจากเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับ เพื่อความสะดวกสบายไม่ต้องกังวลกับเรื่องอาหารการกิน โดยจัดอาหารวันละ 3 มื้อ ซึ่งมีคุณภาพตามหลักโภชนาการและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

7.ด้านสุขภาพทหารกองประจำการ ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ตามหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในโรงพยาบาลทหารและโรงพยาบาลของรัฐที่ได้ลงทะเบียนเลือกสถานพยาบาลไว้

8.ด้านการขยายโอกาสทางการศึกษา ได้รับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษา โดยกองทัพบกได้จัดให้มีการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยสามารถเพิ่มคุณวุฒิ การศึกษานอกโรงเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

9. ด้านการส่งเสริมอาชีพ ได้รับการฝึกและส่งเสริมวิชาชีพตามความถนัดก่อนปลดประจำการ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างปูน ช่างไม้ วิชาชีพทางการเกษตร ฯลฯ สามารถที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพ เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวหลังปลดจากกองประจำการ

10.ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต เมื่อปลดออกจากกองประจำการ สามารถสมัครสอบคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการในส่วนของทัพบก⁸ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

10.1ผู้ที่มีความประสงค์จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการผู้ที่มีคุณวุฒิสำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่6 และอายุไม่เกิน 24 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก โดยปีการศึกษา 2565 ในอัตราส่วน(โควต้า) ทหารกองประจำการ ร้อย ละ 80 บุคคลทั่วไปร้อยละ 20 เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและส่งเสริมทหารกองประจำการให้ได้รับสิทธิในการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และหากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม จะมีสิทธิได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร ตามจำนวนที่ กองทัพบกจัดสรรให้ในแต่ละปี

10.2ทหารกองหนุนที่ปลดจากการรับราชการทหารกองประจำการ เมื่อสอบเข้าเป็นข้าราชการของกองทัพบกจะได้รับคะแนนเพิ่มจำนวนร้อยละ 10

10.3ผู้ที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์และไม่ใช้สิทธิลดวันรับราชการ(รับราชการ 2 ปี)และทหารกองประจำการที่สมัครใจขอเลื่อนกำหนดเวลาปลดประจำการจะได้สิทธิดังนี้ เมื่อ

สอบเข้ารับราชการของ กองทัพบก จะได้รับคะแนนเพิ่มอีก ร้อยละ 5 จากที่ กองทัพบก กำหนดร้อยละ 10 รวมได้รับคะแนนเพิ่มเป็นร้อยละ 15 เมื่อสอบเข้า โรงเรียนนายสิบ ทหารบกปีการศึกษา 2565 จะได้รับการจัดสรรโควตา ร้อยละ 30 ของจำนวนโควตาที่ได้รับในส่วนของการทหารกองประจำการ

11. การสมัครรับราชการทหารกองประจำการต่อ ทหารกองประจำการ เมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการจนครบกำหนดปลดแล้ว เมื่อมีความประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อ ทางราชการกำหนดให้ สามารถเข้ารับราชการต่อได้จนมีอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ โดยจะต้องแจ้งความประสงค์ที่จะอยู่ต่อ กับหน่วยต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี

12. เงินค่าสินไหมทดแทนกรณีกรรมกรรมประกันชีวิตกำลังพลกองทัพบกแบบ (พิทักษ์พล) และ (ภัยสงคราม) ซึ่งหากกำลังพล เสียชีวิตจากการฝึก การใช้อากาศยานของทางราชการ ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย และการรบ จะได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนตามเกณฑ์

13. เงินช่วยเหลือแก่ทายาทกรณีข้าราชการและทหารกองประจำการ เสียชีวิตของกองทัพบกภาคที่ 1

14. การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ทหารกองประจำการที่มีปัญหาทางครอบครัว ฐานะยากจน เช่น การซ่อมแซมที่พักอาศัย

15. การเยี่ยมเยียนและให้การช่วยเหลือกรณีภรรยาคลอดบุตร

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่มีผลต่อการสมัครใจเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)⁹ เรียกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่าง กว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนนั้นตั้งใจทำงาน หรือ อาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลมาจากการได้รับ

การตอบสนองตามความต้องการ นั่นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้
ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็น
ความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค
ความต้องการด้านนี้ คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security
Need)เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจร
ผู้ร้ายมารบกวน และ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

1.3 ความต้องการความรัก (Love Need) หรือ การติดต่อสัมพันธ์
(Affiliation Need) อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ความ
อยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม

1.4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Need) เป็นความ
ต้องการ ที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการ
เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization)
เป็นความต้องการ บรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือ ประสบความสำเร็จสมบูรณ์แบบใน
ชีวิต เป็นความต้องการที่เกิด จากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่
เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความ
ต้องการใน 4 ขั้นแรกนั้นได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

2.ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClland's Socially
Acquired Needs Theory,1962)¹⁰ เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลแลนด์ กล่าวเน้น
ความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ โดยเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม
ในวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความ
ต้องการ 3 ประการ มีดังนี้ คือ

2.1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) โดย
ต้องการ มีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความ
ปรารถนา

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) โดยต้องการความรักใคร่ ชอบพอเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

2.3 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) โดยต้องการมีตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการ ที่อยู่เหนือ ระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ จัดว่า เป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์การ ที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากร ได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา จากทฤษฎีของมาสโลว์และแมคเคลแลนด์ สรุปความต้องการของมนุษย์ได้ว่ามีความต้องการทางร่างกายได้แก่ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการด้านสังคมได้แก่ความยอมรับยกย่องนับถือ ความมั่นคงปลอดภัย ความมั่นคงและความสำเร็จในชีวิต

3.ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

3.1 ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้น ให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมายของบุคคล ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคล ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือ การสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติ ได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในของคน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน แรงจูงใจในการทำงาน¹²

3.2 การทำงานของแต่ละคน ย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ องค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ภาวะเปียบ ภาวะเกณฑ์ ของสถานที่

ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง ค่าสมนาคุณ โบนัส ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผล ต่อการทำงาน ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความภูมิใจ และมี ความรับผิดชอบมากขึ้น เจตคติต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่ มีคุณค่า เป็นการ รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก¹³

4. สิทธิกำลังพล¹⁴ คือผลที่ข้าราชการทหารและลูกจ้างได้รับจากทาง ราชการ อันเนื่องมาจากการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการในเวลาปกติและการปฏิบัติหน้าที่ ราชการในเวลาฉุกเฉิน เพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและ เกียรติยศ เมื่อได้ตั้งใจประพฤติปฏิบัติหน้าที่ราชการประกอบคุณงาม ความดีแล้ว ย่อมได้ รับผิดชอบต่อแทน ทั้งในขณะปฏิบัติหน้าที่ ลาออก ทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือ เสียชีวิต ซึ่ง ผลจะบังเกิดแก่ตนเอง ครอบครัวและทายาท

5. สวัสดิการ¹⁵ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการหรือ องค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร นั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่ เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลัง กาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตก กังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรัก งานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะทำงาน (On - the - Job) นอกเวลาทำงานแต่ยัง อยู่ในที่ทำงาน (Off - the - job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะข้าราชการหรือพนักงาน เท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย ดังนั้นวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ คือเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งจูงใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเพื่อทำ

ให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพโดยการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจต้องมาจากการเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริงของข้าราชการหรือพนักงาน

6. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวถึงปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจให้สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ดังนี้

6.1 พันเอก สมพล ปาละไทย (2555) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทยในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.2555¹⁶ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบมีระดับแรงจูงใจในการร้องขอมากที่สุด อันดับที่ 2 คือด้านความต้องการรายได้มีระดับแรงจูงใจในการร้องขอมาก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านความต้องการได้สิทธิลดวันรับราชการทหาร มีระดับแรงจูงใจในการร้องขอปานกลาง

6.2 พันเอก อภิเชษฐ ชุ่มวารีย์ (2560) เรื่อง การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพภาคที่ 3¹⁷ ผลการวิจัยปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ สังคมให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ

6.3 ธาวิน เมืองพุทธ (2561) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี¹⁸ จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ

6.4 พันเอก ศตวรรษ อินทร์กง (2562) เรื่องปัจจัยที่มีผลกับการสมัครใจเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ¹⁹ ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยส่วนบุคคลคือความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ ด้านความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ คือด้านความต้องการรายได้(เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน) การมีเวลาในการพักที่เหมาะสม และการประกอบเลี้ยงที่มีคุณภาพ มีโอกาสเพิ่มวิทยฐานะทางการศึกษาผ่านการศึกษานอกระบบเพื่อประโยชน์ในการสมัครงาน ภายหลังปลดประจำการ และมีความก้าวหน้าในการเป็นทหาร โดยได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ

6.5 พลโท ศรายุทธ์ เสาวคนธ์ (2560)เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัครของกองทัพบก)²⁰ กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับ ประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็น ข้าราชการอื่น ๆ

7.ข้อมูลสถิติผู้ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์²¹ ยอดผู้สมัครในภาพรวมของทั้งหมดของกองทัพบก และกองทัพไทย ปี พ .ศ.2564 มียอดผู้สมัคร 4,825 นาย ผ่านการคัดเลือกฯ 3,220 นาย ปี พ .ศ.2565 มียอดผู้สมัคร 11,002 นายผ่านการคัดเลือกฯ 6,591 นาย สำหรับในพื้นที่รับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 13 ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี อ่างทอง สิงห์บุรี และชัยนาท ปี พ.ศ.2564 มียอดผู้สมัคร 162 นายผ่านการคัดเลือกเข้าประจำการ 77 นาย ปี พ.ศ.2565 มียอดผู้สมัคร 303 นายผ่านการคัดเลือกฯ 168 นาย โดยทหารกองประจำการที่ผ่านการคัดเลือกตามโครงการนี้ สามารถเลือกหน่วยทหารประจำการใกล้บ้านได้ ใช้วุฒิการศึกษาลดเวลารับราชการตามที่กฎหมายกำหนด ได้รับสิทธิเป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมือนทหารกองประจำการทุกประการ รวมทั้งเมื่อเป็นทหารครบ 2 ปี อายุต่ำกว่า 25 ปี สามารถขอรับราชการต่อคราวละ 1 ปี มีสิทธิได้รับโควตาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 ของยอดรับแต่ละปี รวมทั้งได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 15 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในกองทัพบก ซึ่งจากยอดสถิติการรับสมัครฯของปี 2565 เปรียบเทียบกับ ปี 2564 มียอดการสมัครสูงขึ้น จึงเห็นได้ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการมีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ

8.จากข้อมูลการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการหน่วยมณฑลทหารบกที่ 13 ที่ร้องขอประจำการ โดยวิธีร้องขอ(กรณีพิเศษ)ด้วยระบบออนไลน์ และผลงานวิจัยที่สนับสนุนสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการที่กองทัพบกให้แก่ทหารกองประจำการนั้นมีผลต่อแรงจูงใจให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่

8.1 เรื่องความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพโดยต้องการสิทธิพิเศษในการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจมากที่สุด เพราะ

ต้องการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตจากการสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ

8.2 เรื่องความต้องการด้านรายได้ เงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นลำดับที่สอง ซึ่งจะมีผลต่อการตัดสินใจของผู้ที่ยังไม่ได้มีอาชีพที่มีรายได้แน่นอน หรือผู้ที่ยังไม่มีอาชีพที่มีรายได้ประจำ

8.3 เรื่องสิทธิลดวันรับราชการทหาร มีผลต่อการตัดสินใจกับผู้ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เท่านั้นซึ่งจะต้องแสดงหลักฐานตั้งแต่ขั้นตอนการตรวจเลือก

8.4 เรื่องการเพิ่มคุณสมบัติทางการศึกษา ด้วยการศึกษานอกระบบ ในห้วงเวลาของการรับราชการเป็นทหารกองประจำการโดยจะเพิ่มคุณสมบัติได้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

8.5 เรื่องการรักษาพยาบาลที่ได้รับจากโรงพยาบาลของกองทัพ

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านความมั่นคง¹ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในการพัฒนาระบบเกณฑ์ทหาร ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัคร เข้าเป็นทหารกองประจำการรวมถึงพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการปรับปรุง กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม และการดำเนินการของกองทัพบกในเรื่องการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์และได้เพิ่มเติมสิทธิพิเศษต่างๆให้ นั้น มีผลทำให้เกิดการจูงใจให้มีจำนวนผู้สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการที่เพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่าสิทธิและสวัสดิการที่ได้รับนั้นมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้มีการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งจะเป็ปัจจัยหนึ่งที่สามารถสร้างความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการหรือการเกณฑ์ทหารไปสู่ระบบการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่กองทัพต้องการมากที่สุด แต่กระนั้นยังคงมีเรื่องที่ควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้สามารถสร้างแรงจูงใจที่มากขึ้น ได้แก่

1 .ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่จำกัดไว้รวมกันไม่เกิน 10,000 บาท ซึ่งอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำและเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยต่อหัวของคนไทยปี 2564 อยู่ที่ 232,176 บาทหรือ 19,348 บาท ต่อเดือน นั้นทำให้เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงของทหารกองประจำการจะจูงใจได้เฉพาะบุคคลบางกลุ่มเท่านั้น เช่น ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่สูง ผู้มีอาชีพใช้แรงงานหรือผู้ที่ยังว่างงาน จึงควรมีการเพิ่มเติมสิทธิด้านค่าตอบแทนในกรณีที่มีการปฏิบัติงานพิเศษ เช่น การฝึกภาคสนาม การออกปฏิบัติงานช่วยเหลือประชาชน การปฏิบัติหน้าที่รักษาการณ์ เป็นต้น

2.ด้านสิทธิพิเศษเมื่อสมัครสอบเข้ารับราชการเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดย สิทธิได้รับโควต้าและคะแนนเพิ่มการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ

ซึ่งจำกัดอยู่ได้เฉพาะแต่การรับราชการในกองทัพเท่านั้น ควรมีการขยายสิทธิพิเศษไปสู่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจอื่นๆที่มีความเหมาะสมที่สามารถรองรับให้กับทหารกองประจำการได้ด้วย เพื่อเพิ่มโอกาสในการที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตให้กับทหารกองประจำการ

3.ด้านสิทธิการรักษาพยาบาลที่ยังจำกัดเฉพาะตัวทหารกองประจำการไม่ครอบคลุมถึงครอบครัว ทั้งนี้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อไป

4.ด้านการเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาปัจจุบันมีให้ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ควรมีการเพิ่มทางเลือกด้านสายวิชาชีพ โดยการสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาสายวิชาชีพต่างๆ ควรให้มีการจัดอาจารย์ในวิทยาลัยสายอาชีพมาเป็นผู้สอนโดยอาจจัดทำในลักษณะข้อตกลงความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน (MOU) โดยรวมหน่วยที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง กันมาเรียนร่วมกัน เมื่อปลดจากกองประจำการไปแล้ว ก็จะมีคุณวุฒิตัวออกไปเพื่อสร้างโอกาสทางการศึกษาและการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้นสวัสดิการที่ดีและมีความเหมาะสมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

บทที่ 4

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความสมัครใจให้เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยสิทธิและสวัสดิการ กรณีศึกษา มณฑลทหารบกที่ 13 ดำเนินการวิเคราะห์ในเรื่องปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ 13 เพื่อหาปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความสมัครใจในการเข้ามารับราชการ สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจได้แก่ด้านเศรษฐกิจ คือเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ด้านสังคมคือความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตคือโอกาสในการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และด้านสภาวะแวดล้อมที่ดีของการใช้ชีวิตประจำวันระหว่างรับราชการในหน่วย

แนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการ เพื่อสร้างความสมัครใจให้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการมีดังนี้

1. ด้านรายได้ เนื่องจากรายได้รายเดือนนั้นยังถูกจำกัดไว้รวมกันไม่เกินเดือนละ 10,000 บาทซึ่งเป็นอัตราที่ไม่สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ในระดับหน่วยปฏิบัติต้องมีการส่งเสริมให้มีการประหยัดเช่นการทำบัญชีค่าใช้จ่ายรายเดือน การออมด้วยฝากเงิน ส่วนในระดับนโยบายควรปรับปรุงโครงสร้างอัตรารายได้รวมต่อเดือนควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำในปัจจุบัน หรือมีเงินเพิ่มหากมีการปฏิบัติงานหน้าที่พิเศษ เช่นการฝึกภาคสนาม การทำหน้าที่รักษาการณ์ เป็นต้น

2. การขยายให้มีโอกาสในการเข้าเป็นนายสิบเพิ่มขึ้น ในระดับหน่วยต้องมีการส่งเสริมด้านการเรียนเพื่อเตรียมตัวสอบแข่งขันตั้งแต่เริ่มเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ เช่น การใช้บุคคลากรที่มีความรู้มาช่วยสอนพิเศษเพิ่มเติม และในระดับนโยบายควรมีการส่งเสริมให้สามารถเข้ารับราชการในหน่วยงานอื่น ๆ นอกเหนือจากกองทัพโดยจัดให้มีโควตาพิเศษสำหรับบุคคลที่สมัครใจรับราชการเป็นทหารกองประจำการหลังจากปลดประจำการไปแล้ว

3. สวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของบิดา มารดา บุตร และภรรยา เป็นต้น

4. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ในห้วงเวลาที่รับราชการโดยดำเนินการตามนโยบายการดูแลคุณภาพชีวิตกำลังพลของกองทัพกองอย่างจริงจังและมีผลสัมฤทธิ์

การปรับปรุงเรื่องสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการตรวจเลือกทหารจากการเกณฑ์ไปสู่ระบบการสมัครใจหรือการอาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งจะมีผลดีต่อกองทัพในด้านต่างๆคือ

1.ด้านบุคลากรได้ผู้ที่มีความพร้อมและทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ สามารถรับการฝึกและการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.ด้านสังคมช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพต่อประชาชน ป้องกันการนำไปใช้สร้างเงื่อนไขด้านสิทธิมนุษยชน

ในการพัฒนาสิทธิและสวัสดิการเพื่อการสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดให้มีการเข้ามาสมัครเป็นทหารกองประจำการนั้น จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกัน จะเป็นการทำให้ทหารกองประจำการเหล่านี้มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมด้วย ซึ่งทหารกองประจำการเหล่านี้ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความเต็มใจ อันจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อกองทัพบก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

สิทธิและสวัสดิการควรมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยรัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณด้านสวัสดิการแก่กองทัพเพิ่มเติมเพื่อนำไปปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการของทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น เช่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ ควรมีงบประมาณการประกอบเลี้ยงแยก ไม่ควรหักจากเบี้ยเลี้ยงของทหารกองประจำการ และควรจัดสวัสดิการกับสิทธิพิเศษต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น กองทัพบกต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนต่าง ๆ อย่างใกล้ชิดขอรับความร่วมมือสนับสนุนด้านการจัดหางานให้กับทหารกองประจำการซึ่งจะปลดออกเป็นทหารกองหนุนโดยเฉพาะกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการใช้แรงงาน ในการรับสมัครคนงานของบริษัทต่าง ๆ เพื่อทำให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดจากกองประจำการ

ปัจจัยด้านสิทธิและสวัสดิการมีผลต่อการสร้างความสมัครใจให้เข้ามารับราชการจึงควรนำมาใช้เป็นประเด็นหลักในการประชาสัมพันธ์ โดยการประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารกับทหารกองเกิน โดนใช้สื่อที่สามารถทำให้ทหาร กองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้อย่างต่อเนื่องทั่วถึงรวดเร็ว คือ โทรทัศน์ และทางสื่อออนไลน์ โซเชียลมีเดีย ซึ่งในปัจจุบันเป็นสื่อที่มีอิทธิพลกับผู้ชมอย่างแพร่หลายในทุกพื้นที่ เนื่องจากเข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่กระจายไป ทั่วประเทศ ได้รับความสนใจจากประชาชนจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และสื่อออนไลน์นั้นจึงได้ผลดีมาก โดยเฉพาะทางสื่อออนไลน์นั้นเนื่องจากปัจจุบันแทบทุกครัวเรือนมีโทรทัศน์ และโทรศัพท์มือถือที่ใช้งานโซเชียลมีเดียได้ จึงทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายรวดเร็วซึ่งจะมีผลทหารกองเกินจะมาร้องขอ(สมัครใจ)เพิ่มมากขึ้นสามารถไปทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้อย่างสมบูรณ์และสามารถสร้างกองทัพให้ เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ได้กำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ มีใจรักในอาชีพทหาร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และได้ทหารที่มีคุณภาพ

ในท้ายที่สุดแม้ว่าการปรับปรุงด้านสิทธิและสวัสดิการที่ต้องดำเนินการให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจตามที่กล่าวมาแล้วนั้น แต่การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบกก็ยังเป็นประเด็นที่มีความสำคัญ ที่จะทำให้ประชาชนยอมรับและให้เกียรติทหารในฐานะที่เป็นรัฐของชาติ ทำหน้าที่รับใช้ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชนอย่างแท้จริง ทำงานเพื่อประเทศชาติ เพื่อสังคม ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเคารพและให้เกียรติในศักดิ์ศรีของความเป็น มนุษย์เหมือนกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องสิทธิของกำลังพล ทำความเข้าใจ ให้เกิดความรู้สึกว่าการเป็นทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มั่นคง น่าศรัทธา เมื่อประชาชนศรัทธา ในกองทัพบก ก็จะยอมรับในอาชีพทหารในลำดับต่อมาและสามารถสร้างกองทัพให้ เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.เสนอให้มีการวิจัยรูปแบบของการบริหารจัดการสวัสดิการสำหรับทหารกองประจำการที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อสถานะทางเศรษฐกิจและสถานะสังคมในปัจจุบันและตอบสนองต่อความต้องการของทั้งตัวทหารกองประจำการและรวมถึงครอบครัว

2.การวิจัยแนวทางในการประชาสัมพันธ์โดยใช้ปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นแรงจูงใจ เพื่อให้ทหารกองประจำการสมัครใจเข้ารับราชการ

3.การพัฒนาสิทธิและสวัสดิการจนถึงระดับที่สามารถเป็นแรงจูงใจให้มีการสมัครเป็นทหารกองประจำการครบตามจำนวนความต้องการของกองทัพ

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
- ² นโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- ³ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497
- ⁴ หนังสือ กพ.ทบ.ที่ กท.0401/3726 ลง 3 พ.ย. 63 เรื่องขออนุมัติกำหนดแนวทางดำเนินการตามนโยบายของ รมว.กท. และ ผบ.ทบ. ในการพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
- ⁵ พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2554
- ⁶ คำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 420/2558 เรื่อง กำหนดอัตราเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของทหารกองประจำการ
- ⁷ ประกาศกองทัพบก เรื่อง ชี้แจงการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี 2565
- ⁸ คำสั่งกองบัญชาการทหารสูงสุด (เฉพาะ) ที่ 636/47 เรื่อง ให้ใช้อัตราสิ่งอุปกรณ์ประเภทเครื่องแต่งกาย เครื่องประกอบเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องใช้ส่วนตัว สำหรับพลทหารกองประจำการ
- ⁹ สมคิด บางโม,องค์กรและการจัดการ.กรุงเทพ;2546.
- ¹⁰ รังสรรค์ ประเสริฐศรี,พฤติกรรมองค์กร.นนทบุรี;2556.
- ¹² ศิริวรรณ เสรีรัตน์,การจัดการและพฤติกรรมองค์กร.กรุงเทพ;2538.
- ¹³ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์,จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.กรุงเทพ;2551.
- ¹⁴ กรมกำลังพล กองบัญชาการกองทัพไทย.คู่มือสิทธิกำลังพล.กรุงเทพ: 2552.
- ¹⁵ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย[อินเทอร์เน็ต].กรุงเทพ:สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย;2554.เข้าถึงได้จาก
<http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>
- ¹⁶ สมพล ปาละไทย,พันธ.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการ

ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทยในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร พ.ศ.
2555[เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบกชุดที่57].
กรุงเทพ:วิทยาลัยการทัพบก;2555.

- ¹⁷ อภิเชษฐ ชุ่มวารี, พันเอก. การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็น
ทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพบกที่ 3 [เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนักศึกษา
หลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 60].กรุงเทพ:วิทยาลัยการทัพบก;2560.
- ¹⁸ ธาวิน เมืองพุทธ.ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกอง
ประจำการ หน่วยมณฑลทหารบก ที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัด
อุดรธานี [นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์].มหาสารคาม:คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม ;2561.
- ¹⁹ ศตวรรษ อินทร์กง, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลกับการสมัครใจเข้ารับราชการเป็นพลทหารกอง
ประจำการ [เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก
ชุดที่ 64].กรุงเทพ:วิทยาลัยการทัพบก;2562.
- ²⁰ ครายฤทธิ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
ของกองทัพบก [เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 59 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2559 –
2560].กรุงเทพ:วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร;กรุงเทพ:2560.
- ²¹ หนังสือ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ที่ กท 0462/884 เรื่อง รายงานผลการ
คัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ(กรณีพิเศษ)
ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี 2565 ลง 25 ก.พ.65

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก เจนวิทย์ นุชภู

วัน เดือน ปี เกิด

22 มกราคม พ.ศ.2520

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ.2544

ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อย

พระจุลจอมเกล้า

พ.ศ.2547

หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารราบ รุ่นที่ 112

พ.ศ.2549

หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ รุ่นที่ 84

พ.ศ.2554

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 89

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2544 – 2544

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา

กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 19

พ.ศ.2548 – 2552

ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 1

กรมทหารราบที่ 19

พ.ศ.2552 – 2553

นายทหารฝ่ายยุทธการ กองพันทหารราบที่ 1

กรมทหารราบที่ 19

พ.ศ.2554 – 2555

ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลทหารราบที่ 9

พ.ศ.2557 - 2558

หัวหน้าฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ 9

พ.ศ.2560 – 2563

หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ 13

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2563 – 2565

หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13

