

แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนสมัครใจ

เข้าเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา

พื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ปิยะชาติ พรมนาทม

หัวหน้ากองข่าวมณฑลทหารบกที่ 34


วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565


เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนสมัครใจเข้าเป็น
ทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33

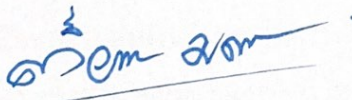
โดย พันเอก ปิยะชาติ พรหมนาทม
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง รัชนินาฏ ถนอมสิน

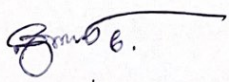
วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**


พลตรี  ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก
(วิชาติ เอี่ยมไพจิตร)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก  ประธานกรรมการ
(พิชชญาน พวงทอง)

พันเอก  ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา
(ต่อพงษ์ มาตาพิทักษ์)

พันเอก  กรรมการ
(สุเทพ ยิ่งย็น)

พันเอกหญิง  กรรมการ
(รัชนินาฏ ถนอมสิน)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก ปิยะชาติ พรหมนาทม
เรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ :** 8,242 **จำนวนหน้า :** 21
คำสำคัญ ทหารกองประจำการ
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การทำวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษารูปแบบการคัดเลือกบุคคลพลเรือน เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาปัญหาอุปสรรค ในการตัดสินใจของบุคคลพลเรือน และแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ กับการได้มาซึ่งกำลังพล ที่พร้อมเข้าปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจอย่างเต็มใจ เพื่อให้บังเกิดผลในทางการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อให้กองทัพก บริหารจัดการทรัพยากรของหน่วย การดำเนินการส่งเสริมปัจจัยทุกๆด้าน รวมถึงการออกนโยบายต่างๆ การให้ข้อมูลข่าวสารที่มีประโยชน์ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการสมัครใจของบุคคลพลเรือนมากที่สุด สำหรับการศึกษานหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการให้ชายไทยสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ในการทำวิจัยใช้ข้อมูลจากพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 รวมถึงข้อพิจารณาปรับปรุงแนวทาง ในการดำเนินงาน ในการออกนโยบายพัฒนาระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ทันสมัย ทันต่อสภาวะการณ์ปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวม ภายใต้กรอบ นโยบายของกองทัพก และพระราชบัญญัติ รับราชการทหาร พ.ศ.2497 ซึ่งจะส่งผลให้การเตรียมความพร้อมรบของกองทัพ สามารถปฏิบัติการกิจและรองรับสถานการณ์ตามแผนป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยึดมั่นของประชาชน

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Piyachart Promnathom

TITLE: Approaches to motivating civilian individuals Voluntarily enlisted in the Army case study ,33rd Army Area

DATE: September 2022. **WORD COUNT:** 8,242 **PAGES:** 21

KEY TERMS: conscript , active duty soldier

CLASSIFICATION: Unclassified

The focus on active duty soldiers. This is a very good thing in organizational development. Acquiring people who are ready to work voluntarily will affect the performance of the work. It will build confidence in other organizations and people to bring effect in practical practice. The Army must manage Unit Resources to be able to support overall management. Operations to create factors in every aspect including issuing various policies must be accompanied by good public relations ,continually. By using all kinds of tools to clarify things clearly and a study to find ways to create motivation. Factors affecting Thai men voluntarily enlisting in the active duty army in the area of Royal Thai Army 33. Including considerations for improving operational guidelines in issuing a policy to develop the selection system for active duty soldiers to be appropriate Up-to-date with the current situation. Which is consistent with overall personnel management in the case study of 33rd Army Region. Under the policy framework of the Royal Thai Army and according to the Military Service Act B.E. 2497. Will result in combat readiness to perform missions and effectively support the situation according to the national defense plan and the confidence of the people.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ กรณีศึกษา พื้นที่มณฑลทหารบกที่33” ในครั้งนี้ เกิดขึ้นจากการที่ผู้วิจัยได้รับคัดเลือกจากกองทัพบก ให้เข้ารับการศึกษา ณ วิทยาลัยการทัพบก ประจำปีการศึกษา 2565 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อที่จะเกิดประโยชน์ต่อกองทัพ และเห็นว่า เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนากองทัพด้านกำลังพล ไปสู่ความทันสมัย ที่จะเกิดขึ้น ต่อไปในอนาคต กอปรกับปัจจุบันด้านสิทธิมนุษยชน มีบทบาทต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐทุกองค์กร การทำให้เกิดความเสมอภาคในสิทธิมนุษยชน มีความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ จึงมีความสำคัญมาก ในยุคปัจจุบัน กองทัพบก ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่มีส่วนในการนำประชาชนมา เข้ารับราชการทหาร โดยเฉพาะเรื่อง การคัดเลือกทหาร ซึ่งมีเป็นประจำทุกปี และมีการพัฒนาระบบการคัดเลือกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ทหารกองประจำการอาสาสมัคร(ระเบียบว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)พ.ศ.2530) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง จึงได้ดำเนินการวิจัยเรื่องดังกล่าว

ขอขอบพระคุณ พันเอกหญิง รัชนิภา ฤทธอมสิน และคณะอาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ให้คำปรึกษา แนะนำให้เข้าใจในรูปแบบการจัดทำเอกสารวิจัย และแหล่งข้อมูลทางวิชาการในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ อย่างดียิ่ง รวมถึงขอขอบพระคุณ พันเอก ต่อพงษ์ มาตาพิทักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่ให้ข้อคิดเห็นแนะนำแนวทางการศึกษา รวมถึงการนำเสนอมุมมองแนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหา วิธีการแก้ไขในรูปแบบต่าง ๆ และให้ความช่วยเหลือกับผู้วิจัยในทุกขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ รวมถึงผู้ที่มีส่วนร่วมในเอกสารวิจัยนี้ทุกคน จนทำให้สามารถทำการวิจัยได้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกประการ ผู้วิจัยหวังว่าเอกสารวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนากองทัพด้านกำลังพลไปสู่ความทันสมัย และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| วิธีการศึกษา | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 บทวิเคราะห์ | 8 |
| วิเคราะห์รูปแบบการตรวจเลือกในปัจจุบันและสิทธิต่างๆ | 8 |
| วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ของบุคคลพลเรือนในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 | 11 |
| วิเคราะห์แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ | 13 |
| บทที่ 3 บทอภิปรายผล | 16 |
| บทที่ 4 บทสรุป | 19 |
| เอกสารอ้างอิง | |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเกณฑ์ทหารเป็นรูปแบบหนึ่ง ของการระดมทรัพยากรในสังคมขึ้นมา เพื่อปกป้องดินแดน เอกราชอธิปไตย และความสงบสุขภายในประเทศนั้นๆ ซึ่งการเกณฑ์ทหารในแต่ละประเทศ มีรูปแบบที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทและปัจจัยเฉพาะของแต่ละประเทศ บางประเทศเน้นการเกณฑ์ทหารที่มองถึงความเท่าเทียมกันทั้งหมดทุกเพศสภาพ ไม่ว่าจะเป็น ชายหรือหญิงเมื่อมีอายุตามเกณฑ์ จำเป็นต้องเป็นทหารรับใช้ประเทศ หรือบางประเทศเลือกเกณฑ์ทหาร เฉพาะเพศชาย ที่มีอายุถึงเกณฑ์โดยไม่มีข้อยกเว้น หรือบางประเทศเปลี่ยนรูปแบบจากบังคับเกณฑ์ทหาร ไปสู่รูปแบบของระบบอาสาสมัครที่ตอบแทนด้วยสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทยยังคงใช้รูปแบบการเกณฑ์ทหาร ที่มีหลายรูปแบบทับซ้อนกัน ทั้งการเกณฑ์ทหารของเพศชายตามปกติเมื่อถึงเกณฑ์อายุ และมีช่องทางการยกเว้นของผู้ที่มีคุณวุฒิ ผู้ที่เป็นนักศึกษาวิชาทหาร รูปแบบการคัดเลือกการเกณฑ์ทหาร ของไทยจึงมีพัฒนาการเกิดขึ้นมาตามลำดับ

การเตรียมกำลังของกองทัพบก นั้นเป็นภาระหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายในระดับต่าง ๆ ซึ่งกำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560¹ มาตรา 52 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพ แห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชนเพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพกำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” โดยในส่วนของทหารนั้น ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และบุคคลที่ถูกรับราชการทหารตามกฎหมาย สำหรับทหารกองประจำการนั้น ถือว่าเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก ซึ่งมีจำนวนอัตราในการบรรจุมากที่สุด โดยการได้มาซึ่งกำลังพลประเภทนี้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติรับ

ราชการทหาร พ.ศ.2497² ซึ่งมีทั้งวิธีเรียก มาตรวกลเลือก หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “การเรียกเกณฑ์” กับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยวิธีการตรวจเลือกทหาร กองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 – 2579³ ได้กำหนดกรอบแนวทางการเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง ในระยะ 20 ปีข้างหน้า ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพด้านกำลังพล โดยมีความสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ของรัฐบาล และยุทธศาสตร์ ป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579⁴ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้อนุมัตินโยบายด้านการปฏิรูปกองทัพ และส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยการเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือก และสร้างแรงจูงใจ ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็น ทหารกองประจำการ รวมถึงพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการ และแก้ไขระเบียบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวม อ้างถึงวิทยุ ราชการทหาร กพ.ทบ. (3 พฤศจิกายน 2563) ที่ กท 0401/3726 เรื่อง ขออนุมัติกำหนด แนวทางการดำเนินการตามนโยบายของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และผู้บัญชาการ ทหารบก ในการพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี ในส่วนของกองทัพบก โดยผู้บัญชาการทหารบก ได้กรุณาอนุมัติระเบียบ กองทัพบก ว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ. 2530⁵ ซึ่งได้กำหนด รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครบุคคล เข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ(อาสาสมัคร) เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และบรรลุผล ตามความมุ่งหมาย ภายใต้กรอบ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497

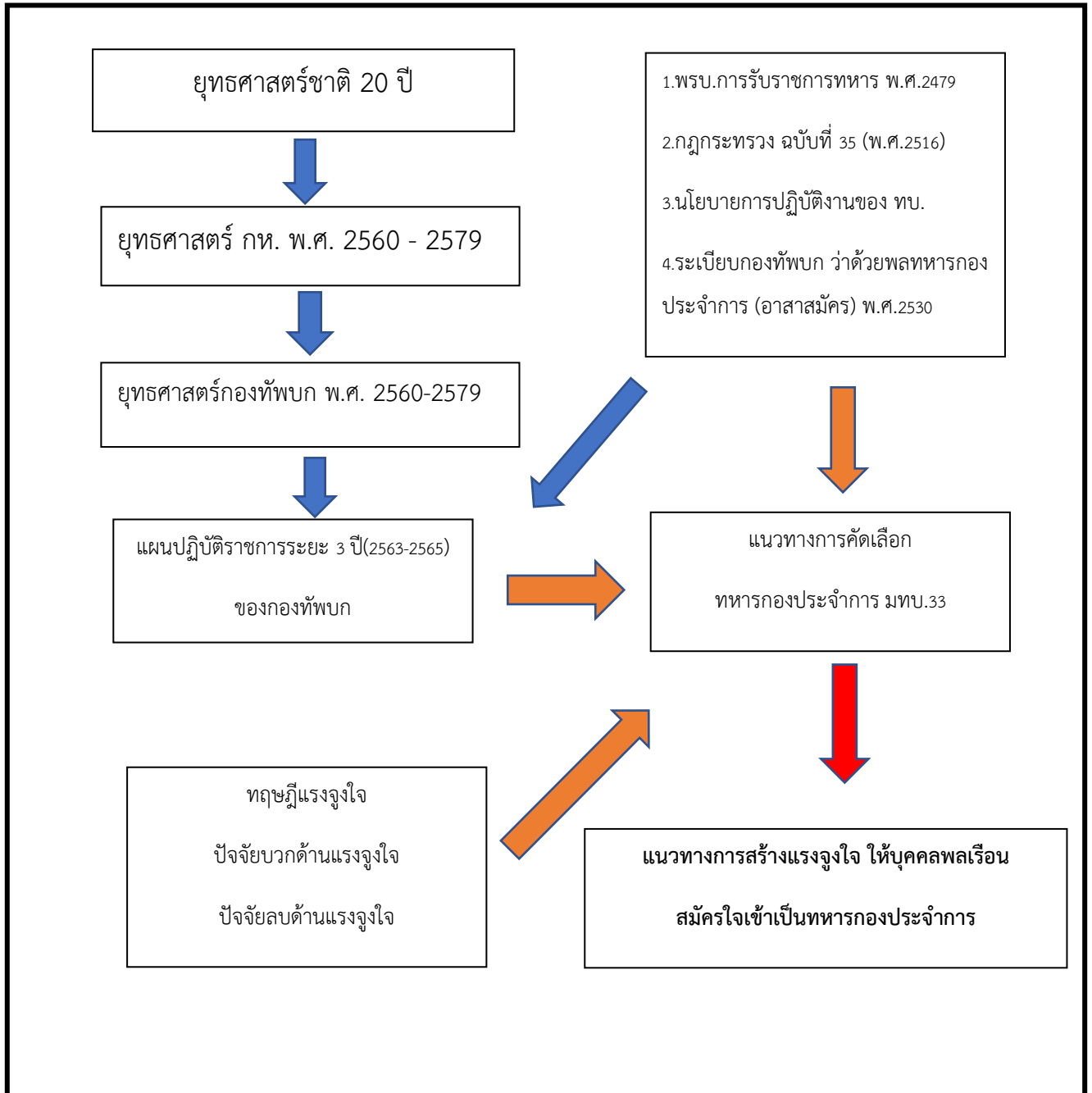
ส่วนในด้านสังคมจิตวิทยา⁶ ประชาชนโดยส่วนใหญ่ ในยุคปัจจุบัน ยังมีทัศนคติด้านลบ หรือมีแนวความคิด เกรงกลัว และไม่อยากเป็นทหารกองประจำการ มีความกลัวในเรื่องความลำบาก ความเหนื่อยล้า ความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต หรือจะเป็นด้วยปัจจัยอื่นใดก็ตาม หรือในเรื่องเศรษฐกิจ สังคมก็เป็นอีกปัจจัย เช่น สภาพปัญหาการอยู่ในห้วงการเรียน ศึกษา ต้องดูแลบิดามารดา การมีภาระค่าใช้จ่ายมีค่าครองชีพที่สูงตามยุคสมัย สิ่งเหล่านี้ มีผลต่อการการสมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการทั้งสิ้น และการได้มาซึ่งทหารกองประจำการ ที่สมัครใจเข้ารับราชการจำนวนมากนั้น จะส่งผลดีต่อกองทัพบก ต่อประเทศชาติ บ่งบอกถึงการมีความรักชาติ รักสถาบันของคนในชาติ และที่สำคัญคือการทำ

ให้เกิดความเสมอภาค ในสิทธิมนุษยชน มีความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ด้วยการไม่เลือกปฏิบัติ การเชิญชวนบุคคลพลเรือนมาเป็นทหารกองประจำการ ด้วยการให้สิทธิเพิ่มในเรื่องต่างๆ เป็นการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ กองทัพบกจึงใช้นโยบายดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา มณฑลทหารบกที่ 33 มีสถิติการเรียกคัดเลือกเกณฑ์ ฯ ดังนี้ ยอดเรียกเกณฑ์ จำนวน 15,037 ราย จำนวนยอดที่ต้องการรับเข้าเป็นทหารกองประจำการ จำนวน 3,103 ราย ยอดผู้สมัครใจฯ จำนวน 1,039 ราย คิดเป็น ร้อยละ 33.5 หากนำข้อมูล การสมัครใจฯ ดังกล่าว มาวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่ายอดจาก หน่วยคัดเลือกทหารกองประจำการ จะมีความแตกต่างกัน ในแต่ละพื้นที่ หน่วยคัดเลือกฯ อำเภอขนาดใหญ่หรือเขตเทศบาล จะมีผู้สมัครใจน้อยกว่า หน่วยคัดเลือกอำเภอนอกเขตเทศบาล หรือนำข้อมูลเปรียบเทียบ จำนวนผู้สมัครใจฯ ปีต่อปี ยอดผู้สมัครใจจะมีจำนวนสูงขึ้นตามลำดับ (ฐานข้อมูล ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ. 33) ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับ อีกหลายปัจจัย สถิติข้อมูลเหล่านี้ยังไม่มีความแน่นอน ในส่วนของกองทัพบก ยังมีความคาดหวังที่อยากให้มีการสมัครใจจำนวนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความพร้อมของกำลังพลที่สมัครเข้ามา มีความพร้อมทางจิตใจ พร้อมทั้งจะรับการฝึก สามารถพัฒนาศักยภาพกำลังพลดังกล่าว ให้มีขีดความสามารถ มีความรู้ให้มีความก้าวหน้ารับตำแหน่งสูงขึ้นได้ และกำลังพลเหล่านี้ เต็มใจปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยผลลัพธ์ที่ต้องการ คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงจากการเรียกเกณฑ์ เป็นการให้ได้มาซึ่งพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) หรือมีการสมัครใจ 100 เปอร์เซ็นต์ ถือว่าเป็นผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กร ยุทธศาสตร์กองทัพบก ปี 2560 – 2579³

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้าเป็นทหารกองประจำการของ มณฑลทหารบกที่ 33
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค ของบุคคลพลเรือนในการสมัครใจ เข้ามาเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ที่ทำให้บุคคลพลเรือนสมัครเป็นทหารกองประจำการ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ภาพกรอบแนวความคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1.ประเภทของการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยเน้นการหา รายละเอียดต่าง ๆ จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และเอกสาร วิชาการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่เกี่ยวกับ แนวความคิดในการสมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งจะเป็นการมองภาพรวม ในหลายมิติ

2.ขอบเขตการศึกษา

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษา แนวความคิด ปัจจัยที่ ส่งเสริมแรงจูงใจหลากหลายมุมมอง ทั้งด้านสภาพทางกายภาพ ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคมของผู้ที่สมัครใจเป็นทหารกองประจำการ และขอบเขตของ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง

2.2 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้ศึกษาข้อมูลจากหน่วยทหารในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 (จังหวัดเชียงใหม่, ลำพูน, แม่ฮ่องสอน) จำนวน 10 หน่วย ดังนี้ มณฑลทหารบกที่ 33 , กองพลทหารราบที่ 7 ,กรมทหารราบที่ 7 ,กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 , กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 7, กองพันทหารราบที่ 5 กรมทหารราบที่ 7, กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 7 ,กองพันพัฒนาที่ 3 ,กรมรบพิเศษที่ 5, กองพันสัตว์ต่าง

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ห้วงเดือน ธันวาคม 64 – พฤษภาคม 65

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลมาจาก เอกสารสืบค้นจากงานวิจัย และ เอกสารที่เกี่ยวข้องนำมาต่อยอดในเนื้อหา และที่สำคัญคือ การลงพื้นที่สัมภาษณ์ ตัวอย่าง ประชากรศึกษา จากหน่วยฝึกทหารใหม่ จำนวน 10 หน่วยฝึก ซึ่งอยู่ในพื้นที่มณฑล ทหารบกที่ 33 การเก็บข้อมูลตัวอย่างประชากรศึกษา ข้อมูลที่น่าสนใจ เป็นประชากร ศึกษาข้อมูลเป็น 2 กลุ่มหลักๆ คือกลุ่มที่สมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ และกลุ่ม ที่เข้ามาเป็นทหารกองประจำการที่ไม่สมัครใจ รวมถึงการขอข้อมูลแนวความคิด ความเห็น ของผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยทหารนั้น กำลังพลที่ร่วมปฏิบัติงาน ผู้ปกครอง และญาติ ของทหารกองประจำการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เครื่องมือเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ ชุดคำถามสัมภาษณ์อย่างมีแบบแผน และเจาะลึกลงไป ข้อมูลที่สำคัญ ในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จะมีทั้งข้อมูลของกำลังพลผู้ที่สมัครใจ และไม่สมัครใจ ซึ่งปัจจุบันกำลังเป็นทหารกองประจำการ

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูล ที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทความและเอกสาร ทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

| เวลา กิจกรรม | พ.ย.64 | ธ.ค.64 | ธ.ค.64 | ก.พ.65 | มี.ค.65 | เม.ย.65 | พ.ค.65 |
|-----------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|
| การเสนอโครงการวิจัย | ←→ | | | | | | |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | | ←→ | | | | | |
| การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล | | | ←→ | | | | |
| การสรุปผลการวิจัย | | | | | ←→ | | |
| การเขียนรายงานการวิจัย | | | | | | ←→ | |
| การนำเสนอผลการวิจัย | | | | | | | |

ตารางเวลา ขั้นตอนการดำเนินงาน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง รูปแบบการดำเนินการคัดเลือกทหารกองประจำการ ด้วยการเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือก และการสร้างแรงจูงใจ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอสมัครใจ เข้ารับราชการทหารกองประจำการ
3. เป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุง ระเบียบ คำสั่ง นโยบายที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ประเด็นที่ 1 การวิเคราะห์รูปแบบการตรวจเลือก และสิทธิต่างๆ ที่กองทัพพบ ได้ดำเนินนโยบายในปัจจุบัน

1. วิเคราะห์นโยบายการตรวจเลือกทหารกองประจำการของ กองทัพบก

ในปัจจุบันนี้ กองทัพบก ยังใช้ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497³ เป็นตัวบทกฎหมายหลัก ในการดำเนินการคัดเลือกทหารกองประจำการ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นกฎหมายหลักที่ใช้ยึดถือปฏิบัติกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะมีความล้าสมัยในบางเรื่อง กองทัพบก จึงพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้สมบูรณ์ขึ้น โดยได้ออกนโยบาย เพื่อให้รองรับกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน โดยการเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือก และสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพล ในภาพรวมของกองทัพบก โดยให้แต่ละส่วนราชการ ตั้งแต่กองทัพภาค รวมถึง มณฑลทหารบกที่ 33 นำไปปฏิบัติ ซึ่งนโยบายส่งผลในทิศทางที่ดี สำหรับการพัฒนางานด้านกำลังพล ให้มีการพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหาร ได้มุ่งเน้น การส่งเสริมให้บุคคลพลเรือน มีความสนใจสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นนั้น การใช้นโยบายดังกล่าว ทำให้ยอดการสมัครใจเปรียบเทียบปี พ.ศ. 2563 กับปี พ.ศ. 2564 จะมียอดสูงขึ้นประมาณร้อยละ 15 ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าเป็นเปอร์เซ็นต์เปรียบเทียบที่ยังไม่มีความเป็นมาตรฐาน ซึ่งอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ทั้งนี้ยังมีอีกหลายปัจจัยที่สามารถเป็นตัวแปรได้อีก

การตรวจเลือกฯ กรณีปกติ การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)⁷ ซึ่งเป็นการรับสมัครก่อนการตรวจเลือกฯ ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่ง กองทัพบก ดำเนินการในปัจจุบัน เฉพาะผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ ที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ รวมทั้ง ผู้ที่เคย เข้ารับการตรวจเลือกฯ แล้ว ที่มีอายุ 22 -29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งจับได้สลาก ใบดำ หรือ บุคคลที่ได้รับ การปล่อยตัวเพราะมีการร้องขอเพียงพอ ถือเป็นส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจที่ดีมาก เพื่อให้ทหารกองเกินมีโอกา

คิดไตร่ตรองสมัครใจเข้ากองประจำการมากยิ่งขึ้น รวมถึงการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่ผู้
ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) กล่าวคือ สามารถ
ลดวันรับราชการได้ และเลือกหน่วยทหารที่อยากจะบรรจุได้ ทุกหน่วยในกองทัพบก ตาม
ความต้องการ ตามความสมัครใจ

ในอีกหนึ่งเรื่อง ที่ถือเป็นความก้าวหน้าที่สำคัญที่กองทัพบก ได้เริ่มดำเนินการแล้ว
โดยได้ออกระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ. 2530⁵
ในแผนตามระเบียบคำสั่งฉบับนี้ ถือเป็นหนทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่ การประสบผลสำเร็จ
อย่างมีแบบแผน ในการดำเนินการทำให้เกิดเป็นพลทหารกองประจำการอาสาสมัคร และ
ให้มีการสมัครใจ ร้อยละ 100 ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้

1.1 วิเคราะห์รูปแบบและแนวทางการดำเนินการในปัจจุบัน ในขั้นตอนแต่ละขั้นตอน
การคัดเลือกทหารกองประจำการ ตั้งแต่ลงบัญชีทหารกองเกิน หรือการขึ้นทะเบียนทหาร
จนถึงก่อนขึ้นสุดท้าย ถือเป็นขั้นตอนการปฏิบัติตามปกติ ไม่มีความซับซ้อนหรือทำให้เกิด
ความสับสน แต่ถ้าหากจะเพิ่มความคล่องตัว หรืออำนวยความสะดวกยิ่งขึ้น ให้กับบุคคล
พลเรือนเข้าถึงข้อมูล หน่วยงานในระดับผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ควรเพิ่มเติมการใช้เทคโนโลยี
การเชื่อมโยงทางการสื่อสารการออนไลน์ข้อมูลสมัยใหม่ นำเข้ามาใช้ หรือพูดง่าย ๆ ว่าการใช้
ดิจิทัลเทคโนโลยี เช่น การออนไลน์ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ การรายงานตัวผ่านระบบ
ออนไลน์ การผ่อนผัน หรือการทำหลักฐาน ควรผ่านระบบออนไลน์ จะดียิ่งขึ้นไป

**1.2 วิเคราะห์ขั้นตอนการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกอง
ประจำการ (การเกณฑ์ทหาร)** จำนวน 6 ขั้นตอน ในวันตรวจเลือกทหารกองเกิน ประธาน
กรรมการตรวจเลือกทหารถูกแต่งตั้งโดย แม่ทัพภาค พิจารณาการคัดเลือก ผู้บังคับหน่วย
ในระดับกองพันหรือเทียบเท่าเป็นผู้ดำเนินการ และมีกรรมการเจ้าหน้าที่ ที่ดำเนินการทุก
ขั้นตอนการคัดเลือก และได้ถูกจัดตั้งกรรมการมาอีก 2 หน่วยงานรวมคือ สัสดี และ
นายแพทย์ ภายในสังกัดของกองทัพภาค เป็นคณะกรรมการร่วม มีการประชาสัมพันธ์
เชิญชวนผู้ที่เข้ารับการคัดเลือก สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ แจ้งความจำเป็นถึง
การตรวจเลือกทหาร ขั้นตอนการปฏิบัติในการตรวจเลือกทหาร รวมทั้งสิทธิต่าง ๆ
จะเห็นได้ว่าข้อมูลเหล่านี้ ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะเข้าถึงข่าวสารมาตามลำดับเวลา ถือว่าอยู่
ในเกณฑ์มาตรฐานที่เหมาะสม ซึ่งมีผลต่อการสมัครใจเพียงเล็กน้อย

2.วิเคราะห์สิทธิประโยชน์ที่ทหารกองประจำการได้รับ ซึ่งมีผลต่อการแรงจูงใจในการสมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ที่กองทัพบกดำเนินการแล้วในปัจจุบัน

2.1 วิเคราะห์แรงจูงใจที่ให้ผู้สมัครใจ สามารถเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการในหน่วยทหารได้ทุกหน่วยสามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์จะเข้าประจำการได้ เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก โดยไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร ถือว่าเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อบุคคลพลเรือน ของกองทัพบก

2.2 วิเคราะห์การเพิ่มสิทธิพิเศษที่กองทัพบกดำเนินการ

2.2.1 สิทธิลดวันรับราชการ สำหรับผู้ที่สมัครใจสามารถใช้สิทธิลดวันรับราชการประจำการ ตามคุณวุฒิการศึกษา ถ้าหากวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น จะเข้าประจำการเพียง 1 ปี วุฒิการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้องขอจะเข้าประจำการเพียง 6 เดือน ถือเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจ ที่ดี แต่หากมองในอีกแง่มุมหนึ่ง อาจจะเป็นความไม่เสมอภาคสำหรับผู้ที่ไม่มียุติการศึกษา

2.2.2 การเพิ่มสิทธิพิเศษในการสอบ กองทัพบกได้จัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการ ในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก รับจากทหารกองประจำการ ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20 ถือเป็นปัจจัยเชิงบวก เป็นแรงจูงใจในด้านความมั่นคง และเป็นความเข้มแข็งของกองทัพ

2.2.3 เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับสิทธิ ที่ได้รับเงินเดือน และเบี้ยเลี้ยง ทหารกองประจำการแรกรับราชการ ปีที่ 1 ยังไม่ผ่านหลักสูตรทหารใหม่ ได้รับเงินเดือน 1,630 บาท และปีที่ 1 ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกทหารใหม่แล้ว ได้รับเงินเดือน 3,670 บาท ในปี 2 ได้รับเงินเดือน 4,160 บาท ครุทหารใหม่ ได้รับเงินเดือน 4,400 บาท พลทหารกองประจำการที่ได้รับการแต่งตั้งยศเป็นสิบตรี ได้รับเงินเดือน 4,870 บาท พลทหารกองประจำการ ได้รับเบี้ยเลี้ยงวันละ 96 บาท และมีมาตรการช่วยเหลือเพิ่มค่าครองชีพ เพิ่มเงินให้อีก ให้ครบจำนวนเต็ม 10,000 บาท (หลังจากรวมรายการรับ เบี้ยเลี้ยง รวมกับเงินเดือนแล้วยังไม่ถึง 10,000 บาท) แสดงให้เห็นความแตกต่างในการรับเงินเดือนที่แตกต่างกัน รายรับ เงินเดือนในแต่ละปี เมื่อพิจารณาประกอบกับค่าแรงขั้นต่ำ

ซึ่งปัจจุบันประมาณ 300 บาท/วัน (แล้วแต่ละพื้นที่จังหวัด) รายรับที่ได้รับคิดรายรับรวมในปัจจุบัน ที่ทหารกองประจำการได้รับคงเหลือประมาณ 7,000 บาท ส่วนที่หายไปหักเป็นค่าประกอบเลี้ยง จะเป็นเรื่องที่ดีหากกองทัพบกกำหนดเงินเดือนที่เท่าเทียมกัน ตั้งแต่วันแรกรับราชการไม่กำหนดอายุปีรับราชการ และรายรับอยู่ในยอดที่ใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำ และสมควรตามกรอบที่จะเป็น จะเป็นแรงจูงใจที่ดีซึ่งจะทำให้ทหารกองประจำการจะมีเงินเดือนประมาณ 10,000 บาท และมีเบี้ยเลี้ยงประมาณ 3,000 บาท

2.2.4 สิทธิการรักษาพยาบาล มีสภาพปัญหาในสิทธิการรักษาพยาบาล ในปัจจุบัน รัฐบาลกำหนดการรักษาบุคคลทั่วไปได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลจากรัฐบาล มีสิทธิจำนวน 3 ระบบหลัก คือ ระบบสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลของข้าราชการ ระบบสิทธิประกันสังคม ระบบสิทธิหลักประกันสุขภาพ 30 บาท (บัตรทอง) ซึ่งรัฐบาลให้การดูแลมีค่าใช้จ่ายที่ให้บริการแตกต่างกัน ซึ่งในส่วนของทหาร กองประจำการได้รับการรักษาสิทธิหลักประกันสุขภาพ 30 บาท ซึ่งยังไม่มีแตกต่างจากประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้น การคุ้มครองบริการรักษาพยาบาลให้กับ ครอบครัวโดยเฉพาะ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย สวัสดิการเหล่านี้ ทหารกองประจำการ ก็ยังไม่เกิดขึ้น ดังนั้น สวัสดิการนี้ควรได้รับการดูแลหรือจะเพิ่มเติมจากรักษาจากโรงพยาบาลทหาร ซึ่งเป็นเครื่องมือของกองทัพโดยตรง ก็ยังสามารถทำได้

ประเด็นที่ 2 วิเคราะห์สภาพปัญหา และอุปสรรคของการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ของบุคคลในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33

1. วิเคราะห์สภาพทางภูมิศาสตร์ ในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 มีความกว้างขวางของพื้นที่ ครอบคลุมภาคเหนือตอนบน การอยู่อาศัยของประชาชน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ จะมีการอาศัยในพื้นที่ราบ และในพื้นที่เขาสูง มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกันค่อนข้างจะมาก เรียกว่าคนเมืองกับชาวเขา คนเมืองในพื้นที่ราบอาชีพทางการเกษตรเป็นหลัก มีชาวเขาเป็นชนกลุ่มน้อยเผ่าต่างๆ ที่เคลื่อนย้ายเข้ามาและกระจายตัวอยู่ทั่วไป ตามพื้นที่สูงของภาคเหนือ มีความผูกพันกับป่าเขา ดำรงชีวิตด้วยการเพาะปลูกบนที่สูง และการเลี้ยงสัตว์ มีวัฒนธรรมประเพณีเป็นของตนเอง จากสภาพภูมิศาสตร์ ทำให้การรับข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ของกองทัพบก การรับรู้ข่าวสาร

ย่อมแตกต่างกันไป โดยส่วนใหญ่ชาวเขาจะรับรู้ข่าวสารจาก การบอกเล่า ส่วนในชุมชนเมืองจะได้รับข่าวสารจากสื่อต่างๆและมีการรับรู้ข่าวสารมากกว่า

2.วิเคราะห์สภาพทางเศรษฐกิจ จากความเป็นอยู่ที่แตกต่างกัน สภาพเศรษฐกิจ หรือ รายได้มีความแตกต่างกันอยู่ค่อนข้างมาก รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยในครัวเรือนของคนในพื้นที่ราบ 20,000 – 23,000 บาทต่อเดือน รายได้ต่อเดือนเฉลี่ยในครัวเรือนของคนในพื้นที่เขาสูงหรือชนเผ่า 3,000 – 5,000 บาทต่อเดือน(หรืออาจจะน้อยกว่า) จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างค่อนข้างมาก แต่มีมูลค่าความเป็นอยู่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แม้ไม่ได้ใช้เงินโดยไม่ลำบากมากนัก ดังนั้นการใช้เบี้ยเลี้ยงเงินเดือน มาเป็นแรงจูงใจ ที่มีมูลค่า 10,000 บาทต่อเดือน มาเป็น แรงจูงใจ ในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ จะมีความแตกต่างกันของกลุ่มในแต่ละพื้นที่ ไม่สามารถเหมารวมได้ว่า เมื่อใช้เงินมากขึ้น จะได้มีแรงจูงใจได้มากขึ้น หากวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ของคนทั่วไปในปัจจุบัน ค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง อัตราเงินค่าจ้างที่รัฐบาลกำหนดให้ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท นั้น หากนำมาคิดบวกลบรายได้อันควรที่จะมีต่อเดือน เป็น 9,000 บาทต่อเดือน ในมุมมองของผู้วิจัยตามที่ได้ศึกษาข้อมูล ที่มาของทหารกองประจำการรับเงินประจำเดือน มาจากเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่าครองชีพเพิ่มเติมเพื่อให้ครบ 10,000 บาท ตามตัวเลขที่ได้นำเสนอไป เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน เงินพิเศษ แต่หากวิเคราะห์รายรับประเภทเบี้ยเลี้ยงที่นำมาคิดวันละ 96 บาท นั้น รายรับส่วนนี้ได้นำไปประกอบเลี้ยงเป็นการจัดทำอาหาร 3 มื้อ ซึ่งหักรายรับไปวันละ 76 บาท(โดยส่วนใหญ่ของหน่วยประกอบเลี้ยงกองทัพบก) ซึ่งจะ ทำให้เหลือเบี้ยเลี้ยงเพียงวันละ 20 บาท (คิดรวม ได้เดือนละประมาณ 600 บาทต่อเดือน) จะเห็นได้ว่าตัวเลขที่เรานำเสนอเป็นแรงจูงใจในขั้นต้น จะมีเงินคงเหลือเพียง 7,720 บาท (10,000 – 2,280 = 7,720 บาท)คิดเฉพาะส่วนที่ได้รับ มองเศรษฐกิจ ค่าใช้จ่ายง่ายในครอบครัว ค่าครองชีพ เงินจำนวน 7,720 บาท พอเพียงที่จะเป็นแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้เฉลี่ยของคนในสวนภูมิภาคนี้

3.วิเคราะห์สภาพสังคมและการศึกษา ย่อมเป็นที่ประจักษ์เมื่อเปรียบเทียบจากสภาพเศรษฐกิจชีวิตความเป็นอยู่ คนในเมืองย่อมได้รับโอกาสและมีสภาพเศรษฐกิจพอที่จะได้รับการศึกษา มากกว่าคนบนพื้นที่สูงหรือชนเผ่า ความก้าวหน้ากับการศึกษาเป็นเรื่องโอกาสร่วมคู่กัน สังคมคนชนเผ่าพื้นที่สูง อาจได้รับการศึกษาทั้งขยายโอกาส และใช้เงินทุน

ส่วนตัวค่อนข้างจะได้รับการศึกษาน้อย ทั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้วิเคราะห์ในเรื่องคุณภาพการศึกษา ส่วนชุมชนในเมือง มีความกระตือรือร้นแข่งขันทางการศึกษาสูง เมื่อได้รับการศึกษาสูง โอกาสการทำงาน เงินเดือน หรือการประกอบอาชีพก็ตามมา แปรผันตามกันไป การเปิดโอกาส การศึกษาต่อในขณะที่เป็นทหารกองประจำการ ถือเป็นเรื่องที่ดี โดยส่วนใหญ่จะเป็น คนในพื้นที่สูง ชนเผ่าต่าง ในข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า การได้ศึกษาต่อมีจุดการศึกษา สูงขึ้น เป็นเรื่องที่ดี ในลำดับโอกาสต่อไปแล้วมีจะเกิดอะไรขึ้น สมัครงาน หรือมีงานทำ ต่อเนื่องหรือไม่ เป็นคำถามที่ถูกถามต่อๆมา ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีผู้อยากสมัครใจ เป็นทหารกองประจำการ อยากมีงานทำหรือสมัครเป็นข้าราชการ สิ่งเหล่านี้ควรกระตุ้น จิตใจสูงมาก ส่วนในกลุ่มคนเมืองพื้นที่ราบ จากการสัมภาษณ์โดยส่วนใหญ่จะมีการศึกษา หากสมัครใจมาจะมีความต้องการหลักๆอยู่ 2 ปัจจัย ในปัจจัยที่ 1 อยากมีโอกาสรับราชการอย่างต่อเนื่องทั้งในกองทัพบก หรือมีงานทำที่อื่นๆได้ ในปัจจัยที่ 2 อยากลดวันรับราชการทหาร ขณะประจำการน้อยลง ตามสิทธิที่กองทัพบก กำหนดให้ ส่วนที่สมัครมา เพื่อต้องการ รับใช้ชาติ โดยส่วนใหญ่อุดมการณ์รักชาติ มีจำนวนน้อย

4.วิเคราะห์สภาพวัฒนธรรม วัฒนธรรมความเป็นอยู่การของกลุ่มคน ในพื้นที่ยังมีความแตกต่างกัน สังคนคนพื้นที่สูงชนเผ่า รักความสันโดษ หรือจากจะเป็นเพราะสภาพแวดล้อม ก็เป็นไปได้ ในส่วนคนในพื้นที่ราบหรือคนเมือง อยู่กันเป็นกลุ่มเป็นพวก มีการแข่งขัน มีวัฒนธรรมร่วมกัน มีความอ่อนโยนเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ดังนั้นในเรื่องวัฒนธรรมจึงไม่มีอะไรโดดเด่น หรือที่น่าจะเป็นอุปสรรคต่อการ สมัครใจหรือไม่สมัครใจของประชาชน บุคคลทั่วไป

ประเด็นที่ 3 วิเคราะห์แนวทางในการสร้างแรงจูงใจ

1.วิเคราะห์ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการได้รับโอกาสความก้าวหน้า ในชีวิตรับราชการ โดยกองทัพบกได้จัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้า โรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20 ถือเป็นแรงจูงใจอย่างมากสำหรับผู้ที่ยอมรับราชการ มีความก้าวหน้า ในมุมมองของผู้วิจัย ยังมีเครื่องมืออีกจำนวนมากในเรื่องที่จะสร้างแรงจูงใจ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ⁶ เช่น การรับเป็นนายสิบกองหนุน การให้สิทธิเป็นพลอาสาสมัครทหารพราน ลูกจ้างใน

กองทัพบก ซึ่งหากมีการนำเสนอ จัดระบบระเบียบดีๆ จะทำให้ให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพจริงจั่ง ในข้อนี้ถือว่าเป็นแรงจูงใจอันสำคัญยิ่ง

2.วิเคราะห์ความไม่ปลอดภัยในชีวิตจากการฝึกและการกำกับดูแล ความคิดที่เคยฝังในจิตใจของบุคคลพลเรือน ในภาพลักษณ์ที่เป็นข่าวในสื่อต่างๆ ในส่วนที่เป็นภาพลบ จากการเข้ามารับราชการ หรือจากการปฏิบัติงานของกองทัพบก ทั้งในอดีต และปัจจุบัน ทำให้เกิดความกลัวต่อการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ จึงมีความต้องการด้านความมั่นคง และความปลอดภัย (Security Need) ตามทฤษฎีของทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)⁹ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น เช่น ความต้องการความปลอดภัยมีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพ และความเป็นอยู่ ความกลัวที่กล่าวมานี้คือ กลัวจากการลงโทษเกินกว่าเหตุ การฝึกที่หนักเกินเหตุ การเสียชีวิตจากการฝึก การถูกกลั่นแกล้งขณะประจำการในกองทัพบก ซึ่งเป็นปัญหาที่กองทัพบกต้องดำเนินการแก้ไข และสร้างภาพลักษณ์ใหม่ เพื่อลดความกลัวความกังวล

3.วิเคราะห์สภาพปัญหาการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ความแตกแยกในหมู่คนไทย ความรักสถาบัน ในสังคมไทยเริ่มมีปัญหามากขึ้น ที่เห็นได้จากภาพข่าว มีความคิดเห็นแตกต่างในสังคม ดังนั้นการประชาสัมพันธ์การปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ในสื่อต่างๆ ต้องมีมากขึ้น ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor)¹⁰ ทำให้คนทำงาน มีความรู้สึก พอใจในงานความรู้สึกในด้านดี การมีส่วนร่วมของส่วนราชการอื่นๆ ให้เห็น ค่อนข้างจะน้อย จะด้วยเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ ค่านิยมเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ส่งผลให้บุคคลที่จะสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ด้วยอุดมการณ์จึงมีจำนวนน้อย

4.วิเคราะห์สภาพปัญหาการสร้างภาพลักษณ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ เป็นภาพลักษณ์ ที่เกิดขึ้นหลังจากได้เข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือปลดประจำการแล้ว¹¹ เป็นการประชาสัมพันธ์ในภาพรวมของกองทัพบก สามารถเป็นแรงกระตุ้นแรงจูงใจ

ให้บุคคลพลเรือน มีความต้องการและแรงขับ นอกเหนือจากลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามข้อเสนอแนะของ มาสโลว์ ความต้องการ (Need) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ ในอีกระดับหนึ่ง ทั้งการประชาสัมพันธ์ ของกองทัพ ต้องสื่อให้ถึงในทุกช่องทางการสื่อสาร การได้รับประสบการณ์ชีวิต ถือเป็นอีกแง่มุมหนึ่ง ซึ่งเป็นภาพลักษณ์นำเสนอต่อสายตาประชาชน ผู้ที่สนใจ แต่การดำเนินการปัจจุบันยังไม่โดดเด่นมากนัก ในการนำเสนอเพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้มากขึ้น รวมถึงการได้ความ ยอมรับนับถือ เป็นความภูมิใจ ในระหว่างการประจำการและหลังจากปลดประจำการ ซึ่งส่วนใหญ่จะ ได้มาจาก สื่อต่างๆ ของรัฐที่นำเสนอ การที่นำเสนอจำนวนมากเป็นจะผลในทางบวก แต่โดยส่วนมากสื่อในปัจจุบันจะนำเสนอในเรื่องนี้น้อยมาก

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ในบทที่ 2 ทำให้สามารถสรุปแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ของบุคคลในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 พอสรุปแนวทางสำคัญได้ดังนี้

1. การได้รับความก้าวหน้าในชีวิต มีอาชีพอย่างมั่นคง

บุคคลพลเรือนภายนอกมีความต้องการความเชื่อมั่น หรือขอความมั่นใจ ให้กับชีวิตของเขา หากได้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว จะมีความมั่นคงในชีวิต มีอาชีพทำ หรือมีงานทำอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมตามสภาพชีวิตความเป็นอยู่ ตามวุฒิการศึกษาที่ควรจะเป็นอย่างเหมาะสม เช่น มีอาชีพรับราชการ ดังเช่นที่ กองทัพบก เปิดโอกาส ให้สอบนักเรียนนายสิบและมีโควตาพิเศษ สำหรับการให้เป็นนักเรียนนายสิบ หรือหากมีเครื่องมือทรัพยากรอื่นๆ ที่ กองทัพบก มีอยู่ในกองทัพ แล้วเปิดโอกาสให้ผู้ที่ปลดจากกองประจำการ มีอาชีพอย่างต่อเนื่องหลังปลดประจำการแล้ว จากผลการสัมภาษณ์ถือเป็นความต้องการสูงสุด ในอาชีพที่หลากหลาย เช่น การเพิ่มโอกาสหรือให้โควตาเป็นนายสิบ กองหนุน สิทธิพิเศษในการเป็นพลอาสาสมัครทหารพราน ลูกจ้างของกองทัพบก รัฐวิสาหกิจที่ กองทัพบก ดูแลอยู่ หรือการส่งเสริมอาชีพอิสระอื่นๆ โดยการประสานงาน อาชีพจากเอกชนแล้วสามารถมีงานทำได้อย่างจริงจังการ หรือการขอรับความร่วมมือจาก ส่วนราชการต่างๆ ของภาครัฐ อย่างใกล้ชิดโดยเฉพาะกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ มีข้อมูลความต้องการในการใช้แรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการ จะได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน

2. การจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมของสังคมปัจจุบัน

2.1 เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ในความต้องการขั้นต้นของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอดตามยุคสมัย ซึ่งต้องมีค่าใช้จ่ายในครอบครัว ค่าใช้ส่วนตัว และต้องชดเชย ต้นทุนค่าเสียเวลาและ

ค่าเสียโอกาส ในการมารับราชการในกองทัพ แทนที่จะมีรายได้จากการประกอบอาชีพอื่นๆ ซึ่งมีรายรับที่มากกว่าตามข้อมูลที่ผู้วิจัย ได้ให้ไว้ในหัวข้อ รายรับ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ต้องมีความใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งปัจจุบันประมาณ 300 บาท/วัน รายรับที่ได้รับเหมารวม ในปัจจุบันที่ทหารกองประจำการได้รับคงเหลือประมาณ 7,000 บาท (ส่วนที่หายไปหักเป็นค่าประกอบเลี้ยง) ให้กองทัพบกกำหนดเงินเดือนที่เท่าเทียมกัน ตั้งแต่วันแรกมารับราชการไม่กำหนดอายุปีรับราชการ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ดี ซึ่งมองเห็นว่าจะมีเงินเดือนประมาณ 10,000 บาท และมีเบี้ยเลี้ยงประมาณ 3,000 บาท จึงจะมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของประชากรทั่วไป

2.2 สวัสดิการรักษายาบาล ในปัจจุบันรัฐบาลกำหนดการรักษายาบาลบุคคลทั่วไปได้รับสิทธิการรักษายาบาลจากรัฐบาล มีสิทธิ จำนวน 3 ระบบใหญ่ คือ สิทธิสวัสดิการการรักษายาบาลของข้าราชการ สิทธิประกันสังคม สิทธิหลักประกันสุขภาพ 30 บาท ซึ่งรัฐบาลให้การดูแลค่าใช้จ่ายแตกต่างกัน ซึ่งในส่วนของทหารกองประจำการได้รับการรักษาสิทธิหลักประกันสุขภาพ 30 บาท ซึ่งไม่มีความแตกต่างจากประชาชนโดยทั่วไป ดังนั้นการคุ้มครองบริการรักษายาบาลให้กับทหารกองประจำการและครอบครัว โดยเฉพาะ คู่สมรส และบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย สวัสดิการเหล่านี้ทหารกองประจำการควรจะได้รับ หรือสวัสดิการนี้ควรได้รับการดูแลเพิ่มขึ้นจากหน่วยงานสังกัดโดยตรง

2.3 สวัสดิการศึกษา การสนับสนุนด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรให้การสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อทหารกองประจำการจะได้มีวุฒิ การศึกษาเพิ่มขึ้น โดยให้หน่วยทหารทุกหน่วยจัดสถานที่ศึกษา และให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นผู้กำหนดหลักสูตรเร่งรัด ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ส่วนการศึกษา ระดับ อนุปริญญาควรให้มีการจัดอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยมาเป็นผู้สอนโดยรวมหน่วยที่อยู่ใกล้เคียง เปิดโอกาสให้ทุกคนได้ศึกษาต่อเนื่อง ซึ่งมีบุคคลพลเรือนบางนาย ยังศึกษาในมหาวิทยาลัยยังไม่จบการศึกษา ยังมีความกังวลในการต้องพักการศึกษา หากได้เข้ารับราชการทหาร ซึ่งในที่นี้จะจัดการศึกษาเป็นรูปแบบใดบ้าง เช่นเรียนทางไปรษณีย์ ระบบออนไลน์ หรือด้วยวิธีอื่นใดก็สามารถกระทำได้ ในการศึกษาภาคบังคับที่ดำเนินการใน

ปัจจุบัน เรียนเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาขึ้นอีก 1 ระดับชั้น จนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งถือเป็นเรื่องที่ดี เป็นการต่อยอดการศึกษาในระบบ ปัจจุบันกองทัพบกสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และมีผลตอบรับในทิศทางที่ดี

3. การให้ความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตจากการฝึกและการกำกับดูแล

บุคคลพลเรือนมีความกลัว ในความไม่ปลอดภัยในชีวิต ยังมีความคิดที่ฝังใจของบุคคลพลเรือน ในภาพลักษณ์ที่เป็นข่าวในสื่อต่างๆ ส่วนที่เป็นภาพลบจากการเข้ามารับราชการ หรือจากการปฏิบัติงานของกองทัพบก ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ทำให้เกิดความกลัวต่อการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ เช่น กลัวจากการลงโทษเกินกว่าเหตุ การฝึกที่หนักเกินเหตุ การเสียชีวิตจากการฝึก การถูกกลั่นแกล้งขณะประจำการในกองทัพบก ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนทหารด้วยกันเอง เป็นปัญหาที่กองทัพบกต้องดำเนินการ ดังนั้นควรแก้ไขและสร้างภาพลักษณ์ใหม่ เพื่อลดความกลัวความกังวล ที่เกิดขึ้นใจจิตใจ

4. การประชาสัมพันธ์

4.1 ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ การนำเสนอสื่อสาร ในรูปแบบต่างๆ สร้างความภาคภูมิใจ จากการปฏิบัติงาน ให้ไปสู่สายตาของประชาชนเกิดความยอมรับนับถือ มีเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันภายใน

4.2 การประชาสัมพันธ์กระจายข่าวสาร การรับรู้ข่าวสาร ของบุคคลพลเรือนภายนอก ยังเข้าไม่ถึงสื่อ ไม่ถึงข้อมูลที่กองทัพบกนำเสนอ โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารทั่วไป ข่าวเปิดข่าวความเคลื่อนไหว หากมีข้อสงสัย มีข้อซักถามจะได้รับข้อมูลคำตอบน้อย และไม่กระจ่างชัดในความถูกต้อง จึงไม่สามารถนำไปสู่การตัดสินใจ หรือกระตุ้นแรงจูงใจที่ดีได้

5. แรงผลักดันและแรงจูงใจอื่นๆ ในเรื่องการได้รับความยอมรับนับถือจากสังคม การมีเกียรติยศชื่อเสียง การมีความภาคภูมิใจ จะเป็นความต้องการมากน้อยแล้วแต่แต่ละบุคคล ซึ่งเรื่องเหล่านี้จะเกิดขึ้นภายหลัง หลังจากได้เข้ามารับราชการทหารในกองทัพแล้ว มีผลต่อแรงจูงใจให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

บทสรุป

การให้ความสำคัญกับทหารกองประจำการ ถือเป็นเรื่องที่ดีเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร การได้มาซึ่งกำลังพลที่มีความพร้อมเข้าปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจเต็มใจ จะส่งผลสำคัญของการปฏิบัติงาน จะสร้างความเชื่อมั่นต่อองค์กรอื่นๆและประชาชน เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กองทัพบกจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรของหน่วยที่มีอยู่ให้สามารถรองรับการบริหารภาพรวมได้ การดำเนินงานในการสร้างปัจจัยต่างๆ ด้านรวมถึงการออกนโยบายต่างๆ ต้องประกอบกับสื่อประชาสัมพันธ์ที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือทุกชนิด ชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

การศึกษาหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการให้ชายไทยสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่ มณฑลทหารบกที่ 33 รวมถึงข้อพิจารณาปรับปรุงแนวทาง ในการดำเนินงาน ในการออกนโยบายพัฒนาระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม ทันสมัยทันต่อสภาวะกาลปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวม ในกรณีศึกษาของ มณฑลทหารบกที่ 33 ภายใต้กรอบนโยบายของ กองทัพบก และตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 นั้น ผู้วิจัยได้จัดเรียงปัจจัยแรงจูงใจ ตามลำดับ ความสำคัญ ดังนี้คือ

1.ปัจจัยการได้รับความก้าวหน้าในชีวิต มีอาชีพอย่างมั่นคง

บุคคลพลเรือนที่จะสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ มีความต้องการความมั่นคงในชีวิต มีอาชีพการงานหรือมีงานทำอย่างต่อเนื่อง หลังจากที่ปลดประจำการ หรือมีงานรองรับเหมาะสม ตามสภาพวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ตามวุฒิการศึกษา

2.ปัจจัยการจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมตามสภาวะแวดล้อมของสังคมปัจจุบัน

2.1 เงินเดือน เป็นเงินที่กองทัพบก จ่ายให้ต้องมีความใกล้เคียงกับค่าแรงขั้นต่ำ ไม่นับรวม เบี้ยเลี้ยง เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบัน

2.2 สวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ดี ในการได้รับสิทธิในการรักษา ควรมีสวัสดิการ เช่น เดียว กับข้าราชการทั่วไป หรือให้ใกล้เคียงกับข้าราชการ หรือจะเป็นการคุ้มครองสิทธิจากรัฐบาล หรือหน่วยงานเอกชนเป็นผู้ดำเนินการก็ได้ โดยมุ่งเน้น การลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษา ให้มีความภาคภูมิใจ และมีคุณภาพอย่างเหมาะสมตามฐานะชั้นยศ

2.3 การจัดให้มีการศึกษา การเปิดโอกาสให้มีการศึกษาต่อเนื่อง ตั้งแต่การศึกษาภาคบังคับ ที่ดำเนินการในปัจจุบัน จนถึงระดับปริญญาตรีด้วยความหลากหลาย เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ทั้งสายวิชาการทั่วไป และสายงานอาชีพ อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

3.ปัจจัยการให้ความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตจากการฝึกและการกำกับดูแล

บุคคลพลเรือนอยากได้ความเชื่อมั่นว่าเมื่อเป็นทหารกองประจำการแล้ว จะมีความปลอดภัยในชีวิต การรับประกันความปลอดภัยจากการฝึก มีการกำกับดูแลเรื่องการลงโทษลงทัณฑ์ ไม่ทำให้บาดเจ็บหรือสูญเสียชีวิต ไม่ถูกกดขี่ข่มเหง หรือการถูกกลั่นแกล้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความเป็นอยู่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรี

4.ปัจจัยการประชาสัมพันธ์และการให้ซึ่งข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง การรับทราบประชาสัมพันธ์ ความต้องการรับทราบประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความภาคภูมิใจ การนำเสนอสื่อสาร ในรูปแบบต่างๆ สร้างความภาคภูมิใจ จากการปฏิบัติงาน ให้ไปสู่สายตาของประชาชน เกิดความยอมรับนับถือ มีเกียรติยศชื่อเสียงการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงสื่อและข้อมูลที่จำเป็น การกระจายข่าวสาร การให้ข่าวสารกับประชาชนที่ควรรับรู้ ข่าวเปิดข่าวความเคลื่อนไหว เพื่อลดข้อข้องสงสัย ความไม่กระจ่างชัดของทุกเรื่อง สามารถนำไปสู่การตัดสินใจ หรือกระตุ้นแรงจูงใจ ที่ดีได้

5.ปัจจัยอื่นๆในการสร้างแรงจูงใจ

การสร้างทัศนคติที่ดี การสร้างความคิดความเชื่อ ภาพลักษณ์ที่ดีต่อกองทัพ การปฏิบัติงานที่สำคัญตามบทบาทหน้าที่ ต่อสายตาประชาชนในทุกโอกาส

ข้อเสนอแนะ

1. ทุกหน่วยงานในกองทัพ จะต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนาไปสู่ความเป็นสากล ในระบบทหารกองประจำการ ส่งเสริมให้มีการสมัครใจด้วยการสร้างแรงจูงใจ ด้วยเครื่องมือทรัพยากรของหน่วยงานที่มีอยู่ ให้เป็นไปได้อย่างมากที่สุด
2. หน่วยงานของกองทัพบก ควรประสานความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในการสนับสนุนด้านการจัดหางาน การศึกษา การฝึกวิชาชีพ หน่วยงานที่ดี จะต้องช่วยในการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ให้กับทหารกองเกินได้รับทราบ และสามารถทำการรับสมัครทหารกองประจำการได้อย่างต่อเนื่องตลอดปี
3. การประชาสัมพันธ์ ด้วยเครื่องมือทุกชนิดทั้งภาครัฐและเอกชน ในห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม ในเรื่องที่ประชาชนควรรู้ ควรทราบ รวมถึงงานภารกิจต่างๆที่กองทัพบกได้ดำเนินการ เพื่อส่งเสริมสร้างภาพลักษณ์ สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความเชื่อมั่นต่อกองทัพบก และค่านิยมที่ดีของประชาชนชาวไทย

เอกสารอ้างอิง

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (มาตรา 52) พุทธศักราช 2560.
2. ชาตินัย.พระราชบัญญัติรับราชการทหาร. (พ.ศ.2497). [อินเทอร์เน็ต];2554.[เข้าถึงเมื่อ 11 เมษายน 2565].เข้าถึงได้จาก: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C317/%C317-20-9999-update.htm>
3. กองทัพบก. (ตุลาคม 2559). แผนพัฒนากองทัพบก ปี 2560 – 2564
4. กระทรวงกลาโหม.ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ พ.ศ.2560 – 2579. 2559.
5. กองทัพบก. “ระเบียบว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)”พ.ศ.2530.
6. กฤษณะ นันทะวิชัย, พันเอก. การพัฒนากำลังพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วย. รายงานการ วิจัยประกอบการศึกษาศาสนาบัณฑิตวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการทัพบก.2560.
7. ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้. นโยบายการปฏิบัติงานของ ผบ.ทบ. ปี 64. 2564.
8. ดำรงค์ดี จงวิบูลย์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ” วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
9. Maslow,A.(1970).Motivation and Personality. New York:Harper and Row
10. Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.
11. ภิรมย์ อุทัย. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารราบมณฑลทหารบก ที่13 ผลัดที่ 2. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.2556.

ประวัติย่อผู้วิจัย

| | |
|-----------------------|--|
| ยศ ชื่อ | พันเอก ปิยะชาติ พรหมนาทม |
| วัน เดือน ปีเกิด | 3 กันยายน 2515 |
| ประวัติสำเร็จการศึกษา | |
| พ.ศ. 2544 | โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 48 |
| พ.ศ. 2554 | โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 89 |
| ประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2544 - 2545 | ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก |
| พ.ศ. 2545 - 2548 | รองผู้บังคับกองร้อย |
| พ.ศ. 2548 - 2551 | ผู้บังคับกองร้อย |
| พ.ศ. 2551 - 2553 | นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 7 |
| พ.ศ. 2553 - 2554 | ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก |
| พ.ศ. 2554 - 2555 | ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ 7 |
| พ.ศ. 2555 - 2557 | หัวหน้าส่งกำลังบำรุง กองพลทหารราบที่ 7 |
| พ.ศ. 2558 - 2560 | รองเสนาธิการ กรมทหารราบ 7 |
| พ.ศ. 2560 - 2562 | ผู้บังคับกองพัน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 17 ในพระองค์สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี |
| ตำแหน่งปัจจุบัน | |
| พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน | หัวหน้ากองข่าว มณฑลทหารบกที่ 34 |