

แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการ
ทหารกองประจำการของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย


พันเอก สายคำเที่ยง เนาวราช
นายทหารฝ่ายยุทธการกองทัพบกที่ 1

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565


เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการ
 ทหารกองประจำการของกองทัพบก
โดย พันเอก สายคำเที่ยง เนาวราช
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ปัทมา สมสนั่น

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ ดีมาก

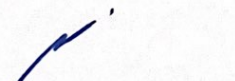
พลตรี 
(วิชาติ เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก


คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก 
(นิพนธ์ บุญศิริ)

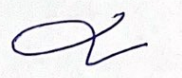
ประธานกรรมการ

พันเอก 
(ณัฐพงษ์ หนูนภักดี)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง 
(ปัทมา สมสนั่น)

กรรมการ

พันเอกหญิง 
(มนทิรา ยิ้มสมบุญ)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก สายคำเที่ยง เนาวราช
เรื่อง แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหาร
กองประจำการของกองทัพบก
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ:** 9,770 **จำนวนหน้า:** 28
คำสำคัญ ทหารกองเกิน, ทหารกองประจำการ, การสมัครเข้ารับราชการทหาร
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก 3) เสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ นำข้อค้นพบเสนอเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า 1) กองทัพบกควรสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของทหารกองประจำการต่อประชาชนทุกภาคส่วนและควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรับราชการทหารให้ทันสมัยเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน 2) กองทัพบกควรกำหนดหน้าที่ของทหารกองประจำการให้ชัดเจน รวมทั้งสร้างมาตรฐานการฝึกและการทำงานให้มีศักยภาพสูง 3) กองทัพบกควรสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม พัฒนาขีดความสามารถให้ทหารกองประจำการทั้งในด้านคุณวุฒิ และวิชาชีพ 4) กองทัพบกควรส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมและควรเพิ่มโอกาสในการราชการทหารของกองทัพบก ปลุกฝังให้ชายไทยทุกคนมีอุดมการณ์ความรักชาติ 5) กองทัพบกควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของกองทัพบกให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่อง 6) กองทัพบกควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้งในด้านความเป็นอยู่ในและสวัสดิการของทหารกองประจำการให้ดีขึ้น

ABSTRACT

AUTHOR : Colonel Saikhamthiang Naowarach

TITLE : The guidelines of how to encourage personnel who are compulsory enlisted from national conscription to become full-time non or commissioned officer.

DATE : September 2022 **WORD COUNT:** 9,723 **PAGES:** 29

KEY TERMS : Draftees, Enlistee, Permanent service, Full-time service, Non commissioned officer, Commission officer, Apply for the Army.

CLASSIFICATION :Unclassified.

The objectives of this study were 1) To study the situation and trend of personnel who were enlisted from conscription apply for full-time service (permanent service) in the army. 2) To study the influent factors that encourage enlistees to apply for permanent service in the army. 3) The final objective was to present the suitable guidelines which obtained the result from strategic research on this topic. The results found that. 1) The army should develop an understanding environment of the important of compulsory conscription compose onThailand's security as a whole to all citizen and update the relevant conscription laws. 2) The army should define proper and realistic job description for permanent service then develop training standard and effective work flow. 3) The army should consider suitable welfare and payment for permanent servicethen improve personnel capabilities in both military and civilian professionalism 4) The army should encourage permanent service to be proud of their appointments and responsibilities to defense the nation then they would be accepted by entire societyand increase career path opportunities. 5) The

army should improve its public relations to develop trust among society and maintain that momentum of public relation. 6) Finally, the army should improve quality of life of permanent service.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง ปัทมา สมสนั่น พันเอก นิพนธ์ บุญศิริ และพันเอกหญิง มนทิรา ยิ้มสมบุญ ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียด จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอก ณิชพงศ์ หนูนภักดี ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาและสนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จ สมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบกและกองทัพบกไทย

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	6
สถานการณ์และแนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ของ ทหารกองเกินของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน.....	6
ปัจจัยที่มีผลให้ทหารกองเกินร้องขอ(สมัคร)เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ของกองทัพบก	8
แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการของกองทัพบก.....	15
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	21
บทที่ 4 บทสรุป	26
สรุปผลการวิจัย.....	26
ข้อเสนอแนะ	28
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ.2561 - 2580 เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาประเทศ โดยกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”¹ ซึ่งทหารมีบทบาทสำคัญในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงโดยการตรวจเลือกทหารถูกจัดให้อยู่ในยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงเรื่อง การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นความมั่นคง (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งถือเป็นกรอบแนวทางการดำเนินการหลักที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทางในภาพรวมที่เป็นรูปธรรมชัดเจนในระยะ 20 ปี ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งก็คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข” การตรวจเลือกทหารกองประจำการอยู่ในส่วนของการพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติถูกจัดให้อยู่ในประเด็นที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ² ในส่วนของกองทัพก็ได้จัดทำ (ร่าง) ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบกพุทธศักราช 2561- 2580 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลังและใช้กำลังโดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีของรัฐบาล ทั้งนี้การตรวจเลือกทหารอยู่ในยุทธศาสตร์กองทัพบกประเด็นที่ 6 เรื่องการพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติและการบริหารจัดการภัยคุกคามให้มีประสิทธิภาพรวม³ ทั้งได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ.2563 - 2565) ของกองทัพบก เพื่อเป็นกรอบทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนภารกิจของกองทัพบกสนองต่อนโยบายของรัฐบาล ผลักดันการบูรณาการนโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเป็นรูปธรรม ชัดเจน และครบถ้วนสมบูรณ์⁴ และในปีงบประมาณ 2565 ผู้บัญชาการทหารบกมีนโยบายพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหารมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นเพื่อนำไปสู่ระบบทหารอาสาของกองทัพบก⁵

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตาม อำนาจหน้าที่ของ กระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ”⁶ โดยกำลัง กองทัพบกนั้นประกอบด้วย ข้าราชการทหารทหารกองประจำการ และบุคคลที่ถูกเรียก เข้ารับราชการทหารตามกฎหมายซึ่งทหารกองประจำการเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่มีจำนวน อัตราในการบรรจุมากที่สุดในกองทัพบก มีจำนวนทั้งสิ้น 123,084 อัตรา นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกองทัพและประเทศชาติ เพราะนอกจากจะเป็นกำลังพลทางด้าน การทหารแล้ว ยังเสริมสร้างความมั่นคงของชาติในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และภูมิศาสตร์ด้วย⁷ การรับราชการทหารนั้นเป็นหน้าที่ตาม กฎหมายของชายไทยดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 50 (5) บัญญัติว่า “บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ”⁸ และ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็น ไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน”⁹

การได้มาของทหารกองประจำการนั้นมีทั้งวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือเรียก ได้อีกอย่างหนึ่งว่า “การเรียกเกณฑ์” ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516) ออกตามความใน พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 คือ “การร้องขอเข้าเป็นทหารกอง ประจำการ”¹⁰ ซึ่งการเข้ารับราชการทหารกองประจำการดังกล่าวถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลให้กับกองทัพบกในการเตรียมกำลังให้พร้อม ตั้งแต่มกตติซึ่งเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งของกองทัพบกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบ ราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551¹¹

ในปัจจุบันสังคมไทยโดยทั่วไปมีความเชื่อว่าการเป็นทหารกองประจำการ นั้นเป็นการเสียเวลาเสียโอกาส เสียประโยชน์ รายได้น้อย ไม่มีเกียรติ ต้อยต่ำและบางกรณี ก่อให้เกิดความเดือดร้อนในครอบครัว เพราะผู้ที่ต้องเข้าไปเป็นทหารกองประจำการด้วย การเรียกเกณฑ์ หากเป็นกำลังหลักของครอบครัวแล้ว จะทำให้ไม่มีผู้ดูแลครอบครัวของ ตนเอง ตลอดจนเมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการแล้ว ต้องอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมทหาร และในบางโอกาสต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เช่น การปฏิบัติหน้าที่ป้องกันชายแดนการรักษาความสงบเรียบร้อยจังหวัดชายแดนภาคใต้ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ เป็นต้น รวมทั้งการได้รับข่าวสารทางสื่อต่างๆ เกี่ยวกับการรับราชการทหารกองประจำการที่ออกมาในด้านลบ เช่น ฝึกหนัก คุณภาพชีวิตไม่ดี มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมีทหารกองประจำการเสียชีวิตจากการฝึก ทำให้ทหารกองเกินบางส่วนเกิดความกลัว เกิดการหลบหนีหลีกเลี่ยงที่จะไม่เข้าไปเป็นทหารกองประจำการโดยใช้วิธีการต่างๆ ทำให้จำนวนทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการด้วยความสมัครใจมีจำนวนไม่เพียงพอกับความต้องการ ทำให้ยังคงต้องใช้ระบบการตรวจเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งทหารกองประจำการในส่วนที่ขาด และ ทหารกองประจำการที่ได้มาโดยการตรวจเลือกจึงไม่มีคุณภาพมากนักเพราะเป็นการได้มาโดยไม่สมัครใจเกิดปัญหาการขาดหรือหนีราชการ และปัญหาอื่นๆ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการกำลังพลในระดับทหารกองประจำการของหน่วยงานต่างๆ ในกองทัพบก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกต่อไป

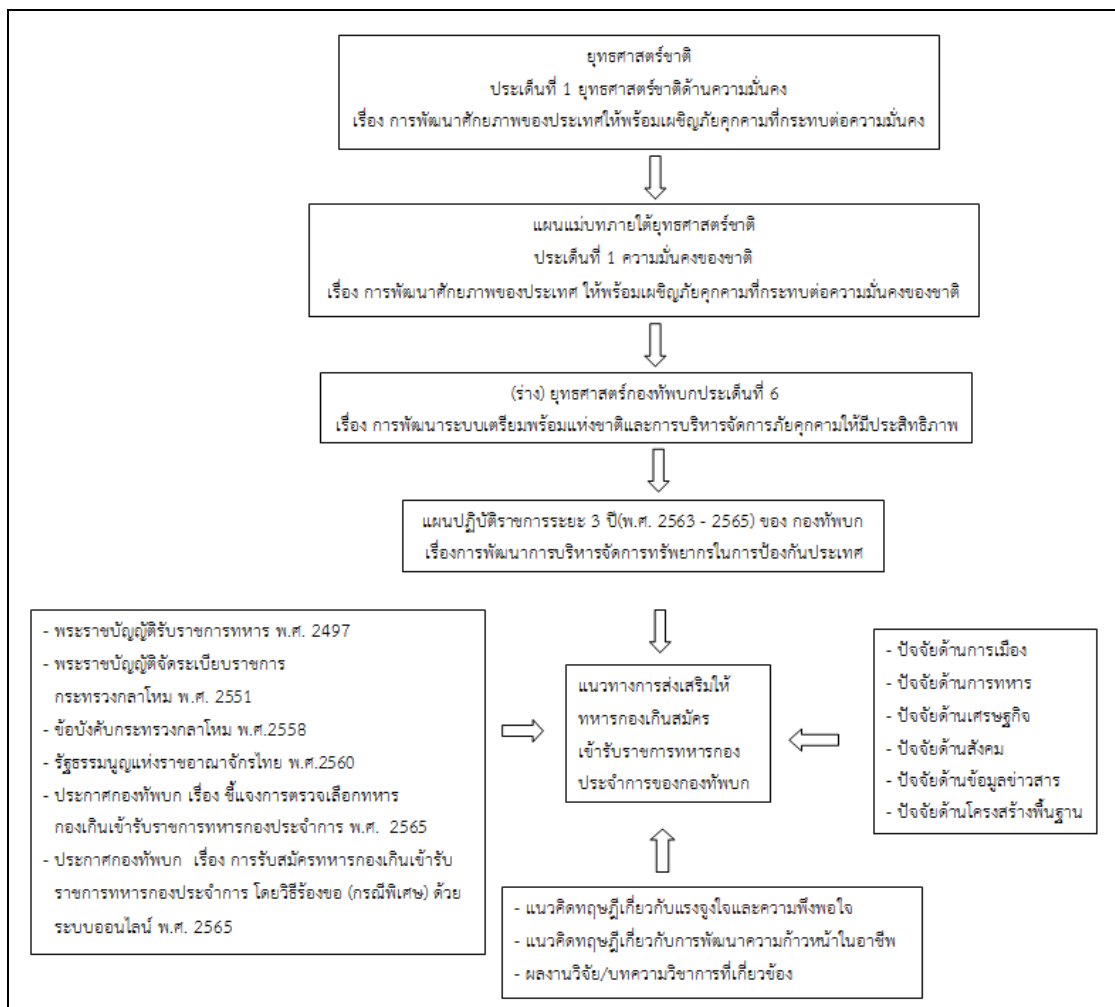
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์และแนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก
3. เพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิบัติราชการของกองทัพบก และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรับราชการทหาร รวมทั้งทบทวนแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์และประเมินผลสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ PMESII (Political, Military, Economic, Social, Information and Infrastructure) คือ การเมือง การทหาร เศรษฐกิจ สังคม ข้อมูลข่าวสาร และ โครงสร้างพื้นฐาน เป็นตัวแบบในการวิเคราะห์

ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์โดยทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของกองทัพบก และนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบที่ได้มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวม โดยวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเพื่อแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นแนวทาง
3. นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทำการสรุปเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ซึ่งการได้มาทหารกองประจำการที่มีความสมัครใจส่งผลให้กองทัพบกมีประสิทธิภาพและความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

สถานการณ์และแนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน

การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินแบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในวันตรวจเลือกและการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการก่อนวันตรวจเลือกตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516) โดยกระทรวงกลาโหมได้กำหนดประเภทของบุคคลเหล่านี้ไว้แล้วตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ. 2530¹² และกำหนดสิทธิและขั้นตอนการดำเนินการรับสมัครไว้ในระเบียบกองทัพบกว่าด้วยพลทหารกองประจำการ(อาสาสมัคร) พ.ศ.2530¹³ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของกองทัพบก ที่จะใช้อาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการแทนการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้งานและการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในระดับพลทหารของกองทัพบก เป็นไปด้วยความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถพัฒนาและคัดเลือกทหารกองประจำการที่มีความรู้และความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายสิบประจำการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งประสบการณ์และความรู้ อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่กองทัพบกโดยตรงต่อไป

ในอดีตกองทัพบกมีการดำเนินโครงการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ.2530 โดยดำเนินโครงการนำร่องในกองพลทหารราบที่ 6 และกองพลทหารราบที่ 9 แต่เมื่อดำเนินโครงการแล้วมีผลกระทบ คือ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เมื่อรับราชการครบ 2 ปีส่วนใหญ่สมัครใจลาออกประกอบกับการบรรจุครั้งแรกขาดจำนวน ทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการ ทำให้กองทัพบกเสียหายจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางยุทธวิธีได้ กองทัพบกจึงชะลอโครงการดังกล่าว¹⁴

ตารางที่ 1 จำนวนทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารช่วงระหว่างปี 2560- 2564 ¹⁵

ปี พ.ศ.	ยอดขอเรียก	ยอดร้องขอ(สมัคร)	ร้อยละ
2560	78,677	38,589	49.05
2561	80,011	33,427	47.78
2562	77,049	27,777	36.03
2563	68,250	30,274	44.36
2564	72,712	22,231	30.57
รวม	376,699	152,298	40.43

จากตารางเห็นได้ว่าห้วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2564 จำนวนยอดทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกคิดเป็นร้อยละ 40.43 เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนความต้องการ (ยอดขอเรียก) ถือว่ามีจำนวนน้อย โดยในปี พ.ศ. 2562 มีร้อยละลดลงของทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการลดลงเนื่องจากการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (24 มีนาคม 2562) มีพรรคการเมืองนำประเด็นการเกณฑ์ทหารไปเป็นประเด็นหาเสียงบิดเบือนต่อค่ายทหารกองประจำการ ส่งผลต่อการยอมรับและค่านิยมในการเป็นทหารกองประจำการจึงทำให้อัตราของทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการน้อยลง ส่วนในปี 2564 มีร้อยละของทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการน้อยเนื่องจากเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ประกอบกับเป็นปีแรกที่กองทัพบกได้ดำเนินโครงการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ทหารกองเกินยังขาดการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการสมัครและสิทธิต่างๆ ที่ได้รับจากการสมัครเข้ารับราชการ จึงส่งผลต่อจำนวนทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมากองทัพบกเปิดโอกาสให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการได้โดยไม่ต้องเข้าตรวจเลือกตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) รวมทั้งมีนโยบายส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการไม่ว่าจะเป็นการให้สิทธิสมัครสอบคัดเลือกเข้า

เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ให้สิทธิในการสอบเข้ารับราชการชั้นประทวน (กองหนุน) ให้สิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มิใช่คุณวุฒิพิเศษ เป็นต้น แต่จำนวนยอดทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกยังไม่เคยปรากฏว่ามีการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการจนครบจำนวนที่ต้องการในแต่ละปี จึงทำให้ยังคงต้องใช้วิธีตรวจเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งทหารกองประจำการในส่วนที่ยังขาดนั้นจนครบจำนวนในทุกปี ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาการขาดหรือหนีราชการ และปัญหาอื่นๆ ซึ่งมีสาเหตุเนื่องจากคุณภาพของทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่มีผลให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในกองทัพบกที่มีผลกระทบต่อ การตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกโดยใช้ตัวแบบ SWOT วิเคราะห์ประเด็นจุดแข็งและจุดอ่อนและใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์และประเมินผลสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ PMESII (Political, Military, Economic, Social, Information, และ Infrastructure) ที่เกี่ยวข้องกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตลอดจนนำผลงานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเพื่อแยกแยะความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกจนครบจำนวนโดยไม่ต้องตรวจเลือกต่อไป

สภาพแวดล้อมภายใน (Internal environments) ที่เกี่ยวข้องการสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

สภาพแวดล้อมภายในกองทัพบกที่มีผลกระทบต่อ การตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก โดยพิจารณาตามประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการ

บุคลากร และ สื่อ/ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่มีผลต่อการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) กองทัพบกมีหน่วยงานรับผิดชอบระบบการตรวจเลือกและรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกโดยตรง คือ หน่วยงานบัญชาการรักษาดินแดน โดยรับการสนับสนุนกรรมการตรวจเลือกจากหน่วยงานต่างๆ ของกองทัพเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการตรวจเลือก เช่น กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ เป็นต้น รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายและแผนการบริหารจัดการสำหรับการตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่ชัดเจน รวมทั้งผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ตลอดจนมี สื่อ / สิ่งอำนวยความสะดวกและยุทธโศปกรณ์สนับสนุนช่วยแก้ปัญหาพัฒนาระบบการตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

จุดอ่อน (Weakness) กองทัพบกเป็นองค์กรขนาดใหญ่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกและรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีหลายหน่วยงาน และขั้นตอนการปฏิบัติในการตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีหลายขั้นตอนทำให้การปฏิบัติงานงานเกิดความล่าช้ารวมทั้งการบริหารจัดการระบบการด้านตรวจเลือกและการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกเชิงรุกยังมีน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์ ตลอดจนมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ในการตรวจเลือกและรับสมัครอยู่เสมอ โดยเฉพาะประธานกรรมการตรวจเลือกส่งผลต่อความเข้าใจในกระบวนการตรวจเลือก ตลอดจนบุคลากรบางคนขาดทักษะจิตสำนึก ก่อให้เกิดการทุจริตในการตรวจเลือกในรูปแบบต่างๆ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อการตรวจเลือกทหารกองประจำการ อีกทั้งสื่อของกองทัพบกก็ยังไม่ค่อยได้รับความนิยมนอกจากประชาชนส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของทหารกองเกินและครอบครัว กระทั่งถึงจำนวนทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก

1. ปัจจัยด้านการเมือง (Political) การเมืองมีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายและกำหนดนโยบายต่างๆ ในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น ขั้นตอนการตรวจเลือกเป็นตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ.2497 สำหรับการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กองทัพบกเปิดโอกาสให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516) และส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการตลอดตามมีพัฒนาระบบการตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยการร้องขอ พ.ศ. 2530 เป็นต้น

กองทัพบกให้ความสำคัญเกี่ยวกับการรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นที่ 1 ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงเรื่องการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติซึ่งกองทัพบกได้นำนโยบายของกระทรวงกลาโหมมาปฏิบัติให้เป็นรู้ธรรมผ่านโครงการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์โดยเริ่มดำเนินโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ.2564 จนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้แนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาประเด็นการตรวจเลือกทหารกองประจำการถูกนำไปเป็นประเด็นทางการเมืองดังจะเห็นได้จากการเลือกตั้งทั่วไป พ.ศ. 2562 พรรคการเมืองต่างๆ ได้เสนอนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปกองทัพมีประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ การปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการเกณฑ์ทหาร การลดงบประมาณกองทัพไปเป็นประเด็นการหาเสียงเลือกตั้ง เหตุผลที่ใช้สนับสนุนนโยบาย คือ บิดเบือนว่าจำนวนทหารกองประจำการมีมากเกินไปจนความจำเป็น อีกทั้งจำนวนผู้สมัครเป็นทหารในแต่ละปีมีความใกล้เคียงกับยอดที่กองทัพต้องการ ประเด็นเหล่านี้ส่งผลทัศนคติ ภาพลักษณ์ และค่านิยมที่มีต่อกองทัพบกส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการด้วยเช่นกัน

เมื่อพิจารณาจากบทบาทของกองทัพบกจะพบว่าที่ผ่านมากองทัพบกพยายามพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการโดยมุ่งสู่การเข้ารับราชการทหารโดยสมัครใจมีนโยบายส่งเสริมการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้สิทธิในการลดจำนวนวันรับราชการ การให้สิทธิในความก้าวหน้า เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ต่างๆ ในกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายเหล่านี้มีปัญหาบางประการ ยังไม่เอื้อต่อการจูงใจให้บุคคลเข้ารับราชการทหารโดยสมัครใจ เช่น การให้สิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษในการขอลดลดวันรับราชการ ทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปีหากสมัครเข้ารับราชการ¹⁷ แต่ผู้ที่ไม่มีความรู้พิเศษแม้ว่าร้องขอเข้ารับราชการก็ยังคงต้องรับราชการ 2 ปี ทำให้ทหารกองเกินเกิดความรู้สึกว่าไม่เท่าเทียมกันในโอกาสการเข้ารับราชการทหารจึงไม่จูงใจให้ผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนมากให้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบกับการนำประเด็นการเกณฑ์ทหารไปใช้ประโยชน์ทางการเมือง จึงส่งผลให้จำนวนทหารกองประจำการที่ได้มาโดยสมัครใจของกองทัพบกไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละปี

2. ปัจจัยด้านการทหาร (Military) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การฝึกหรือการพัฒนาทหารกองประจำการ ที่ผ่านมามีปัญหาที่เกิดจากการฝึก คือ การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อทหารกองประจำการ กลายเป็นประเด็นในสังคมและถูกนำเสนอผ่านช่องทางการสื่อสารของสื่อมวลชน ได้แก่ การทำร้ายร่างกายพลทหาร ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน การลงโทษที่รู้จักกันว่า “อ้ารงวินัย” หรือ “การช่อม” จนบางครั้งมีทหารกองประจำการเสียชีวิตจากการฝึก¹⁸ ซึ่งประเด็นที่สื่อมวลชนนำเสนอนี้ส่งผลสำคัญต่อความสำเร็จของการได้มาซึ่งทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอด้วยความสมัครใจ เพราะทหารกองเกินเกิดความไม่มั่นใจในการฝึกประกอบกับทหารกองเกินบางคนมีความเชื่อว่าเป็นทหารกองประจำการจะการฝึกหนักและทำงานเสี่ยงอันตราย

2.2 ลักษณะของงาน จากการที่ลักษณะงานของทหารนั้นบางครั้งต้องไปปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงอันตราย เช่น การปฏิบัติหน้าที่ต่อสู้กับผู้รุกรานจากภายนอกประเทศ การปฏิบัติราชการปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบภายในประเทศ หรืองานที่เสี่ยงอันตรายอื่นๆ รวมทั้งปฏิบัติงานในพื้นที่ยากลำบากทำให้ทหารกองเกินเกิดความกลัวไม่สมัครเข้ารับราชการ

ทหารกองประจำการเพราะกลัวว่าจะถูกส่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าว¹⁹ นอกจากนี้การที่มีข่าวการใช้งานทหารกองประจำการที่ไม่เหมาะสมทางสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา นำทหารกองประจำการไปใช้งานส่วนตัวหรือไปเป็นทหารบริการแก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่ที่ยังปฏิบัติราชการและนอกราชการ ตลอดจนการนำทหารกองประจำการไปปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานลักษณะทหารแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ก่อให้เกิดความภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ทหารกองเกินและครอบครัวขาดความเชื่อมั่นต่อการเข้าเป็นทหารกองประจำการ มีผลสำคัญต่อจำนวนทหารกองประจำการที่ได้มาโดยวิธีร้องขอด้วยความสมัครใจ²⁰

3. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic) ทหารกองเกินเมื่อเข้ามารับราชการทหารกองประจำการแล้วจะได้รับเงินเดือนรวมกับเบี้ยเลี้ยงและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเฉลี่ยเดือนละ 10,000 บาท รวมถึงได้รับสิทธิต่างๆ เช่น สิทธิการรักษาพยาบาล การได้รับศึกษานอกระบบหรือการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย การได้รับการฝึกและส่งเสริมวิชาชีพก่อนปลดออกจากกองประจำการ²¹ ทหารกองประจำการบางส่วนร้องขอเข้ากองประจำการด้วยเหตุผล ต้องการเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงเป็นรายได้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว พ้นจากสภาวะการว่างงาน รวมทั้งมีโอกาสได้ฝึกอาชีพ ทำให้เมื่อปลดประจำการแล้วหางานทำได้ง่าย²² แต่อย่างไรก็ตามการเข้ามารับราชการกองประจำการก็ทำให้ทหารกองที่เกินบางส่วนเสียโอกาสด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากมีรายได้ก่อนรับราชการทหารมากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการ ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในช่วงระหว่างรับราชการทหาร²³

แรงจูงใจด้านเศรษฐกิจนี้มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของชายไทยในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการจำแนกได้ 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกค่าตอบแทนเป็นปัจจัยจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการเพราะต้องการรายได้จากค่าตอบแทน และกลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการส่งผลให้ไม่ต้องการเข้ารับราชการ เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่มีก่อให้เกิดปัญหาหนี้สิน เสียโอกาสในงานที่ทำเพราะต้องออกจากงานที่ทำเมื่อปลดประจำการแล้วไม่สามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้ จึงไม่สมัครใจเข้ารับราชการรวมทั้งหาวิธีหลีกเลี่ยงการตรวจเลือก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าค่าตอบแทนของทหารกองประจำการยังอยู่ใน

ระดับต่ำเพียงพอสำหรับทหารกองประจำการเท่านั้น รวมทั้งสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ไม่ได้ครอบคลุมถึงครอบครัวของทหารกองประจำการด้วย

4. ปัจจัยด้านสังคม (Social) ปัจจัยด้านสังคมมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจของทหารกองเกินในการร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยอมรับ การยกย่องและให้เกียรติต่อทหารกองประจำการและครอบครัว ซึ่งจะส่งผลโดยตรงถึงแนวคิด และแรงจูงใจของทหารกองประจำการทำให้เกิดความภาคภูมิใจและคลายความกังวลต่อภาระรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวและอนาคตของตน และทำให้เกิดแรงบันดาลใจต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจ ส่งผลถึงความมุ่งมั่นต่อการทำหน้าที่อันเป็นปัจจัยนำสู่คุณภาพหรือสมรรถนะของทหารกองประจำการอันเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในด้านการทหารของประเทศ²⁴ ในปัจจุบันสังคมไทยมองว่าทหารกองประจำการนั้นเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติ และไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากสังคม จึงไม่จูงใจให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ากองประจำการประกอบกับทหารกองเกินและประชาชนบางส่วนมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกองทัพและการเกณฑ์ทหารส่งผลต่อจำนวนทหารกองประจำการที่ได้มาโดยการสมัครใจ แต่อย่างไรก็ตามสังคมไทยยังมีค่านิยมในอาชีพรับราชการกล่าวคือต้องการให้บุตรหลานได้รับราชการ ดังนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองมีปัจจัยจูงใจที่สำคัญคือโอกาสในการรับราชการทหาร เพราะกองทัพพบได้ให้โอกาสทหารกองประจำการสมัครสอบนักเรียนนายสิบทหารบก นักเรียนนายสิบทหารราบ นายสิบกองหนุน นายสิบสายงานสัสดี โดยให้ได้รับคะแนนพิเศษในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการของกองทัพ²⁵ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation) ที่กล่าวว่า มนุษย์ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security Need) และ ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Need) รวมทั้งสอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน²⁶

5. ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

5.1 การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กองทัพบก ภาพลักษณ์ที่ดีทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น ศรัทธานำไปสู่ความร่วมมือในด้านต่างๆ ภาพลักษณ์ของกองทัพบกในสายตาประชาชนในปัจจุบัน ในเชิงบวกเห็นว่ากองทัพบกมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักต่างๆ ของประเทศมีความยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรีมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ขณะเดียวกัน ภาพลักษณ์ในเชิงลบเห็นว่ากองทัพบกเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบมากขึ้นทั้งในด้านการเมืองการปกครองและการบริหารประเทศ ซึ่งประชาชนส่วนหนึ่งยังมีความรู้สึกที่ไม่เห็นด้วย²⁷ ดังนั้น การที่กองทัพบกได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องทางการเมือง โดยการปฏิบัติตามที่รัฐบาลหรือคณะรัฐประหารสั่งการและมอบหมาย ประกอบกับภาพข่าวเกี่ยวกับพฤติกรรมของข้าราชการทหารที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมเป็นภาพลักษณ์ในเชิงลบส่งผลต่อทัศนคติและการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน

5.2 การประชาสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวจิตใจของผู้รับข้อมูลส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบกการประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดผลในระยะยาวปัจจุบันการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้น มีการประชาสัมพันธ์ในห้วงก่อนการรับสมัคร โดยวิทยากรของกองทัพบก (สัสดีจังหวัด, สัสดีอำเภอ) สื่อกระแสหลัก อาทิ สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อวิทยุกระจายเสียง และสื่อทางเลือก ซึ่งได้แก่สื่อสังคมออนไลน์แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ เพราะสื่อส่วนใหญ่จำกัดอยู่ในสื่อของกองทัพบกหน่วยงานภาครัฐ ทำให้กลุ่มเป้าหมายไม่ทราบข้อมูลข่าวสารเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการทั้งนี้ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทราบข้อมูลการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการจากสื่อการประชาสัมพันธ์โดยฝ่ายทหาร และจากคำบอกกล่าวของทหารกองประจำการรุ่นพี่²⁸

6. ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน เพราะสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในหน่วยทหารอันได้แก่ อาคารที่พัก ระบบไฟฟ้า ระบบประปา โทรคมนาคม รวมไปถึงสิ่งอุปโภคบริโภค สวัสดิการและความเป็นอยู่ ถือเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)²⁹ ที่

ผ่านมากองทัพบกมีปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการไม่มีคุณภาพนักดังเช่นอาหารไม่ถูกสุขลักษณะและไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตเป็นต้นนอกจากนี้ยังมีข่าวผ่านสื่อต่างๆ ว่าถูกบังคับให้ทำเรื่อที่น่าอับอายขายหน้าเช่น การถูกบังคับให้รับประทานอาหารในลักษณะที่ไม่เหมาะสมโดยนำเอาอาหารวางไว้บนพื้นเอามือไพล่หลังแล้วให้รับประทานอาหารในทำนองนั้น การถูกสั่งให้กินไข่ต้มทั้งเปลือก การถูกสั่งให้นำอาหารคาวอาหารหวานมาผสมไว้ในชามเดียวแล้วรับประทานไปทั้งอย่างนั้น³⁰ เป็นต้น ทำให้ทหารกองเกินเกิดความกลัวส่งผลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการรวมทั้งหลีกเลี่ยงการตรวจเลือกด้วยวิธีต่างๆ

แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ประกอบด้วย 6 ปัจจัยดังนี้

1. ด้านการเมือง (Political) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 กองทัพบกควรสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของทหารกองประจำการต่อประชาชนทุกภาคส่วน ให้คนในสังคมยอมรับว่าทุกคนต้องร่วมมือกันในการปกป้องประเทศ และลดความขัดแย้งทางการเมืองในเรื่องการเกณฑ์ทหารได้ดังเช่น สิงคโปร์ สวิตเซอร์แลนด์รวมทั้งตัวอย่างของประเทศ สหรัฐอเมริกาที่มีการประกาศเพื่อสร้างความเข้าใจในกลุ่มผู้บังคับหน่วยทหารเพื่อลดการต่อต้านการยกเลิกเกณฑ์ทหารรวมทั้งขอรับการสนับสนุนจากรัฐสภานักธุรกิจผู้นำทางทหารและอื่นๆจนประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านการตรวจเลือกทหารสู่ระบบทหารอาสาสมัคร³¹

1.2 กองทัพบกควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการราชการทหาร ให้ทันสมัยเหมาะสมกับการรับราชการทหารในปัจจุบัน ในด้านคุณสมบัติทางด้านร่างกาย ความสูงขนาดรอบอก ดัชนีมวลกาย เพราะปัจจุบันงานของกองทัพบกบางด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทางกายเท่านั้น เช่น ทหารกองเกินมีความสูง 158 เซนติเมตร มีความสามารถด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ในระดับผู้เชี่ยวชาญ แต่ไม่สามารถสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการได้เนื่องจากขาดคุณสมบัติทางกาย ทำให้กองทัพบกเสียโอกาสได้บุคคลากรที่มีคุณภาพ เป็นต้น ในส่วนด้านการให้สิทธิขอลดจำนวนวันรับราชการควรให้สิทธิกับทหารกองเกินทุกคนที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่ควรจำกัดเฉพาะผู้มีคุณวุฒิพิเศษหรือกรณีพิเศษเท่านั้น³² ปัจจุบันทหาร

กองเกินที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 จะต้องรับราชการ 2 ปี ไม่ว่าจะเข้ารับราชการโดยการตรวจเลือกหรือสมัครเข้ารับราชการก็ตาม ควรเปลี่ยนเป็นให้สิทธิผู้ไม่มีคุณวุฒิ(จบการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6) ถ้าถูกเกณฑ์เข้ารับราชการให้รับราชการ 2 ปี สำหรับผู้ที่ร้องขอเข้ารับราชการให้รับราชการ 1 ปี 6 เดือน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับทหารกองเกินในส่วนที่ไม่มีคุณวุฒิให้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

2. ด้านการทหาร (Military) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 กองทัพบกควรกำหนดหน้าที่ของทหารกองประจำการให้ชัดเจน ลดภารกิจที่ไม่จำเป็นและสิ่งทีทหารไม่พึงพอใจ ลักษณะงานของของทหารกองประจำการต้องเป็นงานในหน้าที่ทหารที่แท้จริงก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ อันจะทำให้ทหารกองประจำการและครอบครัวเกิดความภาคภูมิใจในการเข้ารับราชการทหาร รวมทั้งต้องหลีกเลี่ยงการนำทหารกองประจำการไปใช้งานส่วนตัว เช่น เกาหลีใต้มีกฎระเบียบห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชาทหารสั่งการหรือใช้งานทหารเกณฑ์เพื่อประโยชน์ส่วนตัวทำให้ทหารสามารถปฏิบัติภารกิจทางทหารได้อย่างเต็มที่เกิดความภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศร่วมกับกองทัพ³³

2.2 กองทัพบกควรสร้างมาตรฐานการฝึกและการทำงานให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญป้องกันไม่ให้เกิดอันตราย และความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน จะช่วยให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจด้านความปลอดภัยโดยการสร้างระบบการฝึกที่ได้รับ การยอมรับจากทุกภาพส่วน รวมทั้งจัดให้มีสิ่งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความมั่นใจในการทำงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากประชาชน คลายความกังวลของทหารกองเกินและครอบครัวซึ่งจะส่งเสริมให้มีจำนวนทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากขึ้นเพราะเชื่อมั่นในสภาพแวดล้อมการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดมูลเหตุจูงใจในการทำงานของ ปรียาพรวงศ์ อนุตรโรจน์ ที่กล่าวว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เศรษฐกิจ ฐานะทางสังคมเจตคติต่องานความมีอิสระในการทำงาน การแสดงออกของความ ต้องการในสังคม ซึ่งปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมสถานที่ แสงสว่าง กฎระเบียบกฎเกณฑ์ ของสถานที่³⁴

3. ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบดังนี้

3.1 กองทัพบกควรสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมคุ้มค่าที่ทหารกองเกินจะได้รับหากสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เนื่องจากทหารกองประจำการบางคนมีรายได้ก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากกว่าค่าตอบแทนของทหารกองประจำการ บางคนมีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวเมื่อเข้ามารับราชการทหารกองประจำการแล้วไม่อาจทำหน้าที่ในส่วนนี้ได้ ดังนั้น ควรให้ทหารกองประจำการได้รับสวัสดิการในฐานะข้าราชการ และ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสามารถดูแลบิดา-มารดาและบุตรได้ด้วย หรืออาจพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนตามคุณวุฒิโดยเทียบเคียงกับค่าตอบแทนภาคเอกชนในสาขาเดียวกัน เช่น กรณีของกองทัพใต้หวันที่ให้เงินเดือนทหารกองประจำการสูงกว่าผู้จบระดับปริญญาตรีในวิชาชีพอื่น³⁵ และควรประชาสัมพันธ์ผลตอบแทนและสิทธิต่างๆ ให้ประชาชนรับรู้ในวงกว้างด้วยข้อมูลที่ชัดเจนและเพียงพอ

3.2 กองทัพบกควรพัฒนาขีดความสามารถให้กองประจำการทั้งในด้านคุณวุฒิ และวิชาชีพ โดยการสร้าง career path ให้กับทหารกองประจำการด้วยการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้ทหารกองประจำการในสาขาที่มีความต้องการในตลาดแรงงานเพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีอาชีพหลังจากปลดออกจากกองประจำการและต้องนำข้อมูลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดหางานให้เป็นอย่างเป็นจริงเพื่อให้ทหารกองประจำการมีงานทำหลังจากปลดประจำการ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อันได้แก่การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ³⁶

4. ด้านสังคม (Social) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

4.1 กองทัพบกควรมีนโยบายให้ทหารกองประจำการได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมเพราะเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัวพ่อแม่ญาติพี่น้องซึ่งจะส่งเสริมให้ทหารกองประจำการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวว่าบุคคลมีสิ่งกระตุ้นให้ตอบสนองตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองจะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้น

ต่อไป ซึ่งความต้องการการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น
อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะ
ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น³⁷

**4.2 กองทัพบกควรส่งเสริมความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพโอกาสทางการศึกษา และ
การฝึกอาชีพหลังปลดประจำการ** ทั้งนี้เนื่องจากด้านความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกของ
ทหารกองประจำการที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพย่อมทำให้ทหาร
กองประจำการมีขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจ
ต่อการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ท
ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่ว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อันได้แก่ การได้รับ
เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและ
มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ³⁸ ซึ่งในปัจจุบันทหารกองประจำการรับราชการยังไม่มี
หลักประกันรองรับเรื่องอาชีพหลังปลดประจำการ จึงควรส่งเสริมให้ทหารกองประจำการ
ที่ร้องขอเข้ากองประจำการรับราชการในกองทัพต่อไป ดังที่สหรัฐอเมริกาเปิดโอกาส
ให้ทหารกองประจำการสามารถเลื่อนยศไปเป็นนายทหารชั้นประทวนและสัญญาบัตรได้
หรือ เยอรมัน กำหนดให้นายทหารชั้นประทวนทุกคนต้องเติบโตมาจากการสมัครเป็น
ทหารกองประจำการก่อนและเมื่อมีคุณสมบัติและผลการดำเนินงานดีก็สามารถเลื่อนเป็น
นายทหารชั้นสัญญาบัตรได้ เป็นต้น³⁹

5. ด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

**5.1 กองทัพบกควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของกองทัพให้ประชาชน
เชื่อมั่นและศรัทธา**โดยใช้แนวทางการสื่อสารทางยุทธศาสตร์โดยอาศัยการบูรณาการพลัง
อำนาจของชาติในทุกด้านเป็นเครื่องมือสำคัญในการกระจายข้อมูลข่าวสารสร้างการรู้
ให้กับประชาชนในวงกว้างสร้างความนิยมให้กับกองทัพทำให้เกิดขึ้นกับประชาชน ถ้า
ประชาชนมีความศรัทธาในกองทัพย่อมมีความเต็มใจในความร่วมมือดำเนินภารกิจของ
กองทัพ การประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิด
กับกองทัพเนื่องจากการประชาสัมพันธ์เป็นการสื่อสารเพื่อโน้มน้าวจิตใจของผู้รับข้อมูล
แต่อย่างไรก็ตามการประชาสัมพันธ์จะต้องตั้งอยู่ในบนหลักของความจริงเพื่อมุ่งหมายให้
ประชาชนเกิดความน่าเชื่อถือและมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพการประชาสัมพันธ์นั้นจะต้อง

ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดผลในระยะยาวที่สำคัญกำลังพลของกองทัพบกทุกนายต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดีมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะข้าราชการของกองทัพบกทุกนายคือภาพลักษณ์ของกองทัพบกที่ปรากฏในสายตาประชาชน

5.2 กองทัพบกควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทหารกองเกินและครอบครัวตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการ เช่น ्ह่วงเวลากาสมัคร ขั้นตอนการสมัคร สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยใช้สื่อที่ได้รับ ความนิยมเข้าถึงได้ง่ายและหลากหลาย เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ เพราะสื่อเหล่านี้ทำให้ทหารกองเกินสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา เนื่องจากมีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ สามารถแชร์หรือส่งต่อข้อความหรือเรื่องราวออกไปได้ทันที ข้อความจะถูกกระจายออกไปในเวลารวดเร็ว⁴⁰ ส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของทหารกองเกินรวมทั้งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ผ่านผู้นำชุมชนผู้นำท้องถิ่นเพราะสามารถเข้าถึงทหารกองเกินและครอบครัวซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายช่วยให้เกิดการรับรู้เขาในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

6. โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) กองทัพบกควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้งในด้านความเป็นอยู่ในและสวัสดิการของทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านความเป็นอยู่ในและสวัสดิการโดยจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร ดำเนินการการปรับสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ให้ทหารกองประจำการเกิดความรู้สึกว่าหน่วยทหารเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ให้ความอบอุ่น และเป็นเหมือนโรงเรียนที่ให้ความรู้สร้างสติปัญญาและสมรรถภาพร่างกาย การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการนี้เป็นหนึ่งในการตอบสนองปัจจัยพื้นฐานตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการด้านร่างกาย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานยังเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน(Herzberg Factors) ทำให้เกิดความพึงพอใจและป้องกันการไม่พึงพอใจของทหารกองประจำการในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก อีกด้วย⁴¹ ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับหน่วยก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อกองทัพบกส่งผลต่อความสำเร็จในการได้มาซึ่งทหารกองประจำการโดยความสมัครใจ

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกนั้น ผู้วิจัยได้พบว่าแนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการประกอบด้วยด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการเมือง ปัจจัยด้านการทหาร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเพื่อหาเหตุผลและข้อมูลสนับสนุนจากงานวิจัยของภาคส่วนอื่นและบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวทางที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

ปัจจัยด้านการเมือง (Military) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ซึ่งพบว่ากองทัพบกควรสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของทหารกองประจำการต่อประชาชนทุกภาคส่วน และควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการราชการทหาร ให้ทันสมัยเหมาะสมกับการรับราชการทหารในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนิตา จินดา, ยุทธพร อิศรชัย และลิขิต กุล พุ่มเกษม เรื่อง ระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ ที่พบว่า กุญแจแห่งความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครนั้น ควรให้ความสำคัญกับทัศนคติที่ดีของประชาชนต่อกองทัพและการเกณฑ์ทหาร ทำให้เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของประชาชน ตลอดจนสร้างความเข้าใจในการตรวจเลือกทหารกองประจำการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบทหารอาสาสมัคร⁴² และสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ พงษ์ศักดิ์ บัวศรี เรื่อง นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งได้ เสนอว่า กองทัพควรแก้ไขปรับปรุง พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เฉพาะในส่วนที่ล้าสมัย หรืออาจจะแก้ไขทั้งหมด โดยเชิญนักกฎหมายผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย รวมถึงบุคลากรจากส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในการร่างกฎหมาย

มิใช่ทำเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเพียงบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้ได้แนวคิดและมุมมองที่แคบ และไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้⁴³ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทวี แจ่มจำรัส เรื่อง บทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ ที่เห็นว่าควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ.2476 , ประมวลกฎหมายอาญาทหาร ,จริยธรรมของทหาร และกฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง ฯลฯ ที่ออกมาใช้บังคับเป็นเวลานาน ให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป⁴⁴

ปัจจัยด้านการทหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพพบว่า กองทัพบกควรกำหนดหน้าที่ของทหารกองประจำการให้ชัดเจน ลดภารกิจที่ไม่จำเป็นและสิ่งที่ทหารไม่พึงพอใจ และควรสร้างมาตรฐานการฝึกและการทำงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเสริฐ แดงไผ่ เรื่องรูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย ที่พบว่า หน้าที่ของทหารกองประจำการต้องมีการพัฒนาจากปัจจุบันที่กฎหมายบัญญัติให้มีหน้าที่ทั้งงานในส่วนที่มีลักษณะทางการทหารและงานที่ไม่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริงเป็นให้มีหน้าที่เฉพาะงานที่มีลักษณะในทางการทหารอย่างแท้จริงเท่านั้น ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่โดยมีมาตรฐานการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างสอดคล้องกับหลักนิติธรรมโดยไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560⁴⁵ และสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ธาวัน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จีรสมบัติ เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งพบว่า อาชีพทหารเป็นอาชีพที่คนในสังคมให้ความเลื่อมใสศรัทธา เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของสังคม มีเกียรติมีศักดิ์ศรี แต่ก็เป็นอาชีพที่เสี่ยงอันตรายจากการทำงาน ควรเพิ่มอุปกรณ์เพื่อป้องกันความเสี่ยงอันตรายให้ดีขึ้น หรือมีอุปกรณ์ที่ป้องกันอันตรายได้ดีพอที่จะส่งผลทำให้ทหารกองเกินมีความต้องการที่จะตัดสินใจเป็นทางเลือกในการที่จะยึดเป็นอาชีพ⁴⁶

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพพบว่า กองทัพควรสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม และ ควรพัฒนาขีดความสามารถให้กองประจำการทั้งในด้านคุณวุฒิ และวิชาชีพโดยการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้ทหารกองประจำการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเสริฐ แดงไผ่ เรื่อง รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย พบว่า เงินค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการต่างๆ จำเป็นต้องครอบคลุมความรับผิดชอบของทหารกองประจำการที่พึงมีพึงกระทำต่อครอบครัวของเขาเพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทหารกองประจำการคลายความห่วงใยกังวลครอบครัวซึ่งกระทบต่อความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของทหารกองประจำการอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการได้มาซึ่งทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอด้วยความสมัครใจตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 35⁴⁷ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ หัสพงษ์ พิมวัน และศิวัช ศรีโกคางกุล เรื่อง มุมมองของทหารต่อนโยบายการปฏิรูปกองทัพเพื่อการพัฒนาสังคมไทย พบว่า กองทัพจะต้องจัดสวัสดิการหรือค่าตอบแทนต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอที่จะสามารถดึงดูดใจคนให้สมัครเป็นทหาร เช่น เงินเดือนต้องมากเพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้เพื่อชดเชยในหวังที่ต้องเป็นทหาร รวมทั้งกองทัพต้องจัดสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัวของพลทหารให้เสมือนสิทธิของข้าราชการทั่วไป และสอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติของประเทศสหรัฐอเมริกาผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมทั้งได้รับยกย่องว่าเป็นผู้มีเกียรติส่งผลให้มีคนสมัครเข้ากองทัพสหรัฐอเมริกาเป็นจำนวนมากจนต้องมีการคัดออกเป็นผลให้เกิดกองทัพที่เข้มแข็ง⁴⁸

ปัจจัยด้านสังคม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพพบว่า กองทัพควรมีนโยบายให้ทหารกองประจำการได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม และควรผลักดันนโยบายเพิ่มโควตาในการสมัครสอบโรงเรียนนายสิบทหารบกหรือรับสมัครสอบบรรจุเข้ารับราชการทหารของกองทัพ รวมทั้งควรปลูกฝังให้ชายไทยทุกคนมีอุดมการณ์ให้เกิดความรักชาติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรากรณ์ ดอนถวิล และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล เรื่องแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหาร

อากาศโยธิน กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทหารกองเกินบางส่วนตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการเพราะรู้สึกว่าการรับราชการทหารจะทำให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยมากและเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับครอบครัวพ่อแม่ญาติพี่น้อง และต้องการรับใช้ชาติ และเป็นผู้ธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีความคาดหวังที่จะบรรจุเข้ารับราชการทหารหลังจากปลดประจำการ ได้ให้ข้อเสนอว่ากองทัพควรกำหนดนโยบายการตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของชายไทยสร้างความศรัทธาสร้างศรัทธาสร้างศรัทธาเชื่อว่าเชื่อถือสร้างทัศนคติที่ดีความเชื่อมั่นการปลูกจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของการเป็นทหารการเสียสละเพื่อประเทศชาติการสร้างเครือข่ายเผยแพร่ความรู้ถึงเกียรติยศศักดิ์ศรีและความภูมิใจให้ทหารกองเกินเด็กเยาวชนนิสิตนักศึกษาเพื่อสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้กับครอบครัวพ่อแม่ญาติเกิดความภาคภูมิใจ⁴⁵

ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสาร (Information) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพพบพบว่า กองทัพควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของกองทัพทำให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาและ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทหารกองเกินและครอบครัวตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการ ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐพล แก้วภรรณีพากร เรื่อง การพัฒนาภาพลักษณ์ของกองทัพในทัศนคติของประชาชน พบว่า กองทัพควรมีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์ให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาและมีความเต็มใจในความร่วมมือดำเนินภารกิจของกองทัพและสร้างความมั่นคงให้กับประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ⁴⁶ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาวิน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จิระสมบัติ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า การส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยให้เป็นหน่วยงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีอยู่เสมอและเพิ่มยิ่งขึ้นไป เป็นองค์กรที่คนทั่วไปมองว่ามีเกียรติมีศักดิ์ศรีมากเท่าใด ก็ยิ่งจะสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินมีแรงจูงใจที่อยากจะมาเป็นทหารกองประจำการมากขึ้นเช่นกัน⁴⁷ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ

พงษ์ศักดิ์ บัวศรี เรื่อง นโยบายการพัฒนาาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ พบว่า กองทัพต้องมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ จะต้องกำหนดเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ รับรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหาร และควรเลือกสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองประจำการ โดยคำนึงถึงรูปแบบ คุณลักษณะ และประโยชน์ของสื่อแต่ละชนิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงการนำเสนอ และประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองประจำการให้มีความน่าสนใจไปยังกลุ่มเป้าหมายให้ดีที่สุด⁴⁸

ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบก ซึ่งเห็นว่า กองทัพบกควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้งในด้านความเป็นอยู่ในและสวัสดิการของทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร ดำเนินการปรับสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ให้ทหารกองประจำการเกิดความรู้สึกว่าหน่วยทหารเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ให้ความอบอุ่น และเป็นเหมือนโรงเรียนที่ให้ความรู้ สร้างสติปัญญาและสมรรถภาพร่างกาย สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการของกองทัพบก ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทหารกองประจำการ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการและมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบ อาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการ โดยได้รับการบริการ สวัสดิการ ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีการดำเนินการใน 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน และของใช้ประจำตัว ด้านที่พักอาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านสวัสดิการอื่นๆ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม⁴⁹ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธาวิณ เมืองพุทธ , ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ควรปรับปรุงสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ให้ดีขึ้นเช่น โรงนอนทหารปรับปรุงให้มีมุ้งลวดเพื่อป้องกันยุง จัดให้มีพัดลมเพดานมากขึ้นเฉลี่ย 2 เติง ต่อพัดลมเพดาน 1 ตัว จำนวนตู้เก็บของเตียงนอน

เพียงพอกับจำนวนทหารกองประจำการ การประกอบเลี้ยง จัดให้เพียงพอในการ
รับประทานอาหารทุกมื้อ สะอาดถูกหลักอนามัย ห้องอาบน้ำปรับปรุงให้มีฝักบัวอาบน้ำให้
มากขึ้นเพียงพอกับจำนวนทหารกองประจำการ ห้องน้ำห้องส้วมปรับปรุงให้เป็นแบบชัก
โครกทุกห้อง และบำรุงรักษาให้ใช้การได้ตลอดเวลา ให้มีความสะอาดถูกสุขลักษณะ⁵⁰

บทที่ 4

บทสรุป

สรุปผลการวิจัย

ประสิทธิภาพของทหารกองประจำการมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของกองทัพบกที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพทางการทหารของประเทศไทยด้วย เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญที่นำสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสิ่งจูงใจ, การพัฒนาขีดความสามารถ และการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน อันเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์โดยเน้นการดำเนินงานมุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในที่นี้คือ ควรให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งทหารกองประจำการ คัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถมีความสมัครใจที่แท้จริงมาปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพบกและภารกิจเสริมอื่นๆ เน้นให้ชายไทยและสังคมโดยเฉพาะองค์กรทหารให้ความสำคัญต่อทหารกองประจำการด้วยการ พัฒนาสิ่งจูงใจ ด้วยการให้โอกาสในความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการต่างๆ การพัฒนาขีดความสามารถและการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สามารถนำสู่การบรรลุเป้าหมายของกองทัพบกที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพทางการทหารตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครรับราชการทหารกองประจำการ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัย และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ ส่งเสริมการตัดสินใจโดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมพื้นฐาน (PMESII Model) ที่มุ่งใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นต้นแบบในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยอภิปรายผลโดยสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. แนวโน้มการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินของกองทัพบกยังไม่เพียงพอกับความต้องการของกองทัพบกในแต่ละปี จึงทำให้ยังคงต้องใช้วิธีตรวจเลือกเพื่อให้ได้มาซึ่งทหารกองประจำการในส่วนที่ยังขาดนั้นจนครบจำนวนในทุกปี
2. ปัจจัยที่มีผลให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกประกอบด้วยปัจจัยด้านการเมืองเกี่ยวข้องกับนโยบายของรัฐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องใน

การรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ ด้านการทหาร หมายถึง ลักษณะงานที่ทหารกองประจำการต้องปฏิบัติ ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ด้านสังคม หมายถึง การได้รับการยอมรับจากสังคมและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึง ภาพลักษณ์ของกองทัพบกในทัศนะของประชาชน และการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพื่อสร้างการรับรู้ และ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการเมื่อเข้ามารับราชการทหารกองประจำการแล้ว

3. แนวทางในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพบกที่ค้นพบมีดังนี้

3.1 ด้านการเมือง กองทัพบกควรสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญของทหารกองประจำการต่อประชาชนทุกภาคส่วน และควรปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการราชการทหารให้ทันสมัยเหมาะสมกับการรับราชการทหารในปัจจุบัน

3.2 ด้านการทหาร กองทัพบกควรกำหนดหน้าที่ของทหารกองประจำการให้ชัดเจน ลดภารกิจที่ไม่จำเป็นและสิ่งที่ไม่พึงพอใจ และควรสร้างมาตรฐานการฝึกและการทำงานให้มีศักยภาพสูง

3.3 ด้านเศรษฐกิจ กองทัพบกควรสร้างสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม และควรพัฒนาขีดความสามารถให้กองประจำการทั้งในด้านคุณวุฒิ และวิชาชีพโดยการจัดการฝึกอบรมวิชาชีพให้ทหารกองประจำการ

3.4 ด้านสังคม กองทัพบกควรมีนโยบายให้ทหารกองประจำการได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม และควรผลักดันนโยบายเพิ่มโควตาในการสมัครสอบโรงเรียนนายสิบทหารบกหรือรับสมัครสอบบรรจุเข้ารับราชการทหารของกองทัพบก รวมทั้ง ควรปลูกฝังให้ชาวไทยทุกคนมีอุดมการณ์ให้เกิดความรักชาติ

3.5 ด้านข้อมูลข่าวสาร กองทัพบกควรพัฒนาการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของกองทัพบกให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา และ ควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารการรับสมัครทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทหารกองเกินและครอบครัวตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการ

3.6 ด้านโครงสร้างพื้นฐานกองทัพบกควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการทั้งในด้านความเป็นอยู่ในและสวัสดิการของทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามสมควร ดำเนินการปรับสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ให้ทหารกองประจำการเกิดความรู้สึกว่าหน่วยทหารเป็นเสมือนบ้านหลังที่สองที่ให้ความอบอุ่นและเป็นเหมือนโรงเรียนที่ให้ความรู้ สร้างสติปัญญาและสมรรถภาพร่างกาย

ข้อเสนอแนะ

1. กองทัพบกควรดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้สื่อที่ได้รับความนิยมเข้าถึงได้ง่ายและหลากหลาย เช่น สื่ออินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ เพราะสื่อเหล่านี้ทำให้ทหารกองเกินสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารตลอดเวลา เนื่องจากมีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ สามารถแชร์หรือส่งต่อข้อความหรือเรื่องราวออกไปได้ทันที ข้อความจะถูกระบายออกไปในเวลารวดเร็วส่งผลต่อการรับรู้ข่าวสารของทหารกองเกินรวมทั้งส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ผ่านผู้นำชุมชนผู้นำท้องถิ่น เพราะสามารถเข้าถึงทหารกองเกินและครอบครัวซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายได้ง่ายช่วยให้เกิดการรับรู้เขาในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
2. กองทัพบกควรเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนาระบบการรับสมัครตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการและระบบการฝึกทหารกองประจำการเพื่อให้ได้แนวทางการฝึกที่สังคมให้การยอมรับแต่ยังคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการฝึกของกองทัพบก

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580).ราชกิจจานุเบกษา. 256135: 16
2. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580).
3. (ร่าง) ยุทธศาสตร์กองทัพบกพ.ศ. 2560 - 2579.
4. แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ของกองทัพบก.
- 5.นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบก พ.ศ. 2565.
6. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพ.ศ. 2551; 125: 40.
7. ครายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ(อาสาสมัคร) ของกองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล].กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
8. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560.ราชกิจจานุเบกษา.2560; 34: 13.
9. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497.ราชกิจจานุเบกษา.497; 80: 2.
10. กฎกระทรวง ฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516). ราชกิจจานุเบกษา.2516; 90: 2.
11. พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพ.ศ. 2551; 125: 40.
12. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการรับสมัครบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ.2530.
13. ระเบียบว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ.2530.
14. ครายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ(อาสาสมัคร) ของ กองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
15. กองสัสดีหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.ข้อมูลการตรวจเลือกทหารกองประจำการระหว่าง ปี 2560 - 2564; 2564.
16. หัสพงษ์ พิมวัน, ศิวัช ศรีโกคางกุล. มุมมองของทหารต่อนโยบายการปฏิรูปกองทัพ เพื่อการพัฒนาสังคมไทย, มหาจุฬานาครทรรศน์ 2562; 7: 3368-3382.
17. ประกาศกองทัพบก เรื่อง ชี้แจงการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการประจำปี 2565 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564.
18. สถยชาติ แผนสนธิท สมิหระ จิตตลดากรการพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อ ความมั่นคงของชาติวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ.2562 10: 301-314.

19. ทวีศ ศรีเกตุ. การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2547. บทความใช้เพื่อการนำออกอากาศทางสถานีวิทยุกระจายเสียงสภารายการ เจตนารมณ์กฎหมาย 2560;1 : 1-11
20. สถิตย์ดี แผนสนิท สมิหรา จิตตลดากร การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 2562; 10: 301- 314.
21. ประกาศกองทัพบก เรื่อง ชี้แจงการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี 2565 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564.
22. ศุภณัฐ หนูรุ่ง, พันเอก. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของชายไทยในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในท้องที่จังหวัดสมุทรปราการ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก; 2552.
23. สถิตย์ดี แผนสนิท สมิหรา จิตตลดากร การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 2562; 10: 301-314.
24. ประเสริฐ แดงไผ่. รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ 2563; 2 : 151-162.
25. ประกาศกองทัพบก เรื่อง การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564
26. ครายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการสมัครของ กองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
27. นัฐพล แก้วกรณิพากร, การพัฒนาภาพลักษณ์ของกองทัพบกในทัศนคติของประชาชน [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2561.
28. เสกสรรค์ เสืออิม, พันเอก. ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินพื้นที่จังหวัดขอนแก่น. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการทัพบก, 2557.
29. ครายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการสมัครของ กองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
30. สถิตย์ดี แผนสนิท สมิหรา จิตตลดากร การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติวารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 2562; 10: 301-314.

31. ธนิตา วงษ์จินดา, ยุทธพร อิศรชัย,ลิขิตกุล พุ่มเกษม,บุรัสกร โตรัตน์,จิตตศักดิ์ เจริญสมบัติ, ไตรจักร นาคะไพบูล.กรณีศึกษาระบบคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง,2564.
32. ประกาศกองทัพบก เรื่อง การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ พ.ศ. 2565ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2564
33. ธนิตา วงษ์จินดา, ยุทธพร อิศรชัย,ลิขิตกุล พุ่มเกษม,บุรัสกร โตรัตน์,จิตตศักดิ์ เจริญสมบัติ, ไตรจักร นาคะไพบูล.กรณีศึกษาระบบคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง,2564.
34. ศรายุทธ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการสมัครของกองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
35. ธนิตา วงษ์จินดา, ยุทธพร อิศรชัย,ลิขิตกุล พุ่มเกษม,บุรัสกร โตรัตน์,จิตตศักดิ์ เจริญสมบัติ, ไตรจักร นาคะไพบูล.กรณีศึกษาระบบคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง,2564.
36. ธีชนัย ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบการสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2563: 61-73.
37. ศรายุทธ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการสมัครของกองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
38. ธีชนัย ทองอู่, อนุรักษ์ เรืองรอบ. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล สังกัดกรมกำลังพลทหารบการสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2563 1: 61-73.
39. ธนิตา วงษ์จินดา, ยุทธพร อิศรชัย,ลิขิตกุล พุ่มเกษม,บุรัสกร โตรัตน์,จิตตศักดิ์ เจริญสมบัติ, ไตรจักร นาคะไพบูล.กรณีศึกษาระบบคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง,2564.
40. สหรัฐ ศักดิ์ศิลป์ชัย, พลตำรวจตรี. การประชาสัมพันธ์ของกองสารนิเทศในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเอกสารวิจัยส่วนบุคคล.กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2561.

41. คชายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการของกองทัพบก[เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2560.
42. ธนิตา วงษ์จินดา, ยุทธพร อิศรชัย,ลิขิตกุล พุ่มเกษม,บุรัสกร โตรรัตน์,จิตตศักดิ์ เจริญสมบัติ, ไตรจักร นาคะไพบูล.กรณีศึกษาระบบคัดเลือกทหารกองประจำการในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง,2564.
43. พงษ์ศักดิ์ บัวศรี, พันตรี. นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ.[วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2556.
44. ทวี แจ่มจำรัส. บทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ(ทหารเกณฑ์)ของไทย.สมาคมนักวิจัย 2564; 1: 30-45.
45. ประเสริฐ แดงไผ่. รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ 2563; 2 : 151-162.
46. ธาวิน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาค, ทรงศักดิ์ จีรสมบัติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.วารสารรัชต์ภาคย์ 2561; 27: 222-233.
47. ประเสริฐ แดงไผ่. รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย. วารสารวิชาการธรรมทรรศน์ 2563; 2 : 151-162.
48. หัสพงษ์ พิมวัน, ศิวัช ศรีโศคางกุล. มุมมองของทหารต่อนโยบายการปฏิรูปกองทัพเพื่อการพัฒนาสังคมไทย, มหาจุฬานาครทรรศน์ 2562; 7: 3368-3382.
49. สรากรณ์ ดอนถวิล ผศ.ดร. เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารอากาศโยธิน กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล 2561; 5 : 859-871.
50. นัฐพล แก้วกรณิพากร, การพัฒนาภาพลักษณ์ของกองทัพบกในทัศนคติของประชาชน [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล].กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2561.

51. ธาวิณ เมืองพุทธ, ยูภาพร ยูภาศ, ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 4 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารรัชต์ภาคย์ 2561; 27: 222-233.
52. พงษ์ศักดิ์ บัวศรี, พันตรี. นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ปทุมธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2556.
53. คำสั่งกองทัพบกที่ 65/2542 เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ สั่ง ณ วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2542.
54. ธาวิณ เมืองพุทธ, ยูภาพร ยูภาศ, ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 4 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารรัชต์ภาคย์ 2561; 27: 222-233.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศชื่อ พันเอก สายคำเที่ยง เนาวราช

วันเดือนปีเกิด 6 มิถุนายน 2520

ประวัติสำเร็จการศึกษา

- พ.ศ.2547 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ.2551 ชั้นนายร้อยเหล่าทหารราบ
พ.ศ.2555 ชั้นนายพันเหล่าทหารราบ
พ.ศ.2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
พ.ศ.2558 หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ.2564 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ.2547- 2550 ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบากองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 19
พ.ศ.2550 - 2551 รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 19
พ.ศ.2551 - 2552 ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 19
พ.ศ.2552 - 2556 ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบากองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 19
พ.ศ.2556 - 2557 นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึกกองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 19
พ.ศ.2557-2558 ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก
พ.ศ.2558- 2560 ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลทหารราบที่ 9
พ.ศ.2560 - 2562 นายทหารฝ่ายยุทธการกองทัพน้อยที่ 1
พ.ศ.2562 - 2564 ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 29

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ.2564 - ปัจจุบัน นายทหารฝ่ายยุทธการกองทัพภาคที่ 1