

แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

อิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

อิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระเรื่อง แนวทางส่งเสริมการ
ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
เสนอโดย ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)
วันที่ 10 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมปอง สุวรรณงูมา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสีตา เกิดผล ประสพศักดิ์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
ชื่อนักศึกษา	อิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท 2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณมีประชากรได้แก่ ทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 ทั้งหมด 50 นาย โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นประชากรการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ สัสดีอำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมาก ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ได้แก่ กองทัพบกควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น กองทัพบกมีการปรับเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของทหารกองประจำการด้วย และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับเพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายท่านที่ได้กล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ที่ปรึกษาหลัก และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาและเอาใจใส่แก้ไขข้อบกพร่องด้วยดี ทำให้การค้นคว้าอิสระมีความสมบูรณ์ถูกต้อง จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัยตลอดจนได้แนะนำเรื่องที่เป็นประโยชน์กับงานวิจัยหลายประการ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พันเอกอภิสิทธิ์ นาคตุน ตำแหน่ง สัสดีจังหวัดชัยนาท สำนักงานสัสดีจังหวัดชัยนาท และพันโทจิตรกร สงวนวงษ์ ตำแหน่ง สัสดีอำเภอเมืองชัยนาท หน่วยสัสดีอำเภอเมืองชัยนาท ขอขอบพระคุณทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท และสัสดีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชัยนาททุก ๆ ท่านที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณทุก ๆ คนในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานทุก ๆ ท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญาความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

อิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ.....	18
การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร).....	21
โครงสร้างและบทบาทหน้าที่หน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท.....	48
ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท.....	55

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล.....	63
ข้อเสนอแนะ.....	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก.....	72
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	73
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	75
ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC).....	79
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม.....	84
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	88
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	95

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนและร้อยละของการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566.....	2
ตาราง 2	ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท.....	14
ตาราง 3	แผนการบรรจุนักเรียนจำอาภาศ เหล่าทหารอากาศโยธินและเหล่าทหาร สารวัตร และเหล่าอื่นๆ ปีงบประมาณ 67 – 70.....	35
ตาราง 4	คะแนนที่ได้รับเพิ่มเติมในกรณีที่ขอสละสิทธิการใช้คุณวุฒิพิเศษ และรับ ราชการในกองประจำการครบ 2 ปี.....	35
ตาราง 5	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..	47
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท.....	49
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้าน ความสนใจและเหตุผลส่วนตัว.....	49
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้าน สวัสดิการและค่าตอบแทน.....	51
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้าน ความก้าวหน้า.....	52
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้าน เกียรติยศชื่อเสียง.....	53
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้าน บุคคลที่เกี่ยวข้อง.....	54
ตาราง 12	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามคำถามปลายเปิดความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ.....	55

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
ภาพ 2 โครงสร้างการบริหารของหน่วยสวัสดิ์อำเภอนาคู จังหวัดชัยนาท.....	36

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือ การเกณฑ์ทหาร เป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นหน้าที่ของปวงชนชาวไทย (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) และพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดให้ชายที่มีสัญชาติ เป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน และกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกิน การรับหมายเรียก การตรวจเลือกคนเข้า กองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลด (ราชกิจจานุเบกษา, 2497) ในการตรวจเลือก ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กระทรวงกลาโหม ได้มอบหมายให้กองทัพบกเป็น หน่วยรับผิดชอบหลักในการกำหนดวิธีการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือ การเกณฑ์ทหาร ซึ่งกองทัพบกได้พยายามปรับปรุงพัฒนาวิธีการตรวจเลือกให้มีประสิทธิภาพตาม หลักเกณฑ์ มีความยุติธรรม และเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงกลาโหมได้เล็งเห็น ความเป็นไปได้ในการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ไปสู่ ระบบการสมัครใจร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จึงได้เชิญชวนให้ทหารกองเกินสมัครเข้า รับราชการทหารกองประจำการโดยสมัครใจ เพื่อส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการทหาร เพิ่มขึ้น โดยไม่ต้องจับสลาก ซึ่งหากประสบความสำเร็จก็จะสามารถพัฒนาไปสู่ระบบการสมัครใจร้อง ขอเข้ารับราชการทหารในกระทรวงกลาโหม ทั้งกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ต่อไป (อิสระ พาภิรมย์, 2563)

บุคคลที่ต้องการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งสามารถร้องขอได้ 3 กรณี ได้แก่ การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในวันตรวจเลือก การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการก่อนวันตรวจเลือก และการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยผู้ซึ่งยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือผู้ซึ่งเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2516) ข้อมูลจำนวนและร้อยละของการตรวจเลือก ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566 มีดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566

อำเภอ	จำนวนผู้เข้ารับ การตรวจเลือก (นาย)	จำนวนทหาร กองประจำการ ที่ต้องการ (นาย)	จำนวนผู้ร้องขอ (นาย)	จำนวนผู้จับได้ ใบแดง (นาย)
1. เนินขาม	137	29	6 (20.69%)	23 (79.31%)
2. หนองมะโมง	137	27	7 (25.93%)	20 (74.07%)
3. วัดสิงห์	214	46	10 (21.74%)	36 (78.26%)
4. มโนรมย์	263	40	13 (32.50%)	27 (67.50%)
5. สรรพยา	282	46	16 (34.78%)	30 (65.22%)
6. หันคา	403	75	15 (20.00%)	60 (80.00%)
7. สรรคบุรี	482	70	23 (32.86%)	47 (67.14%)
8. เมืองชัยนาท	437	74	21 (28.38%)	53 (71.62%)
รวมทั้งหมด	2,355	407	111 (27.27%)	296 (72.73%)

ที่มา (สำนักงานสถิติจังหวัดชัยนาท, 2566)

จากข้อมูลของจังหวัดชัยนาท จะเห็นได้ว่ามี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหันคา อำเภอสรรคบุรี และอำเภอเมืองชัยนาท มีจำนวนผู้เข้ารับการตรวจเลือก ตั้งแต่ 400 นายขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทั้ง 3 อำเภอ พบว่าอำเภอหันคา มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการน้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า ทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อยู่ในระดับใด และแนวทางในการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีอย่างไรบ้าง จึงเป็นเหตุผลให้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหาร

กองเก็บอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานสถิติและกระทรวงกลาโหม ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิธีการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อไป

คำถามการวิจัย

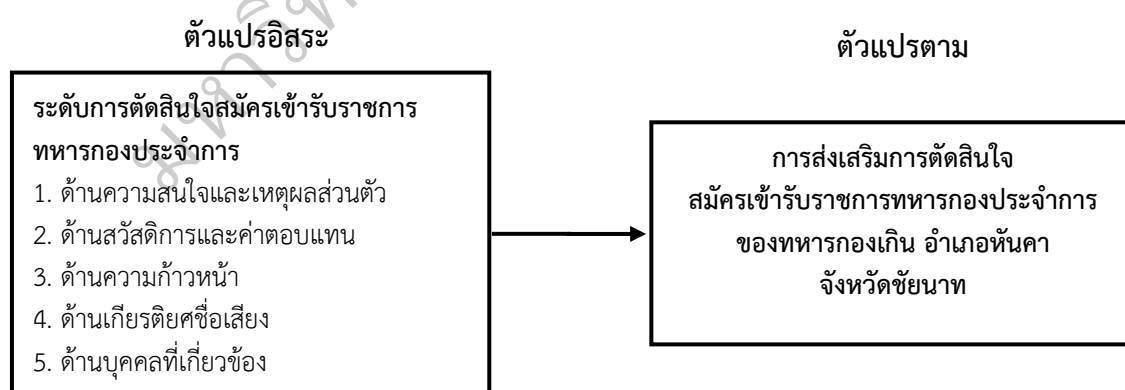
1. ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท มีอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอสรรค จังหวัดชัยนาท จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจของ รีตเตอร์ (Reeder, 1971) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์จึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 ทั้งหมด 50 นาย (หน่วยสถิติอำเภอหันคา, 2566ข) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นประชากรการวิจัย

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสถิติอำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย ได้แก่ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi-structured interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ทำการศึกษาระหว่าง เดือนมกราคม พ.ศ. 2567 – เดือนเมษายน พ.ศ. 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2. นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

นิยามศัพท์เฉพาะ

การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หมายถึง การตัดสินใจของทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว หมายถึง การใส่ใจหรือการเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งใดเป็นพิเศษ หรือใฝ่ใจใคร่รู้ของทหารกองประจำการอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท เช่น สนใจเรื่องอาวุธ จึงอยากเข้ามาเป็นทหารเพื่อจะได้ยิงปืนเป็น เป็นอาชีพที่ท้าทาย เป็นนักศึกษาวิชาทหารมาก่อนจึงสนใจแต่งเครื่องแบบทหารแล้วทำให้เกิดความภูมิใจ อยากได้สมุดกองหนุนเพื่อไปสมัครงาน อยากได้สิทธิในการลดเวลารับราชการ

2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับทหารกองประจำการของอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท เพื่อทดแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับทหารกองประจำการของอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท ในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

3. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญ ความรุ่งเรือง สภาพที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทางที่ดีขึ้นของทหารกองประจำการอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท เช่น อาชีพทหารเป็นอาชีพที่มั่นคง สมัครเป็นทหารแล้วสามารถสอบเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาของทหารเกณฑ์ มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองประจำการอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท ได้รับการกล่าวขวัญถึง ได้รับการยกย่องนับถือทำให้เป็นที่รู้จักจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ มีความเป็นลูกผู้ชายทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สิ่งแวดล้อมด้านบุคคลที่มีอิทธิพลต่อทหารกองประจำการอำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท ในหลาย ๆ ด้าน อิทธิพลทางครอบครัว และคนรอบข้างต่อการมีผลต่อตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความปรารถนาของพ่อแม่และความชื่นชมที่มีต่อญาติพี่น้องและเพื่อน ซึ่งประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดความต้องการอยากเลียนแบบ เช่น พ่อเป็นทหารจึงให้ลูกเป็นทหาร มีญาติพี่น้องซึ่งประสบความสำเร็จในชีวิต การสมัครเข้าเป็นทหารของเหล่าดาราหนังร้องทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่างกับผู้ที่หนีทหารจะได้รับการปฏิเสธจากสังคม

ทหารกองเกิน หมายถึง ชายไทยมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือชายไทยที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 แล้วในพื้นที่อำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท

ทหารกองประจำการ หมายถึง ชายไทยที่ได้รับการคัดเลือกตามพระราชบัญญัติ การรับราชการทหาร ให้เป็นพลทหารและเข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลดออกจากกองประจำการ ในพื้นที่อำเภอห้วยคต จังหวัดชัยนาท

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ
4. การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร)
5. โครงสร้างและบทบาทหน้าที่หน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจมีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศ และชาวไทยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เซอร์เบิร์ต ไชมอน (Herbert Simon, 1976) การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ การหาโอกาสที่จะตัดสินใจ การหาหนทางเลือกที่พอเป็นไปได้ และการเลือกทางเลือกจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

แซมมวล เอเลี่ยน (Sammel Eilon, 1969) การตัดสินใจ คือ กระบวนการที่คนจะต้องเลือกทางเลือกหลาย ๆ ทาง การเลือกเช่นนี้คือการเปรียบเทียบระหว่างทางเลือกต่าง ๆ และประเมินผลของแต่ละทาง

เฮช ออฟสตาด (H. Ofstad, 1961) การตัดสินใจของแต่ละคน คือ การที่ผู้หนึ่งแสดงถึงความไม่ชอบของเขาต่อบางสิ่งบางอย่าง

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) การตัดสินใจ คือ เทคนิควิธีที่ลดทางเลือกลงมาให้เหลือเพียงทางเดียว

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540) การตัดสินใจ คือ การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการในหนทางที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2547) การตัดสินใจทางการจัดการ คือ การที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การทำการเลือกทางเลือกใดจากหลายทางเลือก เพื่อให้แผนการบรรลุวัตถุประสงค์

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์, และคนอื่น ๆ (2548) การตัดสินใจ คือ การเลือกทางเลือกมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาหรืออาจกล่าวได้ว่าการตัดสินใจจะเกิดขึ้นมาได้ต้องมีทางเลือกหลาย ๆ ทางเกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกเหล่านั้นมาพิจารณาเปรียบเทียบกัน จนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด แล้วจึงนำแนวทางที่เลือกนั้น มาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ดวงนภา เขมะลักษณ์ (2547) การตัดสินใจ คือ กระบวนการประเมินผลเกี่ยวกับทางเลือกหรือตัวเลือกที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย การคาดคะเนผลที่เกิดจากทางเลือกปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด

ชูชัย เทพสาร (2546) การตัดสินใจ คือ การเลือกเอาทางเลือกของวิธีการกระทำทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางที่มีอยู่เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายกระบวนการตัดสินใจ

จากความหมายของการตัดสินใจ สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด จากหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ดังนั้นเมื่อมีการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งก็ถือได้ว่าการตัดสินใจขึ้นแล้ว แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจที่จะถือว่าดีนั้นจะต้องเป็นทางเลือกซึ่งเป็นแนวทางที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการตัดสินใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงประการเดียว แต่มีเหตุผลจากปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาช่วยให้เลือกตัดสินใจซึ่งเหตุผลต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ทฤษฎีการกระทำทางสังคมของรีดเดอร์ (Reeder, 1971) รีดเดอร์ได้ศึกษาและรวบรวมทฤษฎีต่าง ๆ ทางสังคมเพื่อใช้อธิบายพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยทั่วไปรูปแบบทางด้านจิตวิทยาสังคม (social psychology) ที่เกี่ยวกับการตัดสินใจแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น นักสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะมองในด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (social economics status) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการตัดสินใจ แต่รีดเดอร์เชื่อว่า การตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมของบุคคลจะประกอบด้วยความเชื่อและความไม่เชื่อหลาย ๆ อย่างรวมกัน คือ บุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมอย่างเดียวกัน แต่เหตุผลที่ทำให้เกิดการตัดสินใจอาจแตกต่างกัน ทฤษฎีการกระทำทางสังคม (social action theory) ของ Reeder นี้ แบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ปัจจัยดึง (pull factors) ประกอบด้วย

1.1 เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (goals) คือ สิ่งที่คุณกระทำการให้เกิดขึ้นจากการกระทำ โดยผู้กระทำจะมีการกำหนดเป้าหมายไว้ล่วงหน้า และจะพยายามที่จะกระทำทุกวิถีทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

1.2 ความเชื่อ (belief orientation) คือ ความคิด ความรู้ ความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นโดยความเชื่อจะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม บุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ในการกระทำของสังคมใด ๆ ต้องอาศัยความเชื่ออยู่ด้วยเสมอ แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะส่งผลกระทบบหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้นก็ได้อีก

1.3 มาตรฐานค่านิยม (value standard) คือ สิ่งที่คุณยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตน ค่านิยมของผู้กระทำทางสังคมจะแสดงออกทางเจตคติและพฤติกรรมของผู้กระทำทุกรูปแบบ ค่านิยมจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ โดยบุคคลพยายามที่จะทำการใด ๆ ให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนเองยึดถืออยู่

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียม (habits and customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว จะสืบต่อกันมาด้วยประเพณี ซึ่งถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วย

2. ปัจจัยผลัก (push factors) ประกอบด้วย

2.1 ความคาดหวัง (expectation) คือ การรับรู้ของผู้กระทำทางสังคมว่า บุคคลอื่น ๆ กลุ่มหรือสังคมทั่วไปต้องการให้เชื่อ รู้สึกหรือประพฤติปฏิบัติต่ออย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะภายใต้สถานการณ์นั้น หรือกล่าวได้ว่า การตัดสินใจกระทำพฤติกรรมของบุคคลส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย ในการตัดสินใจศึกษาต่อ นั้น ความคาดหวังส่วนหนึ่งอาจเกิดจากอิทธิพลจากครอบครัว ซึ่งมีความคาดหวังให้ศึกษาต่อตามความต้องการของตน

2.2 ข้อผูกพัน (commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าตนเองผูกพันที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์หรือประเด็นปัญหาที่ตนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ผู้กระทำจะทำตามสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น ดังนั้นข้อผูกพันจึงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมของบุคคลเนื่องจากบุคคลนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

2.3 การบังคับ (force) คือ ความเชื่อถือที่อยู่ในใจของผู้กระทำว่าตนเองต้องตัดสินใจหรือกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่ตนเองรู้สึกว่าไม่มีการเลือกอื่น ๆ การบังคับเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจปฏิบัติได้เร็วขึ้น ดังนั้นการบังคับจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจและการกระทำทางสังคมเนื่องจากบุคคลมักมีความโน้มเอียงที่จะประพฤติปฏิบัติเมื่อถูกบังคับให้ทำ

3. ปัจจัยความสามารถ (able factor) ประกอบด้วย

3.1 โอกาส (opportunity) คือ ความเชื่อของผู้กระทำที่มีสถานการณ์หรือทางเลือกที่มีอยู่ โดยผู้กระทำพิจารณาแล้วเห็นว่าภายใต้สถานการณ์นั้นมีช่องทางจังหวะที่เหมาะสม และเปิดโอกาสให้เลือกกระทำได้จึงเลือกกระทำตามโอกาสที่มีในสถานการณ์นั้น

3.2 ความสามารถ (ability) คือ การรับรู้ของผู้กระทำเกี่ยวกับกำลังหรือพลังของตนเองในการที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้นผู้กระทำจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนบรรลุผลสำเร็จภายใต้สถานการณ์นั้น ผู้กระทำจะตระหนักถึงความสามารถของตนเองก่อนที่จะมีการตัดสินใจ และกระทำเพราะรู้ว่าถ้าตัดสินใจกระทำไปแล้วจะมีความสามารถกระทำได้นั่นเอง ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ จะพิจารณาขีดความสามารถของตนเองเสียก่อน

3.3 การสนับสนุน (support) คือ การช่วยเหลือที่ผู้กระทำเชื่อว่ากำลังได้รับหรือจะได้รับจากผู้อื่นในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้กระทำจะเป็นผู้เลือก ดังนั้นบุคคลมักจะมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจและกระทำพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดเมื่อรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น

จากปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการข้างต้น ริตเตอร์ ได้อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือสาเหตุที่มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม ของบุคคลดังนี้

1. ในสถานการณ์การกระทำทางสังคมเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลหลายคน ซึ่งแต่ละคนจะมีเหตุผลแต่ละอย่างในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำ

2. บุคคลหรือองค์กรจะตัดสินใจหรือแสดงการกระทำบนพื้นฐานของกลุ่มเหตุผล ซึ่งผู้ตัดสินใจคิดว่าสอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของเขาในสถานการณ์นั้น ๆ

3. ปัจจัยหรือเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจนั้นอาจมีเพียง 5-6 ประการ หรืออาจมีน้อยหรือมากกว่านี้จากจำนวนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำทั้ง 10 ประการที่กล่าวมาแล้ว

4. เหตุผลบางประการจะสนับสนุนการตัดสินใจ และเหตุผลบางประการจะต่อต้านการตัดสินใจ

5. บุคคลผู้ตัดสินใจจะตระหนักหรือให้น้ำหนักแก่ปัจจัยเหตุผลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในน้ำหนักที่แตกต่างกัน

6. ในการตัดสินใจเรื่องหนึ่งเรื่องใด เหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจนั้นไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นพร้อมกันทั้ง 10 ประการ

7. กลุ่มของปัจจัยหรือเหตุผลที่มีต่อการตัดสินใจกระทำทางสังคมย่อมจะมีการเปลี่ยนแปลงได้

8. ในบางสถานการณ์อาจจะมียาเลือกสองหรือสามทางเพื่อที่จะตอบสนองต่อการเลือกปฏิบัติในสถานการณ์นั้น

9. บุคคลแต่ละคนอาจจะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่แตกต่างกัน

10. เหตุผลที่ตัดสินใจสามารถมองเห็นได้จากทางเลือกที่ได้เลือกแล้ว

จากทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นความคิดที่มีจุดมุ่งหมาย และมีปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยเป็นองค์ประกอบรวมกัน ประกอบไปด้วย ปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยดัง ปัจจัยหลัก และปัจจัยความสามารถ โดยทั้ง 3 ปัจจัย มีด้านต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจซึ่งสามารถเปลี่ยนไปตามแต่ละสถานการณ์ของแต่ละบุคคล

ความสำคัญของการตัดสินใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2551) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจเพื่อในกรณีที่ทางเลือกมีหลายทางเลือกจะต้องอาศัยดุลยพินิจส่วนตัวของบุคคลเพื่อการตัดสินใจซึ่งการมีหลายทางเลือกนั้นอาจตัดสินใจผิดพลาดขึ้นได้ ดังนั้น จึงต้องอาศัยเครื่องมือหรือเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยเพื่อทำการตัดสินใจ

2. การมีข้อมูลเป็นจำนวนมากในการตัดสินใจ หากบุคคลนำดุลยพินิจส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจ บ่อยครั้งอาจเกิดโอกาสผิดพลาดและขาดความรอบคอบได้ เนื่องจากไม่สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่ทั้งหมดมาพิจารณาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

3. เพื่อลดความขัดแย้ง เนื่องจากพื้นฐานความรู้รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการตัดสินใจถ้าหากไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันมาทำการตัดสินใจแล้วอาจจะทำให้การตัดสินใจแตกต่างกันออกไปจนทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้

4. เพื่อลดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในการตัดสินใจของบุคคลที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือ ดังนั้นการตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือที่ถูกต้องและเหมาะสมจะช่วยโอกาสของการตัดสินใจที่ผิดพลาดลดลงได้

จากความสำคัญของการตัดสินใจ สามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการตัดสินใจที่ดีสามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยการใช้เครื่องมือหรือใช้เกณฑ์การตัดสินใจที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่มีคุณภาพ สามารถแก้ไขปัญหาได้และยังสามารถช่วยลดความขัดแย้งลงได้อีกด้วย

องค์ประกอบของการตัดสินใจ

นันทน์ภัส กังเม้ง (2562) ได้แบ่งองค์ประกอบของการตัดสินใจไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะการตัดสินใจจะดีหรือไม่ขึ้นกับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีข้อมูล มีเหตุผล มีค่านิยมที่ถูกต้องสอดคล้องต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การ แต่ในบางครั้งถ้าผู้ทำการตัดสินใจขาดข้อมูลที่ถูกต้องขาดเหตุผลและค่านิยมที่มาสอดคล้องแล้วจะทำให้ผลของการตัดสินใจไม่ดีพอได้ ผู้ทำการตัดสินใจบางเรื่องต้องมุ่งสู่การตัดสินใจเป็นกลุ่มบางเรื่องบางกรณีก็ตัดสินใจโดยคน ๆ เดียว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง

2. ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สองที่ต้องให้ความสำคัญปัญหาที่ต้องตัดสินใจนั้นจำแนกได้หลายประการ เช่น จำแนกตามโรคโครงสร้างและระบบงานบกพร่อง โรคพฤติกรรมบกพร่อง และโรคเทคโนโลยีและวิทยาการบกพร่อง เมื่อกำหนดปัญหาได้ชัดว่าเป็นปัญหาเรื่องอะไรก็สามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้ถูกต้อง

3. ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ เป็นองค์ประกอบที่สามที่ต้องคำนึง ผู้บริหารต้องพยายามที่จะค้นหาทางเลือกที่ดีกว่าอยู่เสมอและสร้างทางเลือกให้มากกว่า 2 ทางเลือก ในปัจจุบันการบริหารองค์การมุ่งสู่การสร้างทางเลือกสู่การผลิตสินค้าและบริการที่ถูกลงกว่า มีคุณภาพสูงกว่า มีความรวดเร็ว มีการบริการที่ประทับใจมากกว่า นอกจากนี้ควรที่จะสร้างทางเลือกเพื่อมุ่งสู่การเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการอีกด้วย

4. สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ ในการตัดสินใจจำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจเป็นแบบใด ซึ่งมี 3 ประการ ได้แก่ สภาพการณ์ที่แน่นอน เป็นสภาพการณ์ที่ผู้ทำการตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบถึงผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกอย่างดีด้วยการตัดสินใจดังกล่าวย่อมมีโอกาสถูกต้องมากที่สุด เช่น ตัดสินใจนำเงินฝากธนาคารย่อมคำนวณดอกเบี้ยได้ชัดเจนใน ระยะสั้นและระยะยาว สภาพการณ์ที่เสี่ยง เป็นสภาพการณ์ที่ผู้บริหารตัดสินใจทราบทางเลือกต่าง ๆ และทราบโอกาส ความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้นผู้บริหารจะตัดสินใจเมื่อโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ มากกว่าเสียประโยชน์ การตัดสินใจในสภาพการณ์เสี่ยงผู้ทำการตัดสินใจต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่องทฤษฎีความน่าจะเป็นและแขนงการตัดสินใจ และสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอนเป็นสภาพการณ์ ที่ผู้ทำการตัดสินใจอาจทราบทางเลือกต่าง ๆ แต่ไม่ทราบผลที่อาจเกิดขึ้น ในแต่ละทางเลือกโดยไม่สามารถคาดคะเนความน่าจะเป็นของแต่ละทางเลือกภายใต้สภาพการณ์ดังกล่าวผู้ทำการตัดสินใจ จึงไม่ควรตัดสินใจใด ๆ ลงไปจนกว่าจะมีข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือมากกว่าที่มีอยู่

จากข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบการตัดสินใจประกอบด้วย ผู้ทำการตัดสินใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ และสภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ ซึ่งมี 3 ประการ ได้แก่ สภาพการณ์ที่แน่นอน สภาพการณ์ที่เสี่ยง และสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

กระบวนการตัดสินใจ

โอเพนไฮม์ (Oppenheim, 1979) กล่าวว่า ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน คือ

1. การตระหนักถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีตัวเลือกเกิดขึ้น
2. พิจารณาและไตร่ตรองทางเลือก
3. เลือกทางเลือกที่ดีและมีปัญหาน้อยที่สุด

4. ตัดสินใจบนพื้นฐานของทางเลือก
5. ยอมรับกับผลที่ตามมาของการตัดสินใจ
6. ประเมินผลการตัดสินใจ

ณัฏฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักถึงปัญหา (Problem Awareness) การรับรู้ถึงปัญหาหรือโอกาส ซึ่งปัญหาอาจจะเกิดขึ้นโดยตรงหรืออาจต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อม โดยสามารถพิจารณาว่าอาจเกิดปัญหาจากเหตุการณ์ต่อไปนี้

- 1.1 เมื่อเกิดความเบี่ยงเบนจากอดีต
- 1.2 เมื่อเกิดความเบี่ยงเบนจากแผน
- 1.3 เมื่อมีผู้มาร้องเรียนหรือแจ้งปัญหา
- 1.4 เมื่อคู่แข่งมีผลการดำเนินงานที่ดีกว่า

2. นิยามปัญหา (Problem Definition) กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบขอบเขต สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างชัดเจน และตรงประเด็น มิเช่นนั้นภาพของปัญหาก็อาจจะฟุ้งกระจายทำให้ไม่สามารถทราบสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้ การนิยามปัญหามีขั้นตอนสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 2.1 การวิเคราะห์ปัญหา
- 2.2 การตัดสินใจแก้ปัญหา

3. ตัดสินใจ (Decision Making) เป็นขั้นตอนสำคัญในการเลือกผลลัพธ์ที่เหมาะสม ซึ่งกำหนดความถูกต้องและความสำเร็จในการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ โดยผู้ตัดสินใจจะทำตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจ
- 3.2 พัฒนาทางเลือก
- 3.3 ประเมินผลประโยชน์และความเสี่ยงของทางเลือก
- 3.4 การออกแบบแผน

4. การปฏิบัติตามแผน (Action Plan Implementation) นำทางเลือกที่เลือกไว้ไปวางแผนและดำเนินการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอย่างเหมาะสมซึ่งมีขั้นตอนดำเนินงาน 3 ขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 มอบหมายงานและความรับผิดชอบ
- 4.2 สร้างตารางการปฏิบัติงาน
- 4.3 ส่งเสริมและกระตุ้นการดำเนินงาน

5. การประเมินผล (Evaluation) เป็นขั้นตอนสุดท้ายในการตัดสินใจแก้ปัญหาโดยทำการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อทำการปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนการและสถานการณ์ในขณะนั้นตลอดจนทำการปรับปรุงให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยการประมวลผลจะประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 5.1 กำหนดเกณฑ์และมาตรฐานในการวัดความสำเร็จ
- 5.2 ติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงาน

5.3 แกไขผลการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง

จากการศึกษากระบวนการตัดสินใจ สรุปได้ว่ากระบวนการตัดสินใจมีหลายขั้นตอนขึ้นอยู่กับสภาพของปัญหาแต่ละบุคคล ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าก่อนที่จะตัดสินใจเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้ตัดสินใจจะใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อประเมินทางเลือกด้วยการใช้หลักการและเหตุผลจากประสบการณ์ที่ตนเองมีเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีปัญหาน้อยที่สุด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการตัดสินใจนั้น ๆ ด้วย

ปัจจัยที่ผลต่อการตัดสินใจ

อิสระ พาภิรมย์ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความสมัครใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของทหารกองเกิน ของอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว มีองค์ประกอบย่อย 2 ส่วนคือ

1.1 ประการแรก ได้แก่ ความสนใจซึ่งก็คือ ความเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ปฏิบัติอย่างแท้จริงหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เอาใจจดใจจ่อ ได้แก่ สนใจเรื่องอาวุธจึงอยากเข้ามาเป็นทหารเพื่อจะได้ยิงปืนเป็น เป็นอาชีพที่ท้าทาย เพราะเคยเป็นนักศึกษาวิชาทหารมาก่อนจึงสนใจ

1.2 ประการที่สอง ได้แก่ เหตุผลส่วนตัวคือเหตุผลที่เกิดจากความรู้สึกจากความคิดและความเชื่อ ได้แก่ อยากเป็นทหารเพราะแต่งเครื่องแบบทหารแล้วทำให้เกิดความภูมิใจ อยากได้สมุดกองหนุนเพื่อไปสมัครงาน อยากได้สิทธิในการลดเวลารับราชการ

2. แรงจูงใจด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้แก่ สิ่งที่จ่ายให้กับทหารกองประจำการ เพื่อทดแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ กับทหารกองประจำการ ในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

3. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า ได้แก่ สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อทำไปแล้วจะทำให้มีความเปลี่ยนแปลง เจริญงอกงามในทางที่ดีขึ้น ได้แก่ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่มั่นคงสมัครเป็นทหารแล้วสามารถสอบเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาของทหารเกณฑ์ มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

4. แรงจูงใจด้านเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ การได้รับการกล่าวขวัญถึง ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ มีความเป็นลูกผู้ชาย ทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

5. แรงจูงใจด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่านิยมของครอบครัว เช่น พ่อเป็นทหารจึงให้ลูกเป็นทหารมีญาติพี่น้องซึ่งประสบความสำเร็จในชีวิตการเป็นทหารค่านิยมของสังคม เช่น การสมัครเข้าเป็นทหารของเหล่าดาราหนังร้องทำให้เป็นที่ยอมรับของสังคมต่างกับผู้ที่หนีทหารจะได้รับการปฏิเสธจากสังคม

นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลในการตัดสินใจทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของชายไทยกรณีศึกษากรมทหารราบแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว หมายถึง ใส่ใจหรือเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งใดเป็นพิเศษ ใฝ่ใจใคร่รู้

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญ ความรุ่งเรือง สภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทางที่ดีขึ้น

3. ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้คนเราต้องการได้รับการกล่าวขวัญถึง ได้รับการยกย่องนับถือทำให้เป็นที่รู้จักจากคนอื่น ๆ

4. ปัจจัยบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สิ่งแวดล้อมด้านบุคคลก็มีอิทธิพลในหลาย ๆ ด้าน อิทธิพลทางครอบครัว และคนรอบข้างต่อการมีผลต่อตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความปรารถนาของพ่อแม่และความชื่นชมที่เขามีต่อญาติพี่น้องและเพื่อนซึ่งประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ ทำให้เกิดความต้องการอยากเลียนแบบ (imitate)

วัชร สุธประยูร (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของพลทหารสื่อสาร สังกัดกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น ครอบครัวต้องการให้เข้ารับราชการทหาร ได้แรงบันดาลใจจากคนในครอบครัวที่เข้ารับราชการทหาร การเป็นทหารกองประจำการทำให้ครอบครัวภาคภูมิใจ

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น การเป็นทหารกองประจำการทำให้มีรายได้ประจำ ทหารกองประจำการ มีรายได้พิเศษจากการไปทำกิจกรรมนอกเหนือจากงานในหน้าที่

3. ปัจจัยด้านสังคม เช่น ทำให้มีอุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์และประชาชนและเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ได้รับการยกย่องจากประชาชนทั่วไป

4. ปัจจัยด้านอาชีพ เช่น ต้องการได้รับสิทธิเป็นนักเรียนนายสิบ ต้องการฝึกวิชาชีพก่อนปลดจากกองประจำการ

5. ปัจจัยด้านสวัสดิการ เช่น ต้องการได้รับสิทธิศึกษาต่อเพิ่มเติม (กศน.) ได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ผลการตัดสินใจ ประกอบด้วย

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว หมายถึง การใส่ใจหรือการเอาใจจดจ่ออยู่กับสิ่งใดเป็นพิเศษ หรือใฝ่ใจใคร่รู้ เช่น สนใจเรื่องอาวุธจึงอยากเข้ามาเป็นทหารเพื่อจะได้ยิงปืนเป็น เป็นอาชีพที่ท้าทาย เป็นนักศึกษาวิชาทหารมาก่อนจึงสนใจ แต่งเครื่องแบบทหารแล้วทำให้เกิดความภูมิใจ อยากได้สมุดกองหนุนเพื่อไปสมัครงาน อยากได้สิทธิในการลดเวลารับราชการ

2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับทหารกองประจำการ เพื่อทดแทนการทำงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ผลประโยชน์ สวัสดิการ หรือการให้บริการต่าง ๆ ในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น รถรับส่ง การบริการด้านสุขภาพ ให้การประกันต่าง ๆ เป็นต้น

3. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญ ความรุ่งเรือง สภาพาสที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในทางที่ดีขึ้น เช่น อาชีพทหารเป็นอาชีพที่มั่นคง สมัครเป็นทหารแล้วสามารถสอบเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาของทหารเกณฑ์ มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้ได้รับการกล่าวขวัญ ได้รับการยกย่องนับถือ ทำให้เป็นที่รู้จักจากคนอื่น ๆ เช่น ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ มีความเป็นลูกผู้ชายทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ

5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง หมายถึง สิ่งแวดล้อมด้านบุคคลที่มีอิทธิพลในหลาย ๆ ด้าน อิทธิพลทางครอบครัว และคนรอบข้างต่อการมีผลต่อตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความปรารถนาของพ่อแม่และความชื่นชมที่เขามีต่อญาติพี่น้องและเพื่อน ซึ่งประสบผลสำเร็จในการ ประกอบอาชีพ ทำให้เกิดความต้องการอยากเลียนแบบ เช่น พ่อเป็นทหารจึงให้ลูกเป็นทหาร มีญาติ พี่น้องซึ่งประสบผลสำเร็จในชีวิต การสมัครเข้าเป็นทหารของเหล่าดารานักร้องทำให้เป็นที่ยอมรับ ของสังคมต่างกับผู้ที่หนีทหารจะได้รับการปฏิเสธจากสังคม

ตาราง 2 ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

กรอบแนวคิดการตัดสินใจ	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง									
	Reeder (1971)	เกียรติจิตร บุญคำภา, และคนอื่น ๆ (2566)	อิสระ พาวริรัมย์ (2563)	นันทน์ภัส กังเม้ง (2562)	ชาวิน เมืองพุทธ, และคนอื่น ๆ (2561)	พัชรพร กังวาลย์ (2561)	วัชรระ สุขประยูร (2553)	รัฐพล ตรีชนะ (2554)	กิตติธัช พันธุ์เปรม (2564)	พรทิวี เกื้อนคำแสน (2559)
1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8
3. ด้านความก้าวหน้า	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
6. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		✓								1
7. ด้านความมั่นคง		✓								1
8. ด้านแนวทางการตัดสินใจเลือกอาชีพ					✓					1
9. ด้านความเชื่อมั่นองค์กร						✓				1
10. ด้านสภาพการทำงาน									✓	1

ผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
3. ปัจจัยด้านความก้าวหน้า
4. ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียง
5. ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจมีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศ และชาวไทยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฟลิปโป (Flippo, 1966) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง การกระตุ้นเร่งเร้า และการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้เกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังเป็นอาการเร่งเร้า หรือเป็นอาการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้โดยอาจกระตุ้น เร่งเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นนั้นด้วยวิธีเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก และด้วยวิธีการเชิงนิเสธ หรือเชิงลบ

โรเบิร์ต คลิตเนอร์ (Robert Kreitner, 2007) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการ

วาร์นี มันดี, และเชน อาร์ พรیمیส์ (R. Wayne Mondy, & Shane R. Primeaux, 1993) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาในการใช้ความพยายามออกมา เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ (motivation) มีลักษณะเป็นนามธรรม เป็นวิธีการที่จะนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ เหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ

เดโช สวานานนท์ (2511) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า พฤติกรรมที่ถูกแรงกระตุ้นโดยแรงขับของแต่ละบุคคลที่มีแนวโน้มไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างใดอย่างหนึ่งและร่างกายอาจจะสมประสงค์ในความปรารถนาอันเกิดจากแรงขับนั้น ๆ ได้

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2524) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจอย่างมีหลักเกณฑ์ออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. แรงจูงใจภายใน (intrinsic motive) หมายถึงสิ่งที่อยู่ในตัวบุคคลและกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอันพึงปรารถนา เช่น สนใจ ตั้งใจเรียน และขยันหมั่นฝึกฝนทบทวนบทเรียน ตลอดจนประพฤติ ปฏิบัติตนในทางที่ดีงาม แรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความสนใจพิเศษ ถ้าบุคคลใดมีความอยากรู้อยากเห็น (curiosity) เป็นพิเศษต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาทิพิศดารหนึ่ง ก็จัดว่าบุคคลนั้นมีการจูงใจภายในกระตุ้นให้เอาใจใส่ หมกมุ่นในสิ่งนั้นหรืออาชีพนั่น ๆ

1.2 ความต้องการ เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าคนเราทุกคนมีความต้องการและความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับกระทำให้คนเรากระทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความสบายใจ ความพอใจ

1.3 เจตคติ ความรู้สึกความนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น จัดเป็นแรงจูงใจภายใน อีกอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กที่ชอบวิชาคณิตศาสตร์เพราะเห็นว่าเป็นวิชาที่เรียนสนุก อีกทั้งเป็นประโยชน์ต่อชีวิตประจำวัน เจตคติที่ดี (positive attitude) นี้ จะทำให้เด็กสนใจ ตั้งใจและขยันทำแบบฝึกหัด หรือการที่ทหารกองเกินเห็นว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ทหารเป็นผู้ที่มีความเสียสละ การที่ได้ผ่านการเป็นทหารเหมือนกับ การได้ตอบแทนประเทศชาติซึ่งเป็นหน้าที่ของลูกผู้ชายไทยทุกคน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ดีจึงทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ

2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motive) แรงจูงใจชนิดนี้เกิดจากเครื่องล่อ (incentives) ภายนอกมากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ได้แก่

2.1 เป้าหมาย คนที่มีเป้าหมายในการเรียนหรือการทำงานใด ๆ นั้น เป้าหมายจะเป็นสิ่งกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า (knowledge of progress) ทหารกองเกินที่มีโอกาสได้ทราบถึงความก้าวหน้าถ้าสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เช่น มีสิทธิสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกในส่วนที่รับจากทหารกองประจำการและในระหว่างที่เป็นนักเรียนนายสิบถ้าผลการเรียนดีเยี่ยมก็จะได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งในการประกอบอาชีพ ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าของตนจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ทหารกองเกินเกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ และทำให้เกิดกำลังใจ (encourage) ในการเรียน การทำงาน และการกิจกรรม การทำพฤติกรรมที่ดีงามต่อไป

2.3 เครื่องล่อ หมายถึง สิ่งที่ครูผู้ปกครองและผู้บังคับบัญชานำมาใช้กระตุ้นนักเรียน บุตรหลานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงจูงใจในการทำดี เช่น การทดสอบ การชมเชย (praise) การติเตียน (blame) การแข่งขัน (competition) หรือในกรณีที่ทางราชการให้สิทธิต่าง ๆ แก่ผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เช่น มีสิทธิเลือกเข้าประจำการเป็นทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ ตามความต้องการของแต่ละคน มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน หรือการลดหย่อนเวลา รับราชการ กรณีมีคุณสมบัติพิเศษตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจหรือเครื่องล่อให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดย จูงใจให้กระทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งสิ่งเร้ามีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เองสิ่งเร้าภายในได้แก่ ความสนใจ ความรู้สึกต้องการ และเจตคติ ความรู้สึกความนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สำหรับสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความก้าวหน้าและเครื่องล่อ แรงจูงใจอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกเพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันก็ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1959) ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่

เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzbeg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮร์ซเบิร์กโดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ 2 คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่ามี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบโอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายใน ความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชาสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1969) นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลขี้เกียจไม่ชอบทำงานผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ในการลงโทษมีความจำเป็น ต้องมีการจูงใจโดยจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือการตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง

แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเองควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพของ อากี里斯 (Argyris, 1968) ในปี ค.ศ. 1957 อากี里斯 (Argyris) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ โดย อากี里斯 (Argyris) เห็นว่าบุคคลจะมีบุคลิกภาพเปลี่ยนแปลงไปใน 7 ลักษณะ คือ

1. จากคนที่เฉื่อยชาเหมือนทารก เป็นคนกระตือรือร้นเหมือนผู้ใหญ่
2. จากคนที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเหมือนทารก เป็นคนที่มีอิสระเหมือนผู้ใหญ่
3. จากคนที่มีความประพฤติดีเพียง 2 – 3 แบบเหมือนทารก เป็นคนที่มีความประพฤติหลาย ๆ แบบเหมือนผู้ใหญ่
4. จากคนที่สนใจเพียงผิวเผินชั่วคราวเหมือนทารก เป็นคนสนใจอย่างลึกซึ้งและหนักแน่นเหมือนผู้ใหญ่
5. จากคนที่มองระยะสั้น เฉพาะปัจจุบันเหมือนเด็ก เป็นคนที่มีมองการณ์ไกลทั้งในอดีตและอนาคตเหมือนผู้ใหญ่
6. จากคนที่อยู่ภายใต้ผู้อื่นเหมือนเด็ก เป็นคนที่มีฐานะเท่าเทียมผู้อื่น หรือเป็นหัวหน้าเหมือนผู้ใหญ่
7. จากคนที่ไม่รู้จักตนเหมือนเด็ก เป็นคนที่รู้จักตนและควบคุมตนเองเหมือนผู้ใหญ่

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) (Maslow, 1943) มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ออกเป็น 5 ขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนอง หากร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น ความต้องการในด้านอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ฯลฯ
2. ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน
3. ความต้องการทางด้านสังคม (social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนต่อไป ซึ่งความต้องการในขั้นนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น การอยู่ร่วมกันและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4. ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ (esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง อยากเด่นในสังคมเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลายในเรื่องต่าง ๆ เช่น ยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (self-actualization needs) ความต้องการนี้ เป็นความต้องการระดับสูงสุดเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จตามแนวความคิดของตนเองซึ่งย่อมจะขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของบุคคลนั้นด้วย

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ในปี ค.ศ. 1972 เคล์ตัน พี แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer) ได้ขยายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ที่เรียกว่า “ERG Theory” โดยแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่งกลุ่ม ความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการด้านการดำรงชีวิต (Existence needs) ได้แก่ ความต้องการปัจจัยเกี่ยวกับการยังชีพ และความต้องการความปลอดภัย ซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก และความเป็นเพื่อนจากผู้อื่น และความต้องการความยอมรับนับถือทั้งจากตนเองและผู้อื่น ซึ่งตรงกับความต้องการขั้น 3 และ 4 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

3. ความต้องการด้านการเจริญเติบโต (Growth needs) ได้แก่ ความต้องการการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิตซึ่งตรงกับความต้องการขั้นที่ 5 ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

แอลเดอร์เฟอร์ เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ให้สั้นลง เพราะค้นพบจากการวิจัยว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มความต้องการที่สำคัญเพียง 3 กลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาสนองความต้องการจากลำดับ 1 ไปหาลำดับ 3 นั้น ถ้าบุคคลได้พบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้รับความรักและความนิยมเพิ่มขึ้น และจากการนำเสนอข้างต้นที่ว่า ความต้องการมีเพียง 1 ลำดับ คือ Existence – Relatedness – Growth จึงเรียกว่า ERG Theory

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Socially Acquired Needs Theory) (David McClelland, 1961) เป็นทฤษฎีที่เน้นความต้องการของมนุษย์มี 3 ประการ โดยเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคมในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม ที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการ มีดังนี้ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) โดยต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา

2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) โดยต้องการความรักใคร่ชอบพอกันเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) โดยต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ 3 ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ 1 และ 2 ของมาสโลว์ จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์กรที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา

ความต้องการและแรงขับ

นอกเหนือจากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามข้อเสนอแนะของมาสโลว์ (Maslow) อิสระ พาภิรมย์ (2563) ได้จำแนกลักษณะสำคัญของความต้องการ รวมทั้งแรงขับและแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิว ก็ต้องหาอาหารเพื่อนำมารับประทาน ไม่มีเงินขาดเงินก็ต้องการเงินมาใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการยอมรับต้องการมีชื่อเสียงต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) หมายถึง สภาพความต้องการที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อจะให้บรรลุความต้องการ ทำให้เกิดแรงขับ แรงขับเป็นกระบวนการภายใน ซึ่งจะเพิ่มให้แก่พฤติกรรมพลังแรงขับอาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ อากาศ ซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นกระตือรือร้นเฉื่อยชาหรือ อารมณ์รุนแรงได้ แรงขับนั้นมีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี โดยส่วนดี คือ สร้างกำลัง พลัง ทำให้บุคคลเกิดพลังความทะเยอทะยาน และใช้ความสามารถของตนเต็มที่ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ส่วนไม่ดีคือหากมีแรงขับมากเกินไปทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจโดยแรงขับมี 2 ประเภท ดังนี้

2.1 แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นภายในตัวของเราเอง ได้แก่ ความหิว ความรู้สึกทางเพศ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการหรือสภาวะภายในร่างกาย ซึ่งอวัยวะของร่างกายจะไปกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ

2.2 แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากการรับรู้ทางกิจกรรมหรือแรงกดดันทางจิตใจ (Social Motives) เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีฐานะ ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมีเกียรติยศ เป็นต้น

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร)

การเกณฑ์ทหาร เป็นการรับสมัครบุคคลโดยบังคับในราชการบางอย่างของชาติ การเกณฑ์มีมาแต่โบราณ และปัจจุบันยังคงอยู่ในระบบราชการบางประเทศ โดยมีชื่อเรียกหลากหลาย ระบบการเกณฑ์ชายหนุ่มแทบทุกคนทั่วประเทศมีมาแต่การปฏิวัติฝรั่งเศสในคริสต์ทศวรรษ 1790 ซึ่งการเกณฑ์ทหารได้กลายมาเป็นพื้นฐานของกองทัพขนาดใหญ่และทรงพลัง ภายหลังชาติยุโรปส่วนมากลอกกระบวนดังกล่าวในยามสงบ ดังนั้นชายที่มีอายุตามกำหนดต้องรับราชการตั้งแต่ 1 – 8 ปี ประจำในกองประจำการ

การเกณฑ์ทหารเป็นที่ถกเถียงกันด้วยหลายเหตุผล รวมทั้งการคัดค้านการสู้รบโดยอ้างมนุษยธรรมบนเหตุผลด้านศาสนาหรือปรัชญา การคัดค้านทางการเมือง ตัวอย่างเช่น การรับราชการรัฐบาลหรือสงคราม ซึ่งไม่เป็นที่นิยม และการคัดค้านทางอุดมการณ์ ตัวอย่างเช่น เป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล บางครั้งผู้ถูกเกณฑ์ทหารอาจหลบเลี่ยงราชการโดยการออกนอกประเทศ ระบบการคัดเลือกบางระบบปรับให้เข้ากับทัศนคติเหล่านี้โดยการจัดการราชการทางเลือกที่ไม่ใช่บทบาทปฏิบัติการรบหรือไม่ใช่ทหารอย่างสิ้นเชิง เช่น ซิวิลดีนส์ (ราชการพลเรือน) ในประเทศออสเตรเลียและสวิสเซอร์แลนด์ประเทศที่แยกออกจากสหภาพโซเวียตส่วนมากเกณฑ์ทหารไม่เพียงเข้ากองทัพอากาศแต่รวมถึงองค์การกึ่งทหารซึ่งมีหน้าที่ในราชการเฉพาะในประเทศคล้ายตำรวจ (หน่วยทหารภายใน) หรือหน้าที่กู้ภัย (หน่วยป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน) ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ไม่ถือว่าเป็นทางเลือกของการเกณฑ์ทหาร ต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 หลายประเทศไม่เกณฑ์ทหารอีกต่อไป แต่อาศัยทหารอาชีพที่มาจากอาสาสมัครที่ได้รับสมัครตามความต้องการของกำลังพล อย่างไรก็ตาม หลายรัฐที่ยกเลิกการเกณฑ์ทหารไปแล้วยังสงวนอำนาจที่จะรื้อฟื้นการเกณฑ์ทหารในยามสงครามหรือเกิดวิกฤตการณ์ได้ด้วย

การเกณฑ์ทหารในประเทศไทย เป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นหน้าที่ของชายไทย ส่วนในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทย ตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน พระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกินการรับหมายเรียก การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลด (ทวิยศ ศรีเกตุ, 2560)

ประวัติการเกณฑ์ทหาร

สมัยกรุงสุโขทัย (พ.ศ. 1800 – 1920) การทหารยังไม่มีระบบการเกณฑ์ทหาร หากแต่พลเมืองที่เป็นผู้ชายทุกคนจะต้องเป็นทหารตลอดชีพ โดยถือว่าเป็นหน้าที่ที่จะต้องพึงรับใช้ประเทศชาติ กล่าวคือ ยามเกิดศึกสงครามพลเมืองชายทุกคนจะต้องออกรบ แต่เมื่อยามบ้านเมืองสงบก็จะแปรสภาพเป็นพลเรือน แต่จะเป็นกำลังสำรองโดยที่ทุกคนต้องรับการฝึกวิชาทหารซึ่งพ่อหมู่บ้านและพ่อเมืองจะเป็นผู้นัดหมายอำนวยการฝึกอบรมให้พร้อมที่จะแปรสภาพเป็นทหารหาญเพื่อออกทำการศึกสงครามร่วมกับองค์พระมหากษัตริย์ซึ่งมีอัครยศเป็น “พ่อขุน” เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของชาติหรือเพื่อป้องกันครอบครัวมิให้ตกเป็นเชลย หรือทาสของชนชาติศัตรูผู้รุกราน

สมัยกรุงศรีอยุธยา (พ.ศ. 1920 – 2310) ได้จัดตั้งกรมพระสุรัสวดี (กรมสัสดี) ในสมัยนั้นชายไทยที่ไม่ใช่ตระกูลขุนนางเมื่ออายุครบ 16 ปีกรมสัสดีจะเรียกตัวไปตรวจเลือกเข้ารับราชการไพร่

โดยใช้ส่วนสูงเป็นเกณฑ์ หากผู้ใดมีส่วนสูงถึงไหล่ถึงประมาณ 1.25 เมตร จะต้องรับราชการไพร่ มีศักดินา 25 ไร่โดยต้องไปสังกัดมูลนายหรือราชวงศ์ที่ตนเลือกเพื่อรับใช้ เรียกว่า “ไพร่สม” หรือ “ไพร่ส่วนบุคคล” เมื่ออายุครบ 18 ปีก็จะถูกจัดเข้ารับราชการขึ้นตรงต่อพระเจ้าแผ่นดินโดยเป็น พลทหารหรือเป็นคนงานอยู่ตามกรมกองเรียกว่า “ไพร่หลวง” ต้องเข้าเวรรับใช้แรงงานปีละ 6 เดือน (เดือนเว้นเดือน) เว้นแต่จะจ่ายเงินแทน เรียกว่า “เงินค่าราชการ” ส่วนไพร่ที่อยู่ห่างไกลหัวเมือง จะได้รับการยกเว้นการเกณฑ์แรงงานแต่จะต้องส่งผลผลิต (ส่วย) แทน จึงเรียกว่า “ไพร่ส่วย” ทั้งไพร่สม ไพร่หลวงและไพร่ส่วย จะพ้นสภาพนี้ไปก็ต่อเมื่ออายุครบ 60 ปี หรือมีบุตรชายเข้ารับราชการ ไพร่หลวง 3 คน และเมื่อยามที่บ้านเมืองเกิดศึกสงครามขุนนางจะรวบรวมไพร่สม ไพร่หลวง และ ไพร่ส่วยเข้าทำการรบร่วมกันโดยไม่มีข้อยกเว้น

สมัยกรุงธนบุรีและในต้นรัตนโกสินทร์ (พ.ศ. 2310 – 2445) ระบบการเกณฑ์ทหารคงเป็น เช่นเดียวกับสมัยกรุงศรีอยุธยา เพียงแต่ลดระยะเวลาในการเข้าเวรรับใช้แรงงานของไพร่หลวงให้น้อยลง เพื่อให้มีเวลาประกอบอาชีพมากขึ้นกล่าวคือ ในสมัยกรุงธนบุรีให้เข้าเวรปีละ 4 เดือน และใน สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้นลดลงเหลือ 3 เดือน และพ้นสภาพเมื่ออายุครบ 50 ปี (กรมการกำลังสำรอง ทหารบก, 2525) นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการ “สักเลขไพร่พล” โดยสักตัวเลขไว้ที่แขนข้างซ้ายของ ไพร่เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดเข้าหมวด หมู่ กรม กองและเพื่อป้องกันการหลบหนี

ในสมัยรัชกาลที่ 5 ได้ทรงจัดตั้งกองทหารแบบยุโรปเพิ่มขึ้นอีกหลายกรม ทำให้การเกณฑ์ พลเมืองแบบเดิม ไม่เพียงพอและยังก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อประชาชนที่ต้องเข้าเวรรับใช้แรงงาน จนถึงอายุ 60 ปี พระองค์ทรงมีความคิดที่จะยกเลิกการเกณฑ์ไพร่และบังคับให้ชายไทยวัยฉกรรจ์ทุกคนเข้ารับราชการทหารชั่วระยะเวลาหนึ่ง จึงให้ฝ่ายพลเรือนเร่งรัดจัดทำบัญชีสำมะโนครัวและให้ทดลองใช้ ข้อบังคับ ลักษณะการเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 122 ในหัวเมืองสำคัญก่อน ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการเกณฑ์ ทหารฉบับแรกโดยมีสาระสำคัญคือ กระทรวงกลาโหมส่งบัญชีรายชื่อชายฉกรรจ์ที่จะเข้ารับการเกณฑ์ ทหารให้กระทรวงมหาดไทยดำเนินการและกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ในการป้องกันประเทศและ ดำเนินการเตรียมพล ตลอดจนจัดหาคนเข้าเป็นทหาร แบ่งเป็นทหารบก ทหารเรือตลอดจนการเลี้ยงดู อย่างเป็นแบบแผน ถึงแม้จะทรงตราข้อบังคับลักษณะการเกณฑ์ทหารแล้วก็ตามแต่ก็ทรงโปรดอนุญาตให้ ผู้ที่ไม่ประสงค์จะเป็นทหารสามารถเสียเงินค่าราชการทดแทนได้โดยต้องเสียเงินปีละ 6 บาท

จากนั้นต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ได้มีการเปลี่ยนชื่อเงินค่าราชการเป็น “รัชชูปการ” แทน (กรมการกำลังสำรองทหารบก, 2525) และได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร ร.ศ. 124 ทว่าราชอาณาจักรเมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2459 พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดให้ชายไทยที่มี อายุ 18 ปี เข้าเป็นพลทหารสองปีโดยต้องอยู่ประจำกรมกองทหารให้ได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และ เครื่องนุ่งห่มใช้สอยตามสมควร นับเป็นการวางรากฐานการเกณฑ์ทหารแบบใหม่ แม้ว่าในสมัยต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2460 ขึ้นอีกก็ตามแต่ใจความของกฎหมาย ส่วนใหญ่ยังคงเดิม

สมัยรัชกาลที่ 7 ที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง (พ.ศ. 2475 ถึงปัจจุบัน) ในช่วงนี้ได้มีการ แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2460 อยู่หลายครั้ง

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรมหาอานันทมหิดลวชิราลงกรณ พ.ศ. 2475 ได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติรับราชการทหารพ.ศ. 2497 โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่ 17 กุมภาพันธ์

พุทธศักราช 2497 จนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงครั้งสุดท้ายโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 300 ลง 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 เป็นการเปลี่ยนแปลงอำนาจในการดำเนินการตรวจคัดเลือกจากฝ่ายมหาดไทยกลับมาเป็นฝ่ายทหารตามเดิมและให้นายอำเภอมีหน้าที่ในการออกหมายเรียกส่วนผู้ว่าราชการจังหวัดกับสัสดีจังหวัดจะเป็นผู้ออกหนังสือสำคัญให้แก่ทหารที่ถูกปลดเป็นกองหนุนไว้เป็น (กรมการกำลังสำรองทหารบก, 2525)

ความสำคัญของกฎหมายรับราชการทหารพระราชบัญญัติรับราชการทหารเป็นกฎหมายสำคัญฉบับหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับครอบครัวเกือบทุกครอบครัวครัวเรือนซึ่งมีบทบาทให้บรรดาชายที่มีสัญชาติเป็นไทยทุกคนเข้ารับราชการทหารเพื่อรับใช้ประเทศชาติในยามปกติและยามสงคราม ฉะนั้นใครใคร่ทุกคนจำเป็นต้องรู้กฎหมายฉบับนี้แต่ยังปรากฏว่าในปีหนึ่งหนึ่งจะมีผู้รับโทษหรือขาดสิทธิอันควรจะได้รับจากกฎหมายฉบับนี้โดยมิได้มีเจตนาฝ่าฝืนหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์เป็นจำนวนไม่น้อยทั้งทั้งที่กฎหมายในเรื่องนี้ได้ประกาศใช้มานานหลาย 10 ปีแล้วแต่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงและยกเลิกตามกาลสมัยหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน (อิสระ พากิรมย์, 2563)

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร)

1. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เป็นพระราชบัญญัติที่กำหนดขึ้น เมื่อวันที่ 5 ก.พ. 2497 ในสมัยรัชกาลที่ 9 เพื่อปรับปรุงกฎหมายการรับราชการทหารให้มีความเหมาะสมกับการจัดกำลังกองทัพไทย และเป็นพระราชบัญญัติที่ใช้ในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ มีทั้งสิ้น 9 หมวด รวม 51 มาตรา โดยมีมาตราที่สำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2497) ดังนี้

มาตรา 7 กำหนดให้ชายไทยที่มีสัญชาติไทยทุกคน มีหน้าที่เข้ารับราชการทหาร

มาตรา 8 การเข้าเป็นทหารกองประจำการ กระทำโดยวิธีตรวจเลือก

มาตรา 9 ทหารกองเกินซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้ที่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี ส่วนผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษให้รับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่าสองปี

มาตรา 13 บุคคลซึ่งยกเว้นไม่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ได้แก่ พระภิกษุที่มีสมศักดิ์ นักบวช คนพิการทุพพลภาพ และบุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติที่เป็นทหาร

มาตรา 24 การเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการนั้นให้นายอำเภอเป็นผู้ออกหมายเรียก

มาตรา 25 ทหารกองเกินเมื่อมีอายุย่างเข้ายี่สิบเอ็ดปีบริบูรณ์ต้องไปรับหมายเรียกที่อำเภอซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตน

มาตรา 28 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม กำหนดผู้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้บัญชาการกองพลเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือก ฯ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ นายทหารสัญญาบัตรไม่เกินสองคน สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน และนายทหารสัญญาบัตร ผู้ประกอบโรคศิลปะหนึ่งคน

มาตรา 34 นายอำเภอในท้องที่เป็นผู้กำหนดว่าทหารกองเกินที่ถูกเข้ากองประจำการจะเริ่มเข้ากองประจำการเมื่อใด โดยออกหมายนัดตามเวลาที่กำหนด

มาตรา 36 กระทรวงกลาโหมมีอำนาจในการกำหนดการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม ส่วนการระดมพลกระทำโดย พระราชกฤษฎีกา

มาตรา 45 บุคคลใดหลีกเลี่ยง หรือขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกเข้ากองประจำการมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี

มาตรา 47 ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลตามมาตรา 36 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 48 บุคคลใดทำร้ายร่างกายตนเอง หรือให้ผู้อื่นทำเพื่อให้พ้นจากการรับราชการทหารมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงแปดปี

มาตรา 49 บุคคลใดทำร้ายร่างกายตนเอง หรือให้ผู้อื่นทำเพื่อให้พ้นจากการรับราชการทหารมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงแปดปี

มาตรา 51 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงร่วมกัน เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 คือ กำหนดให้ชายไทยที่มีสัญชาติไทยทุกคนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ มีหน้าที่เข้ารับราชการทหาร มีกำหนดระยะเวลา 2 ปี ส่วนผู้มีคุณสมบัติพิเศษให้รับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี การเข้าเป็นทหารกองประจำการกระทำโดยวิธีการตรวจเลือกบุคคลใดหลีกเลี่ยงต้องมีความผิดตามกฎหมาย

2. กฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกกฎกระทรวงไว้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2516) ดังต่อไปนี้

2.1 การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่น ให้กระทำโดยวิธีร้องขอ และบุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์

2.2 การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอให้กระทำได้ ดังนี้

2.2.1 การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในวันตรวจเลือกให้ผู้ซึ่งถูกเรียกร้องขอต่อคณะกรรมการตรวจเลือกก่อนการกำหนดตัวบุคคลเข้ากองประจำการ เมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกพิจารณาแล้วผู้ใดผู้นั้นมีสิทธิเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ หรือตำรวจแล้วแต่กรณี

2.2.2 การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ ก่อนวันตรวจเลือก ให้ผู้ซึ่งถูกเรียกร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกองที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้าเป็นทหารกองประจำการ เมื่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าวพิจารณาแล้วผู้ใดผู้นั้นขึ้นทะเบียนกองประจำการในปีที่ถูกเรียกให้เสร็จก่อนวันตรวจเลือก

2.2.3 การร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยผู้ซึ่งยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือผู้ซึ่งเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเรียกเข้ากองประจำการให้บุคคลดังกล่าวร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกองฝ่ายทหาร หรือฝ่ายตำรวจที่บุคคลนั้น

ประสงค์จะเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เมื่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าวพิจารณาบุคคลใด ให้นำบุคคลนั้นขึ้นทะเบียนกองประจำการที่กรมกองฝ่ายทหาร หรือ ฝ่ายตำรวจจะรับผู้ร้องขอเข้าในสังกัดหรือเหล่าใดให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการตามข้อ 2.2.2 ให้กรมกองฝ่ายทหารหรือฝ่ายตำรวจรับได้เฉพาะบุคคลซึ่งมีภูมิลำเนาทหารอยู่ในท้องที่ ที่มีการเรียกบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการไม่เกินจำนวนเฉลี่ยของอำเภอท้องที่ที่ทำการตรวจเลือก เว้นแต่

1. การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการในกองทัพเรือ ให้รับบุคคลซึ่งมีภูมิลำเนาทหารอยู่ในท้องที่กรุงเทพมหานครได้ด้วย

2. การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการตามข้อ 2.2.2 ในกรณีผู้ซึ่งถูกเรียกเป็นผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาชั้นอุดมศึกษาในประเทศไทย หรือจากต่างประเทศที่กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งมีหน้าที่รับรองวิทยฐานะเทียบได้ไม่ต่ำกว่าชั้นอุดมศึกษาให้รับได้โดยไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร ทั้งนี้ให้ผู้ยื่นร้องขอต่อกองทัพบก กองทัพเรือหรือกองทัพอากาศแล้วแต่กรณีก่อนวันตรวจเลือกไม่น้อยกว่า 7 วัน

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการตามข้อ 2.2.3 และการรับบุคคลเข้าเป็นนักเรียนในโรงเรียนทหารให้รับได้โดยไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร

สรุปสาระสำคัญ กฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) คือ การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นให้กระทำโดยวิธีร้องขอบุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ การร้องขอกระทำได้ทั้งก่อนวันตรวจเลือก และในวันตรวจเลือก โดยร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกองฝ่ายทหารหรือฝ่ายตำรวจที่บุคคลนั้นประสงค์จะเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

3. ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่องการรับทหารกองเกิน อายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ลงวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2543 (กระทรวงกลาโหม, 2543) เนื่องด้วยในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการแต่ละปีที่ผ่านมาได้มีทหารกองเกินให้ความสนใจร้องขอ (สมัครใจ) เข้ารับราชการกองประจำการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี กระทรวงกลาโหมได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ จึงเปิดโอกาสให้ทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่มีความสนใจที่จะรับใช้ประเทศชาติสามารถร้องขอ (สมัคร) เข้าเป็นทหารกองประจำการได้ทันที โดยไม่ต้องรอไปจนถึงอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ซึ่งต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้กระทรวงกลาโหมจะรับทหารกองเกินที่มีอายุในช่วงที่กำหนด เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (สมัคร) ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

สรุปสาระสำคัญ ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่อง การรับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้อง คือ เป็นการเปิดโอกาสให้ทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ สามารถร้องขอ (สมัคร) เข้าเป็นทหารกองประจำการได้โดยไม่ต้องรอไปจนถึงอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ได้ตั้งแต่ พ.ศ. 2544 เป็นต้นไป

กระบวนการคัดเลือกผู้ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ

ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการรับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ. 2543 ลงวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2543 เป็นระเบียบที่ว่าด้วยการกำหนดความหมาย คุณสมบัติ เงื่อนไขของการรับสมัครการคัดเลือกผู้ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ

ประกอบด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกการดำเนินการคัดเลือก การปฏิบัติภายหลังการคัดเลือก การบรรจุเวลาในการรับราชการและการใช้สิทธิต่าง ๆ การปลดจากกองประจำการ โดยมีกระบวนการต่าง ๆ (กองทัพบก, 2543) ดังนี้

1. ความหมาย คุณสมบัติ เงื่อนไข และการรับสมัคร

1.1 ความหมาย ทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ หมายความว่า ทหารกองเกินที่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ซึ่งเป็นบุคคลที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ข้อ 3 (3)

1.1.1 ผู้ร้องขอ หมายความว่า ทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ที่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ

1.1.2 คณะกรรมการตรวจเลือก หมายความว่า คณะกรรมการตรวจเลือกที่ได้รับการแต่งตั้งจากแม่ทัพภาคขึ้นไปท้องที่กรุงเทพมหานครหรือแต่ละจังหวัด เพื่อทำการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

1.1.3 ยอดเรียกเกณฑ์ หมายความว่า ยอดแบ่งเฉลี่ยจำนวนคนที่ถูกเรียกส่งเข้ากองประจำการในการตรวจเลือกประจำปี

1.1.4 คนที่เรียกมาตรวจเลือก หมายความว่า คนที่อยู่ในกำหนดเรียกมาเข้าตรวจเลือกประจำปี

1.2 คุณสมบัติ ทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ ต้องมีคุณสมบัติ และปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

1.2.1 เป็นทหารกองเกิน ซึ่งมีอายุระหว่าง 18 – 20 ปีบริบูรณ์

1.2.2 เป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ดี และต้องไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร ตามกฎกระทรวง ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

1.2.3 มีขนาดสูงตั้งแต่ 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไป และขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไปในเวลาหายใจออก

1.2.4 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างเป็นผู้ต้องหา หรือจำเลยคดีอาญา หรืออยู่ในระหว่างถูกคุมประพฤติ

1.2.5 ผู้ร้องขอ ต้องยื่นใบสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการต่อเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอ/กิ่งอำเภอท้องที่เป็นภูมิลำเนาทหารด้วยตนเอง สำหรับผู้ร้องขอซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะบิดามารดา หรือ ผู้มีอำนาจปกครองตามกฎหมายจะต้องยื่นหนังสือแสดงความยินยอมและรับรองต่อเจ้าหน้าที่ด้วยตนเอง กรณีบิดามารดาหรือผู้มีอำนาจปกครองให้บิดาให้ความยินยอมในหนังสือแสดงความยินยอมของบิดามารดา ให้เจ้าหน้าที่บันทึกสอบสวนไว้เป็นหลักฐาน

1.3 หลักฐานประกอบการรับสมัคร

1.3.1 ใบสำคัญ (แบบ สด.9)

1.3.2 สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

1.3.3 หลักฐานที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าขึ้นไปหรือหลักฐานสำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 1, 2 ซึ่งมีสิทธิ ได้ลดวันรับราชการทหารน้อยกว่า 2 ปี

1.4 การรับสมัคร การดำเนินการรับสมัครให้เจ้าหน้าที่สัสดี มีหน้าที่ดังนี้

1.4.1 เจ้าหน้าที่สัสดีเขต/อำเภอ หรือกิ่งอำเภอรับใบสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ และหนังสือแสดงความยินยอม และรับรองของบิดา มารดา หรือผู้ใช้อำนาจปกครอง (กรณีผู้ร้องขอยังไม่บรรลุนิติภาวะ) จากผู้ร้องขอแล้วดำเนินการตรวจร่างกายและวัดขนาดในเบื้องต้น ถ้าผู้ร้องขออยู่ในเกณฑ์ก็ให้รับสมัครไว้พร้อมกับออกใบนัดให้ไปตรวจร่างกาย และวัดขนาดตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด แต่ถ้าผู้ร้องขอไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ ก็ให้ลงชื่อรับทราบใบสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ แล้วคืนหลักฐานประกอบการรับสมัครให้กับผู้ร้องขอ

1.4.2 สัสดีเขต/อำเภอ/กิ่งอำเภอ จัดทำบัญชีรายชื่อคนอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ ส่งสัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัด เพื่อรายงานตามสายการบังคับบัญชา จนถึงกองทัพบก (ผ่านกรมการกำลังสำรองทหารบก) ภายใน 20 มีนาคม ของปีที่รับสมัคร

1.4.3 สัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัด จัดทำบัญชีรายชื่อทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอเข้ากองประจำการจำนวน 2 ชุด ส่งให้คณะกรรมการคัดเลือก 1 ชุด พร้อมกับบัญชีเรียกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ (แบบ สด.16) ที่ใช้ตรวจเลือกประจำปี และส่งให้สัสดีเขต/อำเภอหรือกิ่งอำเภอ 1 ชุด

2. การคัดเลือกคนที่ร้องขอเข้ากองประจำการ

2.1 ให้แม่ทัพภาคดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นในท้องที่กรุงเทพมหานคร และแต่ละจังหวัด เพื่อทำการคัดเลือกทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยแต่งตั้งจากคณะกรรมการตรวจเลือกของแต่ละปี อันประกอบด้วย

2.1.1 ประธานกรรมการตรวจเลือก เป็น ประธานกรรมการคัดเลือก

2.1.2 กรรมการนายทหารสัญญาบัตรคนที่ 1 เป็น กรรมการตรวจหลักฐาน

2.1.3 กรรมการนายทหารสัญญาบัตรคนที่ 2 เป็น กรรมการวัดขนาด

2.1.4 กรรมการซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ แผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม จำนวน 1 – 2 คน เป็นกรรมการแพทย์

2.1.5 กรรมการสัสดีจังหวัด เป็นกรรมการสัสดีคณะกรรมการคัดเลือก มีหน้าที่ตรวจหลักฐานประกอบการรับสมัครตรวจร่างกาย วัดขนาด และคัดเลือก มีอำนาจชี้ขาดในการพิจารณารับหรือไม่รับคนร้องขอให้กับเหล่าทัพ กรณีมีปัญหาในทางปฏิบัติหรือมีความเห็นแย้งให้คณะกรรมการคัดเลือกใช้เสียงข้างมาก และจัดทำบันทึกความเห็นกรรมการคัดเลือก

2.2 การดำเนินการคัดเลือก

2.2.1 คณะกรรมการคัดเลือกเริ่มเรียกชื่อเข้าตรวจร่างกาย และวัดขนาดได้ตั้งแต่เวลา 06.00 นาฬิกา เป็นต้นไป และให้สิ้นสุดการคัดเลือกในเวลา 10.00 นาฬิกาหากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว คณะกรรมการคัดเลือกจะพิจารณารับสมัครทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ที่ยื่นใบสมัครไว้หรือไม่ก็ได้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกเมื่อคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณารับหรือไม่รับบุคคลใดแล้ว คำตัดสินของคณะกรรมการคัดเลือกให้ถือเป็นที่สุด

2.2.2 เมื่อคณะกรรมการคัดเลือกทำการคัดเลือกผู้ร้องขอ เพื่อส่งเข้ากองประจำการแผนกทหารบก ทหารเรือ หรือทหารอากาศ ตามลำดับ แล้วให้บันทึกผลการคัดเลือกในบัญชีรายชื่อทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ

2.2.3 กรณีที่มีผู้ร้องขอเกินจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการจนไม่สามารถเฉลี่ยยอดเรียกเกณฑ์ในท้องที่กรุงเทพมหานคร/จังหวัดได้ ให้ทหารจับสลากคัดออก

2.2.4 เมื่อคณะกรรมการคัดเลือก พิจารณารับผู้ใดเข้ากองประจำการให้สัสดีเขต/อำเภอ หรือกิ่งอำเภอ ออกนิตเข้ารับราชการทหาร

2.3 คณะกรรมการคัดเลือก แจ้งขอลดยอดเรียกเกณฑ์ตามจำนวนยอดที่รับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ เข้ากองประจำการ โดยวิธีร้องขอต่อผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร/ผู้ว่าราชการจังหวัด (ผ่านสัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัด) เพื่อทำการเฉลี่ยยอดในแต่ละวัน และให้สัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัด รายงานยอดเรียกเกณฑ์ใหม่ตามสายงานบังคับบัญชาโดยด่วน

2.4 การปฏิบัติภายหลังการคัดเลือกทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปี บริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการ

2.4.1 ประธานกรรมการคัดเลือก ต้องรายงานผลการคัดเลือกต่อแม่ทัพภาคภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่เสร็จจากคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกจังหวัดนั้น หรือคณะนั้น และเก็บไว้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบ จำนวน 1 ชุด

2.4.2 เมื่อกองทัพบกได้รับรายงานผลการคัดเลือกแล้ว ให้สัสดีกองทัพบกดำเนินการสอบทางกับบัญชีรายชื่อทหารกองเกิน ซึ่งเก็บไว้ที่แผนกสัสดีกรุงเทพมหานคร/แผนกสัสดีจังหวัด พร้อมกับการสอบทานบัญชีเรียกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ (แบบ สด.16) ประจำปี ให้เสร็จสิ้นภายในเดือนพฤษภาคมของทุกปี

3. การบรรจุเวลาในการรับราชการ และการใช้สิทธิต่าง ๆ

3.1 สัสดี/อำเภอ/กิ่งอำเภอ มีหน้าที่นำตัวทหารกองเกินที่ร้องขอ ซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้วจากเขต/อำเภอ/กิ่งอำเภอ ส่งที่แผนกสัสดีกรุงเทพมหานคร/แผนกสัสดีจังหวัด พร้อมกับคนตรวจเลือกประจำปี เพื่อให้สัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัดส่งมอบแก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายรับคน

3.2 จังหวัดทหารบกในพื้นที่กองทัพบก ซึ่งเป็นหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลมีหน้าที่

3.2.1 จัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายรับคนไปรับคนที่ร้องขอ ซึ่งได้รับการคัดเลือกที่แผนกสัสดีกรุงเทพมหานคร/แผนกสัสดีจังหวัด และนำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการพร้อมกับทหารกองเกินที่เรียกมาตรวจเลือก ซึ่งถูกเข้ากองประจำการในคราวตรวจเลือกนั้น

3.2.2 แจ้งประสานเหล่าทัพ (กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ) ให้จัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายรับคนไปรับคนร้องขอ แนะนำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการ

3.3 ระยะเวลาในการรับราชการเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอตามระเบียบนี้ คงเป็นเช่นเดียวกันกับระยะเวลาในการรับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งถูกตรวจเลือกเข้ามารับราชการในกองประจำการตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร

4. การใช้สิทธิต่าง ๆ

4.1 ผู้ร้องขอมีสิทธิเข้ารับราชการทหารกองประจำการแผนกทหารบก ทหารเรือ หรือทหารอากาศ ในผลัดที่ 1 ตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการในท้องที่กรุงเทพมหานคร/จังหวัดนั้น ๆ

4.2 ผู้ร้องขอนั้นมีสิทธิในการลดวันรับราชการตามที่ได้กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และจะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานสำเร็จการศึกษาต่อเจ้าหน้าที่ในวันรับสมัคร หรือต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันคัดเลือก

หรือต่อสัสดีกรุงเทพมหานคร/สัสดีจังหวัดก่อนนำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วแต่กรณีโดยต้องยื่นคำร้องขอสิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการในวันคัดเลือก หรือยื่นพร้อมกับใบสมัครก็ได้ เพื่อให้สัสดีเขต/สัสดีอำเภอ/กิ่งอำเภอเสนอคณะกรรมการคัดเลือกลงชื่อในวันคัดเลือก

4.3 ผู้ร้องขอที่เลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการแผนกทหารบก ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า มีสิทธิสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ในอัตราส่วนตามที่กองทัพบกจัดสรรให้เป็นการเฉพาะในแต่ละปี

5. การปลดทหารกองประจำการที่ร้องขอเข้ากองประจำการออกจากกองประจำการ ให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 มาตรา 9 หรือมาตรา 40 หรือ มาตรา 41 แล้วแต่กรณี

การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี 2567

กระทรวงกลาโหม (2566) กำหนดหลักเกณฑ์การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี 2567 ดังนี้

1. กำหนดการรับสมัคร

1.1 ห้วงการรับสมัคร : ตั้งแต่วันที่ 15 ก.ย. 66 เป็นต้นไป จนถึงวันที่ 28 ม.ค. 67 สำหรับกองทัพอากาศสามารถสมัครและคัดเลือกฯ จนถึงวันที่ 16 ธ.ค. 66

1.2 วิธีการสมัคร :

1.2.1 สมัครด้วยระบบออนไลน์สามารถสมัครด้วยตนเองได้ตลอด 24 ชม. ที่ URL: <https://rcm.rta.mi.th> หรือแอปพลิเคชัน “ทางรัฐ”

1.2.2 สมัครด้วยตนเอง ณ หน่วยทหาร หรือ สำนักงานสัสดีกรุงเทพ/จังหวัด/หน่วยสัสดีเขต/อำเภอ ที่อยู่ใกล้และสะดวก ในวันและเวลาราชการ โดยหน่วยอำนวยความสะดวกการสมัครผ่านระบบออนไลน์และดำเนินการตามขั้นตอนของระบบ ดังนี้

1) กรอกข้อมูลในใบสมัครทางระบบอินเทอร์เน็ต <https://rcm.rta.mi.th> หรือแอปพลิเคชัน “ทางรัฐ” และดำเนินการตามขั้นตอนของระบบ (กรณีที่สมัครด้วยตนเอง ณ หน่วยที่ทำการคัดเลือกฯ สามารถเตรียมเอกสารให้ครบถ้วน และเข้าทำการคัดเลือกฯ ได้ภายในวันเดียวกัน)

2) เลือกหน่วยทหารที่เปิดรับสมัคร จำนวน 577 หน่วย โดยเลือกตามความต้องการเป็นทหารกองประจำการมากที่สุดได้จำนวน 1 หน่วย

3) ตรวจสอบข้อมูลที่กรอกในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วน ก่อนการยืนยันส่งใบสมัครและถือว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ใช้สำหรับการสมัคร โดยผู้สมัครได้อ่านประกาศ หรือระเบียบการรับสมัครเข้าใจโดยละเอียดถี่ถ้วนและยอมรับที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขตามประกาศหรือระเบียบการรับสมัคร

4) ผู้สมัครจะต้องรับผิดชอบในการกรอกข้อมูลต่าง ๆ ที่ปรากฏในใบสมัครให้ถูกต้องครบถ้วนตามความเป็นจริง ในกรณีที่มีการกรอกข้อมูลอันเป็นเท็จ หรือไม่ถูกต้อง หรือใช้เอกสารปลอม หรือเอกสารต่าง ๆ ที่ไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในการประกาศหรือระเบียบการรับสมัคร ทบ. จะขอสงวนสิทธิในการปฏิเสธการรับสมัครเข้าคัดเลือกโดยทันที และผู้สมัครไม่สามารถเรียกร้องสิทธิใด ๆ จาก ทบ. ได้

5) เมื่อดำเนินการสมัครเสร็จสิ้น ระบบจะแจ้งตอบรับการสมัครให้ โดยอัตโนมัติ ซึ่งใบตอบรับการสมัคร (ผนวก ก) ดังกล่าวจะแจ้งรายละเอียดให้ผู้สมัครไปรายงานตัว เพื่อทำการคัดเลือกตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยให้ผู้สมัครทำการพิมพ์จากระบบหรือจัดเก็บไฟล์ภาพไว้เป็นหลักฐาน แล้วนำไปยื่นต่อเจ้าหน้าที่ในวันคัดเลือกฯ ก็ได้

6) สามารถสมัครได้โดยไม่จำกัดภูมิลาเนา

2. กำหนดการคัดเลือก ดังนี้

2.1 การคัดเลือกฯ : ดำเนินการคัดเลือกแล้วเสร็จใน 1 วัน (การตรวจหลักฐาน การวัดขนาดร่างกาย และการตรวจโรค) โดยสามารถทำการคัดเลือกได้ทุกสถานที่ที่ มทบ. และ จังหวัด กำหนด จำนวน 89 แห่งทั่วประเทศ แบ่งเป็น

2.1.1 จังหวัดที่เป็นที่ตั้ง มทบ. จำนวน 35 จังหวัด: มทบ. กำหนดสถานที่คัดเลือกฯ

2.1.2 จังหวัดที่ไม่เป็นที่ตั้ง มทบ. จำนวน 42 จังหวัด : สำนักงานสัสดีจังหวัด กำหนดสถานที่คัดเลือกฯ ซึ่งเป็นที่ตั้งศูนย์กลางการเดินทางระหว่างอำเภอ โดยให้พิจารณาใช้หน่วยทหาร (สป., บก.ทท., ทบ., ทร.และ ทอ.) เป็นลำดับแรกโดย มทบ. เจ้าของพื้นที่รับผิดชอบในภาพรวม

2.1.3 คณะกรรมการคัดเลือกฯ เคลื่อนที่ ทภ. ละ 1 - 3 คณะ หรือจัดเพิ่มเติมตามความเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สมัครในการเข้ารับการคัดเลือกฯ ในจังหวัดที่มีขนาดใหญ่/เดินทางยากลำบาก

2.2 วันที่ทำการการคัดเลือก จำนวน 5 ครั้ง ประกอบด้วย

ครั้งที่ 1 : วันเสาร์ที่ 21 ต.ค. 66

ครั้งที่ 2 : วันพุธที่ 15 พ.ย. 66

ครั้งที่ 3 : วันเสาร์ที่ 16 ธ.ค. 66

ครั้งที่ 4 : วันเสาร์ที่ 27 ม.ค. 67

ครั้งที่ 5 : วันอาทิตย์ที่ 28 ม.ค. 67

2.3 การคัดเลือกฯ ให้คณะกรรมการใช้ดุลยพินิจในการคัดเลือกฯ ให้ผู้สมัครมีโอกาสเข้ารับราชการทหารกองประจำการสูงสุด โดยผู้สมัครต้องมีสภาพทางร่างกายที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการรับราชการและไม่เป็นอันตรายต่อตนเองในการเข้ารับการฝึกและปฏิบัติราชการ

2.4 คำตัดสินของคณะกรรมการคัดเลือกในแต่ละขั้นตอนให้ถือเป็นที่สุด

3. การส่งเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ดังนี้

3.1 ทางราชการจะส่งผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ผลัดที่ 1/2567 ในวันที่ 1 พ.ค. 67 และตัวสำรอง ในวันที่ 4 พ.ค. 67 ณ มทบ. ที่ผู้สมัครเลือกเข้ากองประจำการ

3.2 หลักฐานที่จะต้องนำไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่ในวันรายงานตัวเข้ากองประจำการ

3.2.1 ใบสำคัญ (แบบ สด.9) สำหรับผู้ที่มีอายุ 18 - 20 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2567 (เกิดในปีพ.ศ. 2547 - 2549)

3.2.2 ใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (แบบ สด.43) สำหรับผู้ที่มีอายุ 22 - 29 ปีบริบูรณ์ ในปีพ.ศ. 2567 (เกิดในปี พ.ศ. 2538 - 2545)

3.2.3 หนังสือแสดงความยินยอมของบิดา มารดา หรือผู้มีอำนาจปกครอง (ผนวก ง) ในกรณีที่ผู้ที่ถูกเข้ากองประจำการยังไม่บรรลุนิติภาวะ (สำหรับผู้ที่อายุ 18 - 20 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2567 (เกิดในปี พ.ศ. 2547 - 2549))

3.2.4 บัตรประจำตัวประชาชน

3.2.5 ใบรับรองผลการคัดเลือกฯ /ใบนัด ให้ไปรายงานตัวเพื่อเข้ากองประจำการ

3.2.6 หลักฐานคุณวุฒิการศึกษา หรือคุณวุฒิพิเศษ สำหรับผู้ที่ประสงค์ที่จะยื่น คุณวุฒิต่อหน่วยทหารในวันรายงานตัวเข้ากองประจำการ พร้อมคำร้องขอสิทธิลดวันรับราชการทหาร กองประจำการ

4. คุณสมบัติผู้สมัคร ดังนี้

4.1 ทหารกองเกินที่มีอายุ 18 - 20 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2567 (เกิดในปี พ.ศ. 2547 - 2549) ซึ่งเป็นผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ

4.2 ทหารกองเกินที่มีอายุ 22 - 29 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2567 (เกิดในปี พ.ศ. 2538 - 2545) ซึ่งเป็นผู้ที่เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการในวัน คัดเลือกจะทำการตรวจร่างกายและวัดขนาดร่างกายใหม่ (โดยไม่ยึดผลตาม สด.43 เดิม)

4.3 เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายที่เห็นชัดว่าไม่สมบูรณ์ แต่ไม่ถึง ทุพพลภาพ หรือมีอวัยวะพิการทุพพลภาพหรือผิดส่วนแต่อย่างใด หรือมีโรค หรือสภาพร่างกาย หรือ สภาพจิตใจ ซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ตามที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ประกอบกับกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

4.4 มีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 ซม.ขึ้นไป ในเวลาหายใจออกและมีขนาดสูงตั้งแต่ 146 ซม. ขึ้นไป

4.5 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างเป็นผู้ต้องหา หรือจำเลยในคดีอาญา หรืออยู่ในระหว่างถูกคุมประพฤติ

4.6 ไม่เป็นผู้เสพหรือติดยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ หรือมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติดทุกกรณี

4.7 ไม่จำกัดคุณวุฒิการศึกษา

4.8 สมัครได้โดยไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร

สิทธิประโยชน์สำหรับผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จะได้รับสิทธิประโยชน์ (กระทรวงกลาโหม, 2566) ดังนี้

1. ผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในส่วนของ บก.ทท. จะได้รับสิทธิ ดังนี้

1.1 ได้รับสิทธิในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการศึกษาใน รร.ชท.สพท. และ รร.แผนก ผท.ทหาร เมื่อครบกำหนดปลดประจำการ ซึ่งต้องผ่านเกณฑ์การสอบคัดเลือกฯ ตามที่ บก.ทท. กำหนด โดยให้โควตาร้อยละ 40 ของจำนวนที่นั่งในแต่ละปีโดยแบ่งเป็นโควตาของ บก.ทท. ร้อยละ 20 เหล่าทัพ ร้อยละ 20 และหากโควตาใดมีจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ให้

โควตาดังกล่าวไปรวมกับอีกหนึ่งโควตา และหากทั้งสองโควตายังมีจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดให้นำโควตาที่เหลือไปรวมกับโควตาที่รับจากบุคคลพลเรือน

1.2 ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 ของคะแนนเต็มภาควิชาการในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการใน บก.ทท. ซึ่งปัจจุบัน บก.ทท. ได้กำหนดให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 3 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ

2. ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในส่วนของ ทบ. จะได้รับสิทธิ ดังนี้

2.1 มีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี

2.2 ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษซึ่งสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 1 หรือชั้นปีที่ 2 มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปีตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานคุณสมบัติพิเศษต่อหน่วยทหาร (ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.) ในวันรายงานตัวเข้ากองประจำการ

2.3 มีสิทธิได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามอัตราที่กำหนด

2.4 มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การรักษาพยาบาลใน รพ. ในสังกัด ทบ.

2.5 สำหรับผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับชั้น ม.ปลาย ในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการ จะมีสิทธิได้รับการศึกษาต่อตามระบบการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จนสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2.6 ผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ เมื่อครบกำหนดปลด สามารถสมัครขอรับราชการในกองประจำการต่อได้คราวละ 1 ปี และจะต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ในปี พ.ศ. ที่จะขอเลื่อนปลด

2.7 เฉพาะผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการครบกำหนด 2 ปี เมื่อปลดออกจากกองประจำการแล้ว และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิเพิ่มเติม ดังนี้

2.7.1 ได้รับโควตาในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวนร้อยละ 30 ของจำนวนโควตาที่รับจากทหารกองประจำการในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกมีการจัดสรรโควตาในการสอบเข้า รร.นส.ทบ. โดยรับจากทหารกองประจำการร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20

2.7.2 ได้รับคะแนนเพิ่มเติมพิเศษอีกร้อยละ 5 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการใน ทบ. ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกได้กำหนดให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ

3. ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในส่วนของ ทร. จะได้รับสิทธิ ดังนี้

3.1 ได้รับการฝึกเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี

3.2 มีสิทธิได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามอัตราที่กำหนด (รวมกันไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน)

3.3 ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษซึ่งสำเร็จการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ตามหลักสูตรการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 1 หรือชั้นปีที่ 2 มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี ตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานคุณสมบัติพิเศษต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันคัดเลือก หรือต่อหน่วยทหารในวันรายงานตัวเข้ากองประจำการ

3.4 มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การรักษาพยาบาลใน รพ.ในสังกัด ทร.

3.5 สำหรับผู้มีการศึกษาต่ำกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการ จะมีสิทธิได้รับการศึกษาต่อตามระบบการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จนสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

3.6 ผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ เมื่อครบกำหนดปลดมีอายุไม่เกิน 30 ปี บริบูรณ์ สามารถสมัครขอรับราชการในกองประจำการต่อได้คราวละ 1 ปี จนอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์

3.7 ทหารกองประจำการ (พลทหาร) สังกัดกองทัพอากาศที่สมัครเข้ามาโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งจะครบกำหนดปลดเป็นทหารกองหนุน ภายในวันที่ 1 พฤษภาคม หรือทหารกองหนุน สังกัดกองทัพอากาศ (ปลดจากกองประจำการแล้ว) มีเวลารับราชการในกองประจำการอย่างน้อย 1 ปี และมีอายุไม่เกิน 24 ปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือกำลังศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือกำลังศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 3 ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนจ่าทหารเรือ

3.8 ทหารกองประจำการ (พลทหาร) สังกัดกองทัพอากาศที่สมัครเข้ามาโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งจะครบกำหนดปลดเป็นทหารกองหนุน ภายในวันที่ 1 พฤษภาคม หรือทหารกองหนุน สังกัดกองทัพอากาศ (ปลดจากกองประจำการแล้ว) ที่มีอายุไม่เกิน 24 ปีบริบูรณ์ สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่เคยถูกลงโทษถึงขั้น “ซัง” มีสิทธิสอบคัดเลือกแข่งขันกันเองเข้าเป็นนักเรียนจ่าทหารเรือ (สอบแข่งขันเฉพาะกลุ่มทหารกองประจำการทหารกองหนุน) สำหรับระเบียบการสอบ คุณสมบัติ คุณสมบัติหลักเกณฑ์อื่น ๆ เป็นไปตามที่คณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นนักเรียนจ่าทหารเรือจะพิจารณากำหนด

3.9 ทหารกองประจำการ (พลทหาร) สังกัดกองทัพอากาศตามข้อ 3.7 และ ข้อ 3.8 และทหารกองหนุนสังกัดกองทัพอากาศ ที่มีเวลารับราชการในกองประจำการครบตามที่กฎหมายกำหนด และมีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยขาดหนีราชการ ให้มีสิทธิได้รับคะแนนเพิ่มมากกว่าทหารกองประจำการที่เข้ามาโดยวิธีปกติ ในการสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็น นรจ. และบรรจุเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ ดังนี้

3.9.1 ผ่านการเป็นทหารกองประจำการ 6 เดือน ให้ได้รับคะแนนเพิ่มร้อยละ 4 ของคะแนนรวมภาควิชาการ (ทหารกองประจำการที่เข้ามาโดยวิธีเรียกเกณฑ์ตามปกติ ได้ร้อยละ 2 ของคะแนนรวมภาควิชาการ)

3.9.2 ผ่านการเป็นทหารกองประจำการ 1 ปี ให้ได้คะแนนเพิ่มร้อยละ 6 ของคะแนนรวมภาควิชาการ (ทหารกองประจำการที่เข้ามาโดยวิธีเรียกเกณฑ์ตามปกติ ได้ร้อยละ 3 ของคะแนนรวมภาควิชาการ)

3.9.3 ผ่านการเป็นทหารกองประจำการ 2 ปี ให้ได้รับคะแนนเพิ่มร้อยละ 8 ของคะแนนรวมภาควิชาการ (ทหารกองประจำการที่เข้ามาโดยวิธีเรียกเกณฑ์ตามปกติ ได้ร้อยละ 4 ของคะแนนรวมภาควิชาการ)

3.9.4 มีหนังสือรับรองการเป็นทหารกองประจำการ หรือทหารกองหนุนสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งได้กระทำหน้าที่ในระหว่างที่มีการรบ หรือการสงคราม หรือมีการปราบปรามจลาจล หรือในระหว่างปฏิบัติราชการชายแดนเพิ่มให้ ร้อยละ 5 ของคะแนนรวมภาควิชาการ

4. ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในส่วนของ ทอ. จะได้รับสิทธิ ดังนี้

4.1 ได้รับการฝึกเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี

4.2 มีสิทธิได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามอัตราที่ กห. กำหนด (รวมไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน)

4.3 ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษซึ่งสำเร็จการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือผู้ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ตามหลักสูตรการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 1 หรือชั้นปีที่ 2 มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี ตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานคุณสมบัติพิเศษต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันคัดเลือก หรือต่อหน่วยทหารในวันรายงานตัวเข้ากองประจำการ

4.4 มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล ใน รพ.ในสังกัด ทอ.

4.5 สำหรับผู้มีการศึกษาค้นคว้าระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการ จะมีสิทธิได้รับการศึกษาต่อตามระบบการศึกษานอกโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) จนสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

4.6 ผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ เมื่อครบกำหนดปลดจากกองประจำการสามารถขอลื่อนกำหนดเวลาปลดโดยสมัครใจรับราชการต่อเพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์ คราวละ 1 ปี มีอายุ ไม่เกิน 30 ปีบริบูรณ์ ในปี พ.ศ. ที่จะเลื่อนกำหนดเวลาปลด การนับอายุนับตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497

4.7 ทหารกองประจำการซึ่งอยู่ระหว่างรับราชการกองประจำการทุกเหล่าทัพ และทหารกองหนุน สังกัด ทอ.มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนจำอากาศ เหล่าทหารอากาศโยธิน และเหล่าทหารสารวัตร ดังนี้

ตาราง 3 แผนการบรรจุนักเรียนจำอากาศ เหล่าทหารอากาศโยธิน และเหล่าทหารสารวัตร และเหล่าอื่น ๆ
ปีงบประมาณ 67 – 70

เหล่าทหาร ที่เปิดรับสมัคร	จำนวนที่เปิดรับสมัคร (คน)		ยอดรวม	หมายเหตุ
	ทหารกองประจำการ สังกัด ทอ. และสังกัดหน่วยงาน อื่น ใน กท.	ทหารกองหนุน สังกัด ทอ.		
อากาศโยธิน	40	10	50	
สารวัตร	22	5	27	
อื่นๆ	ตามที่ ทอ. กำหนด	ตามที่ ทอ. กำหนด	ตามที่ ทอ. กำหนด	สอบแข่งขัน กับพลเรือน

ที่มา (กระทรวงกลาโหม, 2566)

4.8 ทหารกองหนุน สังกัด ทอ.ที่มีเวลารับราชการในกองประจำการครบ 2 ปี และมีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เคยขาดหนี้ราชการ ให้สิทธิได้รับคะแนนเพิ่มในการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการใน ทอ. (เฉพาะการสรรหาจากกำลังพลพิเศษ ทั้งการสอบบุคคลพลเรือนทั่วไปและการสอบแข่งขันเฉพาะกลุ่มทหารกองประจำการ) ตั้งแต่ปีงบประมาณ 64 เป็นต้นไป โดยให้ได้รับคะแนนเพิ่ม ดังนี้

4.8.1 ผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษ มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี แต่ขอสละสิทธิการใช้คุณวุฒิพิเศษ และรับราชการในกองประจำการครบ 2 ปี ให้ได้รับคะแนนเพิ่มตามตารางนี้

ตาราง 4 คะแนนที่ได้รับเพิ่มเติมในกรณีที่ขอสละสิทธิการใช้คุณวุฒิพิเศษ และรับราชการในกองประจำการครบ 2 ปี

ระยะเวลาที่ขอสละสิทธิ	คะแนนเพิ่ม
6 เดือน	ร้อยละ 2 ของคะแนนสอบภาควิชาการ
1 ปี	ร้อยละ 4 ของคะแนนสอบภาควิชาการ
1 ปี 6 เดือน	ร้อยละ 6 ของคะแนนสอบภาควิชาการ

ที่มา (กระทรวงกลาโหม, 2566)

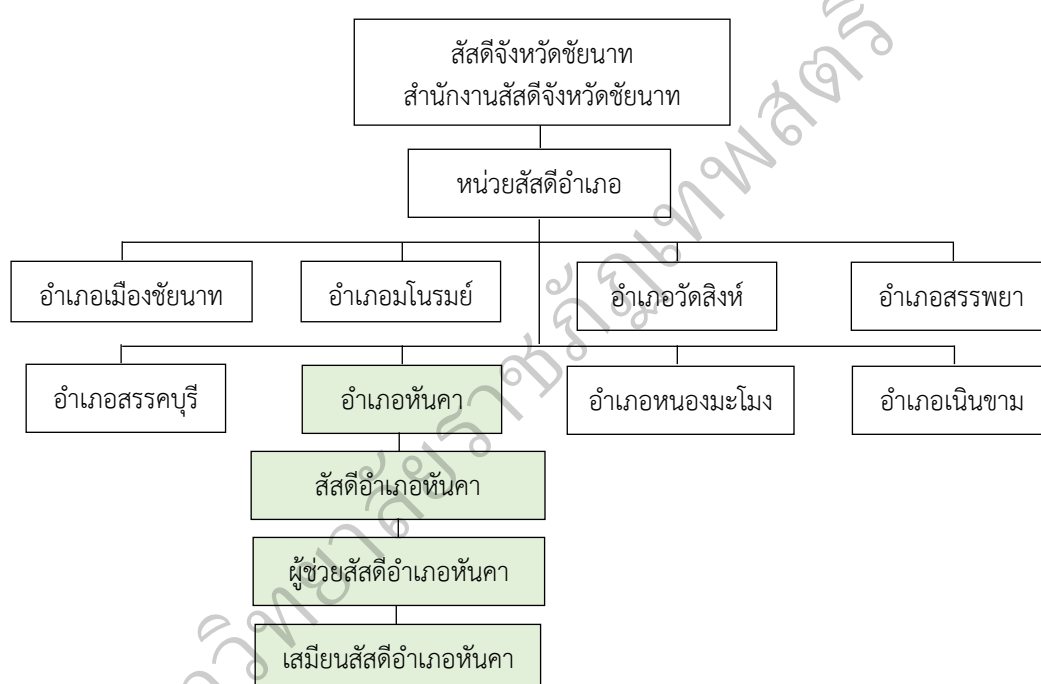
4.8.2 ผู้ที่ไม่มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการ (อยู่รับราชการในกองประจำการครบ 2 ปี) และมีคุณวุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือเทียบเท่า ณ วันปลดประจำการให้ได้รับคะแนนเพิ่ม ร้อยละ 2 ของคะแนนสอบภาควิชาการ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองประจำการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นแรงจูงใจในการลดปัญหาการขาดหนี้ราชการ

ของทหารกองประจำการ (สำหรับผู้ที่อยู่รับราชการในกองประจำการครบ 2 ปี และประสงค์จะขออยู่รับราชการฯ ต่ออีกคราวละ 1 ปี คงได้รับสิทธิคะแนนเพิ่มเท่าเดิม โดยจะไม่เพิ่มคะแนนในส่วนที่ขออยู่รับราชการฯ ต่อแต่อย่างใด)

4.9 ทหารกองประจำการ สังกัด ทอ.ซึ่งอยู่ระหว่างรับราชการในกองประจำการที่มีความประสงค์สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการศึกษาใน รร.แผนที่ ผท.ทหาร สามารถสมัครสอบคัดเลือกได้คุณสมบัติเป็นไปตามที่ระเบียบการ บก.ทท.กำหนด

โครงสร้างและบทบาทหน้าที่หน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

โครงสร้างการบริหารของหน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท



ภาพ 2 โครงสร้างการบริหารของหน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ที่มา: หน่วยสัสดีอำเภอหันคา (2566ก)

บทบาทหน้าที่ของหน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

หน่วยสัสดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสัสดี จังหวัดชัยนาท ซึ่งมีสัสดีอำเภอหันคาเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ อยู่ในความปกครองบังคับบัญชาของสัสดีจังหวัดชัยนาท (กระทรวงกลาโหม, 2553) มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 8 ตำบล 100 หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลหันคา ตำบลบ้านเขย่น ตำบลไพรนกยูง ตำบลหนองแขง ตำบลห้วยงู ตำบลวังไก่อเลื้อย ตำบลเด่นใหญ่ และตำบลสามง่ามท่าโบสถ์ โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และประสานกิจการสัสดีทั้งปวง ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งแบบธรรมเนียม และบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในเขตท้องที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2. ดำเนินการควบคุมทหารกองเกิน และทหารกองหนุนในเขตท้องที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

3. ดำเนินการในกิจการสวัสดิการที่เกี่ยวเนื่องในเรื่องการเตรียมพล

4. บันทึก รายงาน การตรวจสอบ โต้ตอบ และชี้แจงปัญหาในกิจการสวัสดิการรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทหารตามที่ได้รับมอบหมาย

5. รวบรวมข้อมูลสถิติ และสภาพของทหารกองเกิน ทหารกองหนุนในเขตท้องที่ อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท เพื่อนำมาใช้ในการเข้ารับราชการทหารและการเตรียมพล

6. สอดส่องดูแลความประพฤติทหารกองประจำการนอกหน่วยทหาร ในเขตท้องที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในการจํากัดทหารกองประจำการที่ขาดหนีราชการส่งหน่วยต้นสังกัด

7. หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรายงานสถิติ และตามที่กำหนดไว้ในอัตราการจัดและยุทธวิธีของหน่วย ตลอดจนกิจการอันเกี่ยวกับกำลังคนในเขตท้องที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้

การบริการงานด้านสวัสดิการ

การบริการงานด้านสวัสดิการของหน่วยสวัสดิการอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีดังนี้

1. รับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ
2. ลงบัญชีทหารกองเกิน
3. มอบหมายเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
4. มอบสมุดประจำตัวทหารกองหนุนพร้อมหนังสือสำคัญ (แบบ สด.8)
5. ขอแจ้งการเปลี่ยนชื่อ, ชื่อสกุล, ชื่อบิดา, ชื่อมารดา
6. แจ้งขอย้ายภูมิลำเนาทหาร
7. ขอใบสำคัญ (แบบ สด.9) แทนฉบับที่ชำรุดสูญหาย
8. ขอใบแทนใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.43) แทนฉบับที่ชำรุดสูญหาย
9. ขอสมุดประจำตัวทหารกองหนุนพร้อมหนังสือสำคัญ (แบบ สด.8) แทนฉบับที่ชำรุดสูญหาย
10. ขอผ่อนผันสำหรับไปศึกษาต่างประเทศ
11. ขอยกเว้นฯ พระภิกษุภิกษุณี, นักบวชในศาสนาอื่น
12. ขอยกเว้นฯ ทหารกองเกินที่ได้รับการแปลงสัญชาติเป็นไทย
13. ขอยกเว้นฯ ทหารกองเกินที่ถูกคำพิพากษาให้จำคุก 10 ปีขึ้นไป
14. ขอผ่อนผันทหารกองเกินสำหรับเลี้ยงดูบิดา, มารดา
15. ขอผ่อนผันทหารกองเกินสำหรับเลี้ยงดูบุตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกียรติขจร บุญคำภา, และคนอื่น ๆ (2566) ได้ศึกษาเรื่องการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหาร กองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ทหารกองประจำการ

ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ ในพื้นที่จังหวัดลพบุรี จำนวน 154 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.970 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) การมุ่งใจในการตัดสินใจ สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วย ทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี พบว่า ทหารกองประจำการที่มี ศึกษาสูงสุดก่อนเข้ารับราชการทหาร รายได้ก่อนรับราชการทหาร รายได้ต่อเดือนของบิดามารดา ต่างกัน มีการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนทหารกองประจำการที่มีสถานภาพสมรส และอาชีพ ก่อนรับราชการทหารต่างกัน มีการมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ไม่แตกต่างกัน

ปิยะพล ผอบพลอย (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการ โดยวิธี สมัครใจของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ เพื่อศึกษาแนวทางการ รับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี และเพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในแนวทางการรับสมัคร ทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดี จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในแนวทางการรับสมัคร ทหารกองประจำการ โดยวิธีสมัครใจ ของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ ปัญหาความไม่ชัดเจนและความลำสมัยของ วิธีการรับสมัครเป็นทหารกองประจำการ ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในกำหนดระยะเวลาการเข้ารับ ราชการทหาร ปัญหาการหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหารเนื่องด้วยความจำเป็นทางด้านครอบครัว ปัญหา ความไม่เท่าเทียมกันของบุคคลที่ได้รับการผ่อนผันเข้ารับการตรวจเลือก ปัญหาเรื่องเงินเดือน ข้าราชการ ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ และปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ แนวทางการรับสมัครทหารกอง ประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ กองทัพควรมีการประสานงาน หน่วยงานระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร ใน การสนับสนุนด้านจัดหางาน ด้านการศึกษาและด้านการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ ควร ผลักดันการได้รับสิทธิต่าง ๆ ให้เป็นนโยบายของรัฐบาล การรับพนักงานของรัฐวิสาหกิจ พนักงาน ราชการ หรือภาคเอกชนควรจะให้โอกาส หรือสิทธิพิเศษแก่ผู้ที่เป็นทหารอาสาสมัครเป็นอันดับแรก ควรผลักดันนโยบายในการสมัครสอบนักเรียนนายสิบ นักเรียนจำอากาศ นักเรียนจำทหารเรือ และ นักเรียนพลตำรวจ และกองทัพต้องมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็น ทหารกองประจำการ จะต้องกำหนดเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ รับรู้ เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหารควรเลือกสื่อที่ใช้ในการ ประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองประจำการ

อิสระ พาภิรมย์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมัครใจในการสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน : กรณีศึกษาอำเภอเนินขาม จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธี

ร้องขอของทหารกองเกิน การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 50 ชุด จากกลุ่มประชากรทหารกองเกินทั้งหมด โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการวิจัย พบว่าแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ของทหารกองเกินพบว่าแรงจูงใจด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยแรงจูงใจด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ แรงจูงใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลำดับต่อมาคะแนนไม่แตกต่างกันมาก คือ แรงจูงใจด้านเกียรติยศชื่อเสียง ต่อมาคือ แรงจูงใจด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว และสุดท้ายคือ แรงจูงใจด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ 2) ศึกษาถึงปัญหาในทางปฏิบัติในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในทางปฏิบัติการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว 3) พัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น ภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพบกในปัจจุบัน ซึ่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการรับสมัครทหารกองประจำการ และสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการด้านสวัสดิการ การให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอาชีพ เพื่อจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ามาเป็นทหารมากขึ้น จะได้พัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัครต่อไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพลทหารกองประจำการที่มีอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปีขึ้นไป ที่สมัครใจเข้ามาเป็นทหารโดยวิธีร้องขอ ปี พ.ศ. 2562 ในหน่วยทหารแห่งหนึ่ง จำนวน 50 นาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านอุดมการณ์ความรักชาติ ด้านสภาพแวดล้อม และความท้าทายของชีวิตทหาร ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการและด้านการประชาสัมพันธ์ 2) ปัญหาในการรับสมัคร และการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว ได้แก่ นโยบายการเลือกเหล่าและสังกัดไม่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงไม่ตรงกับความเป็นจริง เจ้าหน้าที่ไม่ให้เกียรติและไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ยังมีการลงโทษทหารที่รุนแรง โควตาสอบนักเรียนนายสิบมีน้อย การอบรมวิชาชีพไม่ได้ผล เงินเดือนเบี้ยเลี้ยงน้อย คุณภาพอาหารไม่ดีพอ ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ของพลทหาร และให้พลทหารทำงานประจำการเพิ่มมากขึ้น ควรจะได้ปรับปรุงในเรื่องการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองเกินที่สมัครใจสามารถนำไปประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ การปรับอัตราเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน การดำเนินคดีตามกฎหมายกับพวกที่หลีกเลียงการเกณฑ์ทหารอย่างจริงจัง การสร้างภาพลักษณ์ของทหารให้มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน โดยทั่วไป การพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการอย่างจริงจัง และการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพบกให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัคร

เข้าเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น

สรารกรณ์ ดอนถวิล, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2562) ศึกษาเรื่องแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารอากาศโยธิน กองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารอากาศโยธินกองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารอากาศโยธินกองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีสภาพของการตัดสินใจเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่แตกต่างจากจังหวัดอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ทหารกองประจำการที่สมัครเข้ารับราชการในสังกัดกองบิน 1 โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีจับฉลาก โดยการเขียนรายชื่อของทหารกองประจำการให้เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 196 คน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ คือ 1) กองทัพอากาศควรปลูกจิตสำนึกให้ชายไทยทุกคน มีจิตสาธารณะและสร้างแรงจูงใจสำนึกรักชาติ 2) ควรส่งเสริมด้านการนำเสนอเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสถาบันหลักต้องถือว่าเป็นเกียรติในหน้าที่ของทหารที่จะผดุงทั้ง 3 สถาบันของชาติไว้ 3) การนำเสนอรายการโทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ 4) ควรส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมการจัดกิจกรรมทางทหารของกองทัพอากาศ 5) กองทัพอากาศควรผลักดันนโยบายเพิ่มโควตาในการสมัครสอบโรงเรียนทหารต่าง ๆ 6) กองทัพอากาศกำหนดนโยบายการตระหนักในหน้าที่รับผิดชอบของชายไทย 7) กองทัพอากาศส่งเสริมให้การสนับสนุนนโยบายการปรับเลื่อนเงินเดือนค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 8) กองทัพอากาศประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดจากกองประจำการ 9) ควรส่งเสริมแนะนำการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกายที่ถูกต้อง เตรียมร่างกายให้พร้อม อันจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อต่อสู้กับความยากลำบาก เป็นต้น 10) เจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้เข้มข้นมากขึ้น

ธาวิน เมืองพุทธ, และคนอื่น ๆ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสาน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จำนวน 248 ชุด จากกลุ่มตัวอย่างทหาร โดยการวิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหาตัวแปรที่ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได โดยพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามที่สูงสุด มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร คือปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า และปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ และข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการ

ปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

พัชรพร กังวาลย์ (2561) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ให้กับกำลังพลสำรองของกองทัพบก การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 4 และ 5 ของศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Close – ended Question) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป (SPSS for window) โดยทำการประมวลผลสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ทั้ง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยค่านิยมส่วนบุคคล ปัจจัยบุคคลรอบข้าง ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยความเชื่อมั่นต่อองค์การทหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สามารถจัดลำดับปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยความเชื่อมั่นต่อองค์การทหาร เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ปัจจัยจิตใจ ค่านิยมของส่วนบุคคล และบุคคลรอบข้างตามลำดับ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา 1) ด้านการสร้างเชื่อมั่นต่อกองทัพบกโดยการสร้างทัศนคติที่ดีต่อกิจการทหาร และกิจการกำลังพลสำรอง อาทิ สร้างค่านิยม การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนสร้างความรู้สึกรักให้แก่อทหารว่าได้รับเกียรติและความไว้วางใจจากประชาชน และพัฒนาระบบการฝึกทหารของนักศึกษาวิชาทหารทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่ดีในการเข้ารับการฝึก 2) ด้านการพัฒนาสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมให้กับกำลังพลสำรอง ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งนี้ ควรพิจารณาเสนอเพิ่มสิทธิ สวัสดิการสำหรับผู้สมัครใจเข้าเป็นกำลังพลสำรอง เช่น คະแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้ารับราชการทหาร เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการและหลักสูตรพิเศษ เช่นเดียวกับทหารประจำการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้นักศึกษาวิชาทหารสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง เป็นต้น 3) ด้านการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองและพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ต่อบุคคลรอบข้าง ตลอดจนถึงประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะในส่วนที่ได้มีการปรับแนวทางการดำเนินการที่มีผลต่อกำลังพลสำรองในเรื่องของการประชาสัมพันธ์ การรับสมัคร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่กำลังพลสำรองจะได้รับให้มีความชัดเจน เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ที่ถูกต้องในเรื่องความจำเป็นและวิธีการปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่ความร่วมมือทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษากลุ่มทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 ทั้งหมด 50 นาย (หน่วยสถิติอำเภอหันคา, 2566ข) โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นประชากรการวิจัย

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสถิติอำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย ได้แก่ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi - structured interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ และสถานภาพสมรส

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจ และเหตุผลส่วนตัว ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert, 1932, pp.1 - 55) ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- คะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 นาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi - structured interview) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยมีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

- + 1 เมื่อแน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 0 เมื่อไม่แน่ใจข้อความนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ได้ค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 ถ้าต่ำกว่า 0.67 ควรตัดออกหรือปรับปรุงข้อความใหม่ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

4. การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบใช้ (Try out) กับทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ในพื้นที่อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 ที่ไม่ใช่ประชากรการวิจัยจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษาเกี่ยวกับประชากรการวิจัยจริงได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549)

5. จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับประชากรการวิจัยที่กำหนดต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (documentary data collection and compilation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารของทางราชการ เอกสารอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (field data collection and compilation) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกประชากรการวิจัยตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนประชากรการวิจัย หลักจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารทางราชการอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi - structured interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสี่สี่อำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย ได้แก่ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 50 ชุด แล้วใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลการวิเคราะห์ตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1970, pp. 204 – 208) เกณฑ์การแปลผลข้อมูล มีดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 นาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจัดประเด็นความสำคัญของคำถามในแต่ละส่วนที่ใช้ในการสัมภาษณ์โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity: IOC) และค่าความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรการวิจัยโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

3. การวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

5. การวิเคราะห์แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 จำนวน 50 ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
3. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 นาย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ และสถานภาพสมรส แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 50)	ร้อยละ
อายุ		
18 – 21 ปี	41	82.00
22 – 25 ปี	7	14.00
26 – 29 ปี	2	4.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	9	18.00
มัธยมศึกษา	28	56.00
อนุปริญญา	8	16.00
ปริญญาตรี	4	8.00
สูงกว่าปริญญาตรี	1	2.00

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (N = 50)	ร้อยละ
อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ		
ว่างงาน	12	24.00
นักเรียน/นักศึกษา	2	4.00
เกษตรกร	7	14.00
รับจ้าง/พนักงานหน่วยงานเอกชน	22	44.00
ค้าขาย/อาชีพอิสระ	4	8.00
พนักงานหน่วยงานของรัฐ	1	2.00
อื่น ๆ	2	4.00
รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	41	82.00
15,000 – 20,000 บาท	8	16.00
20,000 บาทขึ้นไป	1	2.00
สถานภาพสมรส		
โสด	46	92.00
สมรส	3	6.00
หม้าย หย่า	1	2.00
รวม	50	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 18 – 21 ปี จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.00 ซึ่งมีอาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการส่วนมากคือ รับจ้าง/พนักงานหน่วยงานเอกชน จำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 44.00 โดยส่วนมากมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 และส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.00

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว 2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และ 5) ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกอง
ประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ				
ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว	3.910	0.760	มาก	4
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.520	0.535	มากที่สุด	2
3. ด้านความก้าวหน้า	4.628	0.591	มากที่สุด	1
4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง	4.192	0.978	มาก	3
5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง	3.115	0.920	ปานกลาง	5
รวม	4.073	0.757	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.073$, $\sigma = 0.757$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้า ($\mu = 4.628$, $\sigma = 0.591$) รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\mu = 4.520$, $\sigma = 0.535$) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ($\mu = 4.192$, $\sigma = 0.978$) ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ($\mu = 3.910$, $\sigma = 0.760$) และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\mu = 3.115$, $\sigma = 0.920$) ตามลำดับ

ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว

ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าการเรียน รด. ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัคร เป็นทหารกองประจำการ	3.220	0.864	ปานกลาง	8
2. ท่านเคยเห็นทหารฝึกกันเลยทำให้เกิดความสนใจจึง สมัครเข้าเป็นทหาร	3.640	0.693	มาก	6
3. อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย	4.640	0.631	มากที่สุด	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
4. ท่านมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหารอยู่แล้วจึงสมัครเป็นทหารกองประจำการ	4.020	0.742	มาก	4
5. ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะอยากได้สมุดประจำตัว กองหนุนไปสมัครเข้าทำงาน	3.880	0.773	มาก	5
6. การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของท่านได้	4.360	1.064	มาก	2
7. ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการหมดภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	3.420	0.609	ปานกลาง	7
8. ท่านคิดว่าความยากลำบากในการฝึกช่วยเสริมความอดทนให้ตนเอง	4.100	0.707	มาก	3
รวม	3.910	0.760	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.910$, $\sigma = 0.760$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ($\mu = 4.640$, $\sigma = 0.631$) รองลงมา คือ การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพของท่านได้ ($\mu = 4.360$, $\sigma = 1.064$) ท่านคิดว่าความยากลำบากในการฝึกช่วยเสริมความอดทนให้ตนเอง ($\mu = 4.100$, $\sigma = 0.707$) ท่านมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหารอยู่แล้วจึงสมัครเป็นทหารกองประจำการ ($\mu = 4.020$, $\sigma = 0.742$) ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะอยากได้สมุดประจำตัวกองหนุนไปสมัครเข้าทำงาน ($\mu = 3.880$, $\sigma = 0.773$) ท่านเคยเห็นทหารฝึกกันเลยทำให้เกิดความสนใจจึงสมัครเข้าเป็นทหาร ($\mu = 3.640$, $\sigma = 0.693$) ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการหมดภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ ($\mu = 3.420$, $\sigma = 0.609$) และท่านคิดว่าการเรียน รด. ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ($\mu = 3.220$, $\sigma = 0.864$) ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
9. ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะ ต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการ น้อยกว่า 2 ปี	4.760	0.431	มากที่สุด	3
10. ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดี และมีสวัสดิการ มากกว่าอาชีพอื่น	4.820	0.388	มากที่สุด	2
11. ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะ ต้องการมีรายได้	4.860	0.351	มากที่สุด	1
12. ท่านต้องการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล โดยไม่ เสียค่าใช้จ่าย	4.680	0.621	มากที่สุด	4
13. ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะ ต้องการเบี้ยเลี้ยงในอัตราวิเศษ และค่าเสี่ยงภัย ในการ ปฏิบัติหน้าที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	3.480	0.886	ปานกลาง	5
รวม	4.520	0.535	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.520$, $\sigma = 0.535$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้ ($\mu = 4.860$, $\sigma = 0.351$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดี และมีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น ($\mu = 4.820$, $\sigma = 0.388$) ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการน้อยกว่า 2 ปี ($\mu = 4.760$, $\sigma = 0.431$) ท่านต้องการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.680$, $\sigma = 0.621$) และท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการเบี้ยเลี้ยงในอัตราวิเศษ และค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ($\mu = 3.480$, $\sigma = 0.886$) ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้า

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความก้าวหน้า แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความก้าวหน้า

ด้านความก้าวหน้า	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
14. ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร	4.860	0.351	มากที่สุด	2
15. ท่านสมัครเป็นทหารเพราะมีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ	4.160	1.037	มาก	5
16. เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง	4.420	0.859	มาก	4
17. ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบ	4.900	0.303	มากที่สุด	1
18. ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควตาพลทหาร	4.800	0.404	มากที่สุด	3
รวม	4.628	0.591	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.628$, $\sigma = 0.591$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบ ($\mu = 4.900$, $\sigma = 0.303$) รองลงมา คือ ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร ($\mu = 4.860$, $\sigma = 0.351$) ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควตาพลทหาร ($\mu = 4.800$, $\sigma = 0.404$) เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็นการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง ($\mu = 4.420$, $\sigma = 0.859$) และท่านสมัครเป็นทหารเพราะมีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ ($\mu = 4.160$, $\sigma = 1.037$) ตามลำดับ

ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง

ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
19. ท่านคิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ	4.380	0.945	มาก	2
20. ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	4.580	0.835	มากที่สุด	1
21. ท่านคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนีทหาร	4.260	0.922	มาก	3
22. ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็นทหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย	3.920	1.104	มาก	4
23. ในปัจจุบันการเข้าเป็นทหารกองประจำการเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.820	1.082	มาก	5
รวม	4.129	0.978	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านเกียรตินิยมชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.192$, $\sigma = 0.978$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ($\mu = 4.580$, $\sigma = 0.835$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ ($\mu = 4.380$, $\sigma = 0.945$) ท่านคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนีทหาร ($\mu = 4.260$, $\sigma = 0.922$) ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็นทหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย ($\mu = 3.920$, $\sigma = 1.104$) และในปัจจุบันการเข้าเป็นทหารกองประจำการเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ($\mu = 3.820$, $\sigma = 1.082$) ตามลำดับ

ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง แสดงด้วยค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง	μ	σ	แปลผล	ลำดับ
24. ท่านเห็นดารา นักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหาร จึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้าง	2.280	1.011	น้อย	5
25. ท่านประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญและมีความเสียสละ	2.360	0.985	น้อย	4
26. บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหาร	3.480	0.614	ปานกลาง	1
27. ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็นทหารตามญาติ	3.441	1.163	ปานกลาง	2
28. ท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อน ๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัครตามเพื่อน	3.180	0.919	ปานกลาง	3
รวม	3.115	0.920	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.115$, $\sigma = 0.920$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหาร ($\mu = 3.480$, $\sigma = 0.614$) รองลงมา คือ ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็นทหารตามญาติ ($\mu = 3.440$, $\sigma = 1.163$) ท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อน ๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัครตามเพื่อน ($\mu = 3.180$, $\sigma = 0.919$) ท่านประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญและมีความเสียสละ ($\mu = 2.360$, $\sigma = 0.985$) และท่านเห็นดารา นักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหาร จึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้าง ($\mu = 2.280$, $\sigma = 1.011$) ตามลำดับ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 12 ดังนี้

ตาราง 12 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ	4	30.77
2. อยากให้มีการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ นักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ของพลทหาร	6	46.15
3. อยากให้มีการสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร และภรรยา	3	23.08
รวม	13	100.00

จากตารางที่ 12 พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องอยากให้มีการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ของพลทหาร มากที่สุด จำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.77 และอยากให้มีสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร และภรรยา จำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท สรุปจากบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 นาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสัสดีอำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ 1 ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการมีอะไรบ้าง

นายทหารคนที่ 1 (อมร จามกระโทก, 2567) “ประชาชนมีทัศนคติเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของกองทัพบกที่ไม่ดี เนื่องจากมีข่าวสารเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกายทหารกองประจำการจากครูฝึกทหาร การถูกซ้อม การลงโทษที่รุนแรง และหน้าที่รับผิดชอบของทหารกองประจำการไม่เป็นไปตามที่กำหนด ทำให้ผู้ปกครองเกิดความไม่มั่นใจในความปลอดภัยของบุตรหลาน ดังนั้น ภาพลักษณ์ของทหารจึงยังเป็นปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงภาพลักษณ์ และสร้างการรับรู้ในคุณค่าของทหารกองประจำการ นอกจากนี้ ปัญหาอีกอย่างหนึ่ง คือ เงินเดือนของทหารกองประจำการที่ควรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ”

นายทหารคนที่ 2 (ปกรณ์ เงินปาน, 2567) “แม้ว่าจะมีการปรับเพิ่มเงินเดือนของทหารกองประจำการ แต่ก็ยังคงต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ ทำให้ชายไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นแทน จึงควรมีการปรับอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระค่าใช้จ่ายของ

ครอบครัว เช่น การดูแลรยาและบุตร เนื่องจากทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีความกังวลเรื่องการอยู่ห่างจากครอบครัว”

นายทหารคนที่ 3 (พูนลาภ มิ่งขวัญ, 2567) “การประชาสัมพันธ์ขาดทั้งช่องทางและระยะเวลาที่เพียงพอ ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกในพื้นที่ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ นอกจากนี้ หน่วยสัสดียังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบหน่วยสัสดี ดังนั้น จึงควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ”

นายทหารคนที่ 4 (กันตพัฒน์ พรหมพิทักษ์, 2567) “ข่าวที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกองทัพ เช่น ข่าวการทำร้ายร่างกายทหารกองประจำการ และข่าวอาหารของทหารกองประจำการที่น้อยเกินไป ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ และปัญหาด้านครอบครัว เช่น ต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัว มีภรรยาและลูกจึงไม่อยากเป็นทหารกองประจำการ เพราะอยากอยู่ใกล้ชิดคนในครอบครัว”

นายทหารคนที่ 5 (เทพพนม เคนดี, 2567) “ด้วยเงินเดือนและค่าตอบแทนของทหารกองประจำการยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน จึงควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนของทหารกองประจำการให้เหมาะสม นอกจากนี้กองทัพควรกำหนดนโยบายที่เน้นการจัดสวัสดิการครอบคลุมมากขึ้น มีสิทธิประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมอาชีพหลังเกษียณให้หลากหลายมากขึ้น และเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ นักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ให้กับทหารกองประจำการ เพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากขึ้น”

นายทหารคนที่ 6 (วรยุทธ เหล็กเพชร, 2567) “ข่าวการทำร้ายร่างกายทหารกองประจำการอย่างรุนแรง การลงโทษที่เกินกว่าเหตุ และหน้าที่ที่ไม่เป็นไปตามกำหนด สร้างทัศนคติเชิงลบต่อกองทัพ ส่งผลให้ผู้ปกครองกังวลต่อความปลอดภัยของบุตรหลาน และเป็นอุปสรรคต่อการรับสมัครทหารกองประจำการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงภาพลักษณ์ของกองทัพและทหารกองประจำการอย่างเร่งด่วน”

นายทหารคนที่ 7 (เอนก ปรีक्षा, 2567) “การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการยังมีจุดอ่อนหลายประการ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่นในการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ดังนั้น หน่วยสัสดีอำเภอควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ เพื่อให้มีการเผยแพร่ข้อมูลการรับสมัคร ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น”

เมื่อพิจารณาประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ สามารถสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ ได้แก่ ภาพลักษณ์ของกองทัพ เงินเดือนของทหารกองประจำการ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการ และการเป็นเสาหลักของครอบครัว

จากผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความสนใจ

และเหตุผลส่วนตัว และด้านบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติและได้แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย และอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้มีระเบียบวินัย ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ และเสริมสร้างความอดทนให้แก่ตนเอง ประกอบกับทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหารอยู่แล้ว อีกทั้งส่วนใหญ่บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้สมัครเข้ามาเป็นทหาร และมีญาติพี่น้องหรือเพื่อนสมัครชวนกันมาสมัครทหาร และประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญและมีความเสียสละ จึงสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาพลักษณ์ของกองทัพที่ปรากฏตามข่าว ทำให้ประชาชนเกิดความไม่มั่นใจถึงความปลอดภัยของทหารกองประจำการจึงทำให้ชายไทยไม่ยอมสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เงินเดือนของทหารกองประจำการที่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ ทำให้ชายไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะประกอบอาชีพอื่นแทน การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการหน่วยสัสดีเป็นผู้ดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง มีช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่น้อย มีระยะเวลาที่จำกัด และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่ นอกจากนี้หน่วยสัสดียังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบหน่วยสัสดี และการเป็นเสาหลักของครอบครัว เช่น ต้องรับผิดชอบ ดูแลครอบครัวเพียงคนเดียว มีภรรยาและลูกจึงไม่ยอมเป็นทหารกองประจำการ เพราะอยากอยู่ใกล้ชิดคนในครอบครัว ถือว่าเป็นปัญหาหนึ่งของการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จากปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการที่กล่าวมาทำให้ทหารกองเกินมีการรับรู้เกี่ยวกับเกียรติยศชื่อเสียงของทหารกองประจำการน้อย การสร้างความสนใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่เพียงพอ และยังขาดการสนับสนุนของบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

จากการสัมภาษณ์ในประเด็นที่ 2 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น

นายทหารคนที่ 1 (อมร จามกระโทก, 2567) “เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน กองทัพควรส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น อีกทั้งควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจ ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนเห็นว่าการรับราชการทหารเป็นการฝึกให้มีระเบียบวินัย นอกจากนี้กองทัพควรปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติให้แก่ชายไทยทุกคน เช่น การเผยแพร่ประวัติศาสตร์ของชาติไทยผ่านสื่อออนไลน์ และควรปรับเพิ่มเงินเดือนของทหารกองประจำการด้วย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ชายไทยอาสาเข้ารับราชการทหาร”

นายทหารคนที่ 2 (ปกรณ์ เงินปาน, 2567) “เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการรับราชการทหารกองประจำการ ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของทหารกองประจำการด้วย นอกจากนี้อาจขอความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

ในการสนับสนุนการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อให้พวกเขามีอาชีพและหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ”

นายทหารคนที่ 3 (พูนลาภ มิ่งขวัญ, 2567) “การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึง โดยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ และเจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ”

นายทหารคนที่ 4 (กันตพัฒน์ พรหมพิทักษ์, 2567) “กองทัพควรส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การให้ความรู้ด้านยุทธวิธีและอาวุธยุทโธปกรณ์ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ารับราชการทหาร และนำเสนอข้อมูลความเสียสละ ความกล้าหาญ และการช่วยเหลือประชาชนของทหารผ่านศึกต่าง ๆ”

นายทหารคนที่ 5 (เทพพนม เคนดี, 2567) “ควรเพิ่มโควตาการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากขึ้น นอกจากนี้ควรเพิ่มเงินเดือนให้แก่ทหารกองประจำการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น”

นายทหารคนที่ 6 (วรายุทธ เหล็กเพชร, 2567) “ส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ของทหารกองประจำการ โดยทหารกองประจำการควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน และควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนในยามวิกฤต เพื่อสร้างความประทับใจและภาพลักษณ์ที่ดี การมีส่วนร่วมและให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอจะทำให้ประชาชนเห็นว่าทหารมีระเบียบวินัยและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ”

นายทหารคนที่ 7 (เอนก ปรีक्षा, 2567) “ควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม และออฟไลน์ เช่น ป้ายโฆษณา การประชุมกับหน่วยงานและผู้นำท้องถิ่น”

เมื่อพิจารณาประเด็นข้อเสนอแนะ เพื่อให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น สามารถสรุปได้ว่า กองทัพควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตา ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา บุตร และภรรยาของทหารกองประจำการ และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึง เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

จากประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการ ซึ่งได้แก่ ภาพลักษณ์ของกองทัพ เงินเดือนของทหารกองประจำการ การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการ และการเป็นเสาหลักของครอบครัว และประเด็นข้อเสนอแนะ เพื่อให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งได้แก่ กองทัพควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตา ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัว และการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึง สามารถสรุปแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ได้ดังนี้

1. กองทัพอควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น อีกทั้งควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจ นอกจากนี้กองทัพอควรปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติให้แก่ชาวไทยทุกคน เช่น การเผยแพร่ประวัติศาสตร์ของชาติไทยผ่านสื่อออนไลน์ ส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การให้ความรู้ด้านยุทธวิธีและอาวุธยุทโธปกรณ์ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ารับราชการทหารและนำเสนอข้อมูลความเสียสละ ความกล้าหาญ และการช่วยเหลือประชาชนของทหารผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการอยากเข้ารับราชการทหาร และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพต่อประชาชนอีกด้วย

2. กองทัพอควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา บุตร และภรรยาของทหารกองประจำการด้วย ควรเพิ่มโควตา การสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการรับราชการทหารกองประจำการ กองทัพอควรขอความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อให้พวกเขามีอาชีพและหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ

3. การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม และออฟไลน์ เช่น ป้ายโฆษณา การประชุมกับหน่วยงานและผู้นำท้องถิ่น ซึ่งต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ และเจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท 2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ และสถานภาพสมรส ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท 2) แบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi - structured interview) ด้วยวิธีเฉพาะเจาะจง มีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 50 นาย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ และสถานภาพสมรส มีดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 18 – 21 ปี จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.00 ซึ่งมีอาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการส่วนมาก คือ รับจ้าง/พนักงานหน่วยงานเอกชน จำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 44.00 โดยส่วนมากมีรายได้ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 และส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว 2) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน 3) ด้านความก้าวหน้า 4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และ 5) ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้า รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ สามารถแสดงรายละเอียดของแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว

ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย รองลงมา คือ การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพได้ และความยากลำบากในการฝึกช่วยเสริมสร้างความอดทน ตามลำดับ

2.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้ รองลงมา คือ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดีและมีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น และต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการ น้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

2.3 ด้านความก้าวหน้า

ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ สมัครเป็นทหารเพราะต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบ รองลงมา คือ ต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร และต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควตาพลทหาร ตามลำดับ

2.4 ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ คิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ รองลงมา คือ คิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ และคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนีทหาร ตามลำดับ

2.5 ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรก คือ บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้สมัครเข้ามาเป็นทหาร รองลงมา คือ มีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็นทหารตามญาติ และเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อน ๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ตามลำดับ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ของพลทหาร มากที่สุด จำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.77 และอยากให้มีส่วนสวัสดิการรักษายาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร และภรรยาจำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ซึ่งสรุปจากบทสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 นาย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสี่สี่อำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา สามารถสรุปแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ได้ดังนี้

3.1 กองทัพควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น ควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจ ควรปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติให้แก่ชาวไทยทุกคน ส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การให้ความรู้ด้านยุทธวิธีและอาวุธยุทธโธปกรณ์ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ารับราชการทหารและนำเสนอข้อมูลความเสียสละ ความกล้าหาญ และการช่วยเหลือประชาชนของทหารผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการอยากเข้ารับราชการทหาร และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพต่อประชาชนด้วย

3.2 กองทัพควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของทหารกองประจำการด้วย ควรเพิ่มโควตาการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการรับราชการทหารกองประจำการ กองทัพควรขอความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อให้พวกเขามีอาชีพและหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ

3.3 การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม และออฟไลน์ เช่น ป้ายโฆษณา การประชุมกับหน่วยงานและผู้นำท้องถิ่น ซึ่งต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ และเจ้าหน้าที่สี่สี่สี่เป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีประเด็นสำคัญที่ต้องนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว

จากการศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท พบว่า ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก เนื่องจากอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้มีระเบียบวินัย ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ และเสริมสร้างความอดทนให้แก่ตนเอง ประกอบกับทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหารอยู่แล้ว จึงตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส กังเม้ง (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของพลทหารกองประจำการที่มีอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปีขึ้นไปที่มีใจเข้ามาเป็นทหารโดยวิธีร้องขอ ปี พ.ศ. 2562 ในหน่วยทหาร แห่งหนึ่ง โดยพบว่า ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก โดยได้ระบุว่า วินัยของทหารถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ทหารทุกคนต้องปฏิบัติ มีเช่นนั้นจะถือว่าเป็นวินัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร กังวาลย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ด้านค่านิยมส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จากการศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท พบว่า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้ มีอาชีพที่ดี มีสวัสดิการที่ดี และต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการ น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสระ พาภิรมย์ (2563) โดยได้ศึกษาความสมัครใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน กรณีศึกษาอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน พบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้เพิ่มขึ้น เพื่อนำมาซื้อปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

1.3 ด้านความก้าวหน้า

จากการศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท พบว่า ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการส่วนมากต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบและนายสิบตำรวจ/ตชด. และเมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการยังสามารถเรียนต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้กับตัวเอง และมีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพ และนำไปใช้ประโยชน์เมื่อปลดประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสระ พาภิรมย์ (2563) ที่ได้ศึกษาความสมัครใจในการ

สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน กรณีศึกษาอำเภอนาคู จังหวัด กาฬสินธุ์ ปี 2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากทหารกองเกินต้องการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน จึงสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการ

1.4 ด้านเกียรติยศชื่อเสียง

จากการศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหาร กองเกินอำเภอนาคู จังหวัดชัยนาท พบว่า ปัจจัยด้านเกียรติยศชื่อเสียงอยู่ในระดับมาก โดยทหาร กองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้เสียสละ ต่อประเทศชาติและได้แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติขจร บุญคำภา, และคนอื่น ๆ (2566) โดยศึกษาการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกอง ประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบ การจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่ จังหวัดลพบุรี พบว่า การจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วย ทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี ด้านความมีเกียรติและศักดิ์ศรีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธาวัน เมืองพุทธ, และคนอื่น ๆ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับ ราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร ด้านความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหาร กองเกินอำเภอนาคู จังหวัดชัยนาท พบว่า ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้สมัครเข้ามาเป็นทหาร และมีญาติพี่น้องหรือเพื่อนสมัครจึงชวนกันมา สมัครทหาร อีกทั้งประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญและมีความ เสียสละ จึงสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) โดยศึกษาปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของพลทหาร กองประจำการที่มีอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปีขึ้นไปที่สมัครใจเข้ามาเป็นทหารโดยวิธีร้องขอ ปี พ.ศ. 2562 ในหน่วยทหาร แห่งหนึ่ง โดยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพร กังวาลย์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็น กำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ สมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ด้านบุคคลรอบข้างมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอนาคู จังหวัดชัยนาท สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 กองทัพอากาศสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น อีกทั้งควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจ นอกจากนี้กองทัพอากาศปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติให้แก่ชาวไทยทุกคน เช่น การเผยแพร่ประวัติศาสตร์ของชาติไทยผ่านสื่อออนไลน์ ส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น เช่น การให้ความรู้ด้านยุทธวิธีและอาวุธยุทโธปกรณ์ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ารับราชการทหารและนำเสนอข้อมูลความเสียสละ ความกล้าหาญ และการช่วยเหลือประชาชนของทหารผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการอยากเข้ารับราชการทหาร และยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพ ต่อประชาชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรากรณ์ ดอนถวิล, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2562) โดยศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารอากาศโยธินกองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการสร้างภาพลักษณ์ของกองทัพ คือ กองทัพอากาศปลูกฝังจิตสำนึกให้ชาวไทยทุกคนมีจิตสาธารณะและสร้างแรงจูงใจสำนึกรักชาติ ควรส่งเสริมด้านการนำเสนอเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสถาบันหลักต้องถือว่าเป็นเกียรติในหน้าที่ของทหารที่จะผดุงทั้ง 3 สถาบันของชาติไว้ การนำเสนอรายการโทรทัศน์ และสื่อต่าง ๆ ควรส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมการจัดกิจกรรมทางทหารของกองทัพ เพื่อให้เยาวชนมีความพร้อม และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญ

2.2 กองทัพอากาศมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือนค่าครองชีพ และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา บุตร และภรรยาของทหารกองประจำการด้วย ควรเพิ่มโควตาการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ให้แก่ทหารกองประจำการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการรับราชการทหารกองประจำการ กองทัพอากาศขอความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อให้พวกเขามีอาชีพและหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพล ผอบลอย (2566) โดยศึกษาแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจเกี่ยวกับหลักประกันหลังจากปลดประจำการและการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ ได้แก่ กองทัพอากาศมีการประสานงานหน่วยงานระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาระบบ ทหารอาสาสมัคร ในการสนับสนุนด้านจัดหางาน ด้านการศึกษาและด้านการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ เพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำ โดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ กองทัพอากาศผลักดันนโยบาย ในการสมัครสอบนักเรียนนายสิบ นักเรียนจำอากาศ นักเรียนจำทหารเรือ และนักเรียนพลตำรวจ ควรรับเฉพาะผู้ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ไม่รับบุคคลพลเรือนเข้ามาทำการสอบแข่งขัน และผลักดันให้มีการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบของแต่ละเหล่าทัพ ในการเข้าไปศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายร้อยของแต่ละเหล่าทัพให้เพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ต้องทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรากรณ์ ดอนถวิล, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2562) ซึ่งศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองพันทหารอากาศโยธินกองบิน 1 จังหวัดนครราชสีมา โดยแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเงินเดือนค่าครองชีพ และการสร้าง

หลักประกันหลังจากปลดจากกองประจำการ คือ กองทัพควรส่งเสริมให้การสนับสนุนนโยบายการปรับเปลี่ยนเงินเดือน ค่าครองชีพ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และควรประสานกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดจากกองประจำการ

2.3 การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์ เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม และออฟไลน์ เช่น ป้ายโฆษณา การประชุมกับหน่วยงานและผู้นำท้องถิ่น ซึ่งต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ และเจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพล ผอพบพลอย (2566) โดยศึกษาแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการ ได้แก่ กองทัพต้องมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ จะต้องกำหนดเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ รับรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 เผยแพร่กิจกรรมจิตอาสาต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ เช่น การช่วยเหลือประชาชนจากภัยพิบัติต่าง ๆ การซ่อมแซมบ้านเรือนให้ครัวเรือนที่ยากจน เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพและทหารกองประจำการให้ประชาชนทั่วไปทราบ ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติของประชาชนที่มีต่อกองทัพและทหารกองประจำการให้ดีขึ้น

1.2 เน้นการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการโดยใช้สื่อออนไลน์มากขึ้น เช่น ไลน์ เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม เพื่อให้เข้าถึงคนรุ่นใหม่ โดยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงความเหมาะสมของรูปแบบและวิธีการเกณฑ์ทหารในปัจจุบัน รวมทั้งความจำเป็นในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบและวิธีการเกณฑ์ทหารใหม่

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมทุกกลุ่ม

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของทหารกองประจำการระหว่างทหารที่สมัครใจและทหารที่ถูกเกณฑ์ เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจสำหรับทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2524). **สุขภาพจิตในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดินแดน.
- กรมการกำลังสำรองทหารบก. (2525). **ประวัติสัสดี**. กรุงเทพฯ: สารศึกษาการพิมพ์.
- กระทรวงกลาโหม. (2543). **การรับทหารกองเกิน อายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2553). **ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่สัสดี พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- _____. (2566). **การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี 2567**. สืบค้น มกราคม 30, 2567, จาก https://rcm.rta.mi.th/doc/rcm67_inform.pdf
- กองทัพบก. (2543). **ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการรับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ. 2543**. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- กันตพัฒน์ พรหมพิทักษ์. (2567, กรกฎาคม 18). **ผู้ช่วยสัสดีอำเภอสรพยา รักษาการสัสดีอำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท**. สัมภาษณ์.
- กิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีกของ Generation Z ในประเทศไทย**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกียรติขจร บุญคำภา, และคนอื่น ๆ. (2566). **การมุ่งเน้นในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(3), 39-50.
- ชนกรณ กุณทุตร. (2547). **หลักการจัดการและองค์การและการจัดการ : แนวคิดการบริหารธุรกิจ ในสถานการณ์ปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย เทพสาร. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการตัดสินใจเลือกบริษัทรักษาความปลอดภัย กรณีศึกษาผู้ประกอบการซื้อ-ขาย แลกเปลี่ยนรถยนต์ในกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: วี.พี.พี.
- ดวงนภา เขมะลักษณ์. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้ศูนย์บริการรถยนต์ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เดโช สอนานนท์. (2511). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: เจริญธรรม.
- ทวิศ ศรีเกตุ. (2560). **การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497**. สืบค้น มกราคม 30, 2567, จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1724
- ทิพย์วัลย์ สีจันทร์, และคนอื่น ๆ. (2548). **การคิดและการตัดสินใจ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เทพพนม เคนดี. (2567, กรกฎาคม 19). **ผู้ช่วยสัสดีอำเภอสรพยา รักษาการสัสดีอำเภอสรพยา จังหวัดชัยนาท**. สัมภาษณ์.

- ธาวิน เมืองพุทธ, และคนอื่น ๆ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกอง
ประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัด
อุดรธานี. วารสารรัชต์ภาคย์, 12(27), 222-233.
- นันทน์ภัส กังเม้ง. (2562). ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ.
การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปกรณ เงินปาน. (2567, กรกฎาคม 17). ผู้ช่วยสัสดีอำเภอมโนรมย์ รักษาการสัสดีอำเภอมโนรมย์
จังหวัดชัยนาท. สัมภาษณ์.
- ปิยะพล ผอบพลอย. (2566). แนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของ
สำนักงานสัสดีจังหวัดกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- พรทวี เกื่อนคำแสน. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วารสาร
บริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 13(1), 1-23.
- พัชรพร กังวาลย์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติ
กำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พูนลาภ มิ่งขวัญ. (2567, กรกฎาคม 18). ผู้ช่วยสัสดีอำเภอวัดสิงห์ รักษาการสัสดีอำเภอวัดสิงห์
จังหวัดชัยนาท. สัมภาษณ์.
- รัฐพล ตรีนะ. (2554). ปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ
ของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ. การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2497). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เล่มที่ 71 ตอนที่ 13.
กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- _____. (2516). กฎกระทรวงฉบับที่ 35 ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497
เล่มที่ 1 ตอนที่ 30 (ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- _____. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เล่มที่ 134 ตอนที่ 40.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2551). องค์การและการจัดการ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรายุทธ เหล็กเพชร. (2567, กรกฎาคม 19). ผู้ช่วยสัสดีอำเภอหนองมะโมง รักษาการสัสดีอำเภอ
หนองมะโมง จังหวัดชัยนาท. สัมภาษณ์.
- วัชร สุขประยูร. (2553). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของพลทหารสื่อสาร สังกัดกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2549). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2553). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สรากรณ์ ดอนถวิล, และเศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. (2562). แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารอากาศโยธิน กองบินจังหวัดนครราชสีมา. ใน **การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล ครั้งที่ 5** (หน้า 859-871). ขอนแก่น: วิทยาลัยการเมืองการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสถิติจังหวัดชัยนาท. (2566). **บัญชีตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จังหวัดชัยนาท ปี 2566**. ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- หน่วยสถิติอำเภอหันคา. (2566ก). **โครงสร้างการบริหารของหน่วยสถิติอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท**. ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- _____. (2566ข). **บัญชีตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2566**. ชัยนาท: ผู้แต่ง.
- อมร จามกระโทก. (2567, กรกฎาคม 17). ผู้ช่วยสถิติอำเภอเมืองชัยนาท รักษาการสถิติอำเภอเมืองชัยนาท จังหวัดชัยนาท. สัมภาษณ์.
- อิสระ พากิรมย์. (2563). **ความสนใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหารกองเกิน: กรณีศึกษาอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อเนก ปรีक्षा. (2567, กรกฎาคม 19). ผู้ช่วยสถิติอำเภอเนินขาม รักษาการสถิติอำเภอเนินขาม จังหวัดชัยนาท. สัมภาษณ์.
- Alderfer, Clayton P. (1972). **Existence Relatedness and Growth**. New York: Free Press.
- Best, W. John. (1970). **Research in Education** (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Chester, B. (1938). **The functions of the executive**. Cambridge, MA.: Harvard University Press.
- Chris Argyris. (1968). **Personal and Organization**. New York: Harper and Brother.
- Clelland Mc, C. David. (1961). **The achieving society**. Princeton New Jersey: D. Van Nostrand.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Douglas McGregor. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York: Mc Graw – Hill.
- Eilon, S. (1969). **Element of Production Planning and Control**. Toronto: Mac Milland.
- Flippo, E. B. (1966). **Principles Psychology Management**. Tokyo, Japan: Kogakusha.
- H. Ofstad. (1961). **An Inquiryinto the freedom of decision**. Oslo: Universities Press.
- Herzberg, F. Federick. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey & Sons.
- Kreitner, R. (2007). **Management** (10th ed). Boston: Houghton Mifflin.

- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. **Archives Psychological**, **3(1)**, 1-55.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. **Journal Psychology Review**, **50**, 370-396.
- Mondy, R. Wayne, & Shane, R. Primeaux. (1993). **Management, Concepts, Practices**. Needham Heights Massachusetts: Adivision of Simon & Sschuster.
- Oppenheim, I. (1979). **Management of the modern home** (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Reeder, W. W. (1971). **Partial theories from the 25 years research program on directive factors in believer and social action**. New York: McGraw Hill.
- Simon, H. (1976). **Administrative Behavior** (3rd ed.). New York: The Free Press.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. พันเอก อภิสิทธิ์ นาคตุ่น สัสดีจังหวัดชัยนาท สำนักงานสัสดีจังหวัดชัยนาท
3. พันโท จิตรกร สงวนวงษ์ สัสดีอำเภอเมืองชัยนาท หน่วยสัสดีอำเภอเมืองชัยนาท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. 182 / 2567

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ตราตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

- | | | |
|------------------|----------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. เครื่องมือในการวิจัย | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ | จำนวน ๑ ชุด |

ด้วย ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหาร
กองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอยะนิง จังหวัดชัยนาท โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๑๐๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันเอก อภิสิทธิ์ นาคตุน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตลาดสดสินค้าสู่ครัวเรือน ราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรีรัตน์เสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านธุรกิจเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๕๐๐๑๒, ๐ ๓๖๔๑ ๑๑๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๓ ๑๑๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ อว ๐๖๒๘.๐๕/๐๓๐๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๓๕๐๐๐

๓๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันโท จิตรกร สงวนวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๓ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชรรัตน์ บริสุทธิ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๓๒, ๐ ๓๖๔๓ ๓๓๕๐

โทรสาร ๐ ๓๖๔๓ ๓๓๕๐

Email : saraban_huso@lawasri.tru.ac.th

ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการวิเคราะห์ผลหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามแล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อวัดความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมีรายชื่อดังต่อไปนี้

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสาขาวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. พันเอก อภิสิทธิ์ นาคเด่น ตำแหน่ง สัสดีจังหวัดชัยนาท สำนักงานสัสดีจังหวัดชัยนาท
3. พันโท จิตรกร สงวนวงษ์ ตำแหน่ง สัสดีอำเภอเมืองชัยนาท หน่วยสัสดีอำเภอเมืองชัยนาท

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผลการประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
1	อายุ.....ปี	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
2	ระดับการศึกษา ☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษา ☐ 3. อนุปริญญา ☐ 4. ปริญญาตรี ☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ ☐ 1. ว่างาน ☐ 2. นักเรียน/นักศึกษา ☐ 3. เกษตรกร ☐ 4. รับจ้าง ☐ 5. ค้าขาย ☐ 6. อื่นๆ..... (โปรดระบุอาชีพของท่าน)	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความคำถามข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผล การประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
4	รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหาร กองประจำการต่อเดือน ☐ 1. ไม่เกิน 15,000 บาท ☐ 2. 15,000 – 20,000 บาท ☐ 3. 20,000 บาทขึ้นไป	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	สถานภาพสมรส ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หม้าย หย่า	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับ
ราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท สอดคล้องกับตัวแปร
และวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	ข้อความคำถามการตัดสินใจ สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผล การประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว						
1	ท่านเคยเรียน รด. มาก่อน ท่านจึงสมัคร เข้าเป็นทหาร	-1	1	1	0.33	ไม่สอดคล้อง
2	ท่านเคยเห็นทหารฝึกกันเลยทำให้เกิดความ สนใจจึงสมัครเข้าเป็นทหาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
3	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มี ระเบียบวินัย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
4	ท่านมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหาร อยู่แล้ว จึงสมัครเป็นทหารกองประจำการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
5	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะอยากได้ สมุดประจำตัวกองหนุนไปสมัครเข้าทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
6	การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ ของท่านได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
7	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการหมด ภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็นอุปสรรค ในการศึกษาต่อ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความการตัดสินใจ สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	ผล การประเมิน
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
8	ท่านคิดว่าความยากลำบากในการฝึก ช่วยเสริมความอดทนให้ตนเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						
9	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการ น้อยกว่า 2 ปี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
10	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดีและมี สวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
11	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
12	ท่านต้องการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
13	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการเบี้ยเลี้ยงในอัตราทวีคูณ และค่าเลี้ยงภรรยา ในการปฏิบัติหน้าที่ พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านความก้าวหน้า						
14	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัคร สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควต้าพลทหาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
15	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะมีโอกาสได้รับ การฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์ เมื่อปลดประจำการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
16	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับ การศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็น การเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
17	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการคะแนน เพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
18	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัคร สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควต้าพลทหาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความการตัดสินใจ สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ด้านเกียรติยศชื่อเสียง						
19	ท่านคิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
20	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
21	ท่านคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนีทหาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
22	ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็นทหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
23	ในปัจจุบันการเข้าเป็นทหารกองประจำการเป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง						
24	ท่านเห็นดารา นักร้องวัยรุ่นสมัครเป็นทหารจึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้าง	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
25	ท่านประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็นทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ และมีความเสียสละ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
26	บิดา / มารดา / ผู้ปกครองอยากให้ท่านสมัครเข้ามาเป็นทหาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
27	ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็นทหารตามญาติ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
28	ท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อนๆชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัครตามเพื่อน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	81.70	567.528	.937	.947
a2	81.80	571.407	.832	.948
a3	81.70	572.010	.868	.947
a4	81.63	596.654	.564	.950
a5	81.67	600.920	.441	.952
a6	81.67	585.609	.773	.949
a7	81.63	582.861	.811	.948
a8	81.73	586.685	.620	.950
a9	81.80	586.166	.678	.949
a10	81.50	594.052	.657	.950
a11	81.97	582.792	.726	.949
a12	81.73	576.892	.850	.948
a13	81.80	574.097	.850	.948
a14	81.60	609.697	.313	.953
a15	80.90	607.955	.381	.952
a16	81.30	612.148	.278	.953
a17	81.03	621.482	.155	.954
a18	81.00	613.241	.293	.953

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a19	81.63	612.033	.294	.953
a20	81.90	576.714	.898	.947
a21	81.60	579.007	.868	.948
a22	81.57	601.771	.441	.952
a23	81.83	578.282	.862	.948
a24	81.57	610.116	.346	.952
a25	81.83	573.868	.881	.947
a26	81.67	569.057	.905	.947
a27	81.93	573.582	.813	.948
a28	81.40	613.352	.276	.953

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลของร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน
3. ด้านความก้าวหน้า
4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง
5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2. ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบในแง่ลบแก่ท่านผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บเป็นความลับ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามตามความจริงทุกประการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และขอขอบคุณท่านผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง
 นักศึกษาปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

☐ 1. 18 – 21 ปี

☐ 2. 22 – 25 ปี

☐ 3. 26 – 29 ปี

2. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

☐ 2. มัธยมศึกษา

☐ 3. อนุปริญญา

☐ 4. ปริญญาตรี

☐ 5. สูงกว่าปริญญาตรี

3. อาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการ

☐ 1. ว่างาน

☐ 2. นักเรียน/นักศึกษา

☐ 3. เกษตรกร

☐ 4. รับจ้าง / พนักงานหน่วยงานเอกชน

☐ 5. ค้าขาย / อาชีพอิสระ

☐ 6. พนักงานหน่วยงานของรัฐ

☐ 7. อื่นๆ.....(โปรดระบุอาชีพของท่าน)

4. รายได้ก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 15,000 บาท

☐ 2. 15,000 – 20,000 บาท

☐ 3. 20,000 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย หย่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยพิจารณาตามเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว						
1	ท่านคิดว่าการเรียน รด. ส่งผลต่อ การตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ					
2	ท่านเคยเห็นทหารฝึกกันเลยทำให้ เกิดความสนใจ จึงสมัครเข้าเป็นทหาร					
3	อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็น ผู้มีระเบียบวินัย					
4	ท่านมีความสนใจที่จะประกอบอาชีพทหาร อยู่แล้ว จึงสมัครเป็นทหารกองประจำการ					
5	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารเพราะอยากได้ สมุดประจำตัวกองหนุนไปสมัครเข้าทำงาน					
6	การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ ของท่านได้					
7	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการ หมดภาระทางทหารเร็วขึ้น จะได้ไม่เป็น อุปสรรคในการศึกษาต่อ					
8	ท่านคิดว่าความยากลำบากในการฝึก ช่วยเสริมความอดทนให้ตนเอง					
ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน						
9	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการได้รับสิทธิลดเวลา รับราชการน้อยกว่า 2 ปี					
10	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดี และมีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น					
11	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้					
12	ท่านต้องการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย					
13	ท่านสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการเบี้ยเลี้ยงในอัตราวิเศษ และค่าเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติหน้าที่ พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้					

ข้อ	การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้า						
14	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัคร สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควต้า พลทหาร					
15	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะมีโอกาสได้รับ การฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์ เมื่อปลดประจำการ					
16	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับ การศึกษาเพิ่มเติมจากกองทัพซึ่งเป็น การเพิ่มคุณวุฒิให้กับตัวเอง					
17	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการคะแนน เพิ่มพิเศษในการสมัครสอบนายสิบ					
18	ท่านสมัครเป็นทหารเพราะต้องการสมัคร สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควต้าพลทหาร					
ด้านเกียรติยศชื่อเสียง						
19	ท่านคิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่า เป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ					
20	ท่านคิดว่าอาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
21	ท่านคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่ สมัครเป็นทหารมากกว่าคนที่หนีทหาร					
22	ท่านคิดว่าการสมัครเข้าเป็นทหาร แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นลูกผู้ชายไทย					
23	ในปัจจุบันการเข้าเป็นทหารกอง ประจำการ เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น ท่านต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม					
ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง						
24	ท่านเห็นดารา นักร้องวัยรุ่นสมัครเป็น ทหารจึงสมัครเข้ามาเป็นทหารบ้าง					
25	ท่านประทับใจในตัวดาราที่สมัครเข้าเป็น ทหารว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญและมีความ เสียสละ					
26	บิดา / มารดา / ผู้ปกครองอยากให้ท่าน สมัครเข้ามาเป็นทหาร					

ข้อ	การตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ท่านมีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็น ทหารตามญาติ					
28	ท่านเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อนๆ ชวนกันมาสมัครทหาร ท่านจึงสมัครตาม เพื่อน					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ
ทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม...

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง.....

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน
อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

1. ท่านคิดว่าปัญหาและอุปสรรคในการรับสมัครทหารกองประจำการมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

...ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่สละเวลาในการตอบแบบสัมภาษณ์...

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยโทอิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 1 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	180 หมู่ที่ 6 ตำบลกะบกเตี้ย อำเภอเนินขาม จังหวัดชัยนาท
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยสืบคดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยสืบคดีอำเภอหันคา รักษาการสืบคดีอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2551 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี