



การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ :
ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข



คู่มือนี้ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

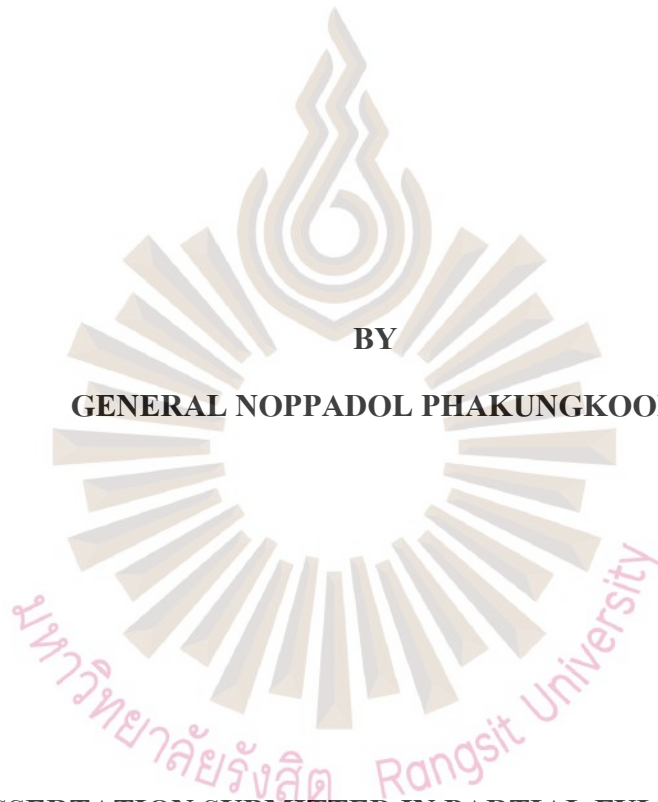
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



**IMPLEMENTATION OF MILITARY SERVICE ENLISTMENT POLICY :
PROBLEMS, OBSTACLES, AND GUIDELINES**

**BY
GENERAL NOPPADOL PHAKUNGKON**



**A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY IN PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

คุษฎินิพนธ์เรื่อง

การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ :

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

โดย

พลเอก นพดล พิก่องกูร

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาคุษฎินิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ศ.(กิตติคุณ) ดร.สุเทพ เชาวลิศ
ประธานกรรมการสอบ

รศ. ดร.ปิยากร หวังมหาพร
กรรมการ

ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา
กรรมการ

รศ.ดร.จิระ ประทีป
กรรมการ

ศ.ดร.สุภชัย ยาวะประภา
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ.ร.ต.หญิง ดร.วรรณิ์ สุขสาตร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

9 สิงหาคม 2566

Dissertation entitled

**IMPLEMENTATION OF MILITARY SERVICE ENLISTMENT POLICY :
PROBLEMS, OBSTACLES, AND GUIDELINES**

by
GENERAL NOPPADOL PHAKUNGKON

was submitted in partial fulfillment of the requirements
for the degree of Doctor of Philosophy in Public Administration

Rangsit University
Academic Year 2023

Prof. Suthep Chaovalit, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

Assoc.Prof. Piyakorn Whangmahaporn, Ph.D.
Member

Prof. Charas Suwanmala, Ph.D.
Member

Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.
Member

Prof. Supachai Yavaprabhas, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plt.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

August 9, 2023

กิตติกรรมประกาศ

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ สามารถดำเนินการจนสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์นั้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแก่ ศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส คณบดีสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ และนโยบายสาธารณะ ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้ความรู้ แนะนำ แก้ไขปรับปรุงงานวิจัยนี้ และที่สำคัญยิ่งได้ดูแลเอาใจใส่ในฐานะคุณครูเป็นอย่างดีพร้อมทุนปริญญาเอก 100 % ซึ่งมหาวิทยาลัยรังสิตมอบให้กับผู้วิจัยด้วย

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เอนก เหล่าธรรมทัศน์ ศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สุขสำราญ รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วลัยพร รัตนเศรษฐ ดร.สุพรรณิ สมานญาติ และพลเอก ดร.สรวิชัย ชลออยู่ ที่ให้โอกาสผู้วิจัยได้เข้ารับการศึกษาลัทธิสุทธปริชญา คุณฉันทิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิตแห่งนี้ และถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุเทพ เชาวลิตร ศาสตราจารย์ ดร.จิรัช สุวรรณมาลา รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.จีระ ประทีป รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยกร หวังมหาพร และรองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา จิตตฤทธะ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการสัมมนา บทความ และสอบป้องกันคุณฉันทิพนธ์เพื่อทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามหลักวิชาการ

ขอขอบคุณอดีตผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ผู้บังคับบัญชา นายทหารทุกท่าน และกำลังพลทุกนายในกระทรวงกลาโหม กองทัพบก หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และหน่วยสัสดี ผู้บริหารระดับสูง และผู้อำนวยการเขตของกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอทุกท่านที่ให้ข้อมูลสำหรับการทำวิจัย

ขอขอบคุณ ดร.เฉลิมพร เข็นเอือก ดร.วิระยุทธ โชคชัยมาดล และเจ้าหน้าที่ของสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ ทุกคนที่อำนวยความสะดวกในระหว่างการศึกษา และงานธุรการเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ ดร.อุทิศ วันเต ดร.อุบลรัตน์ ชื่นสมานศรี นายปวิษ อุดมรัตน์ชัยกุล นายอัศกร ปานเพชร และเพื่อนนักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุณฉันทิพนธ์ รุ่นที่ 12 รุ่นพี่ ดร.มิรันตี พจนสุภาณ ดร.ไพศาล ขุนวิเศษ และดร.อัญชลินทร์ สิงห์คำ และรุ่นน้อง ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยมาโดยตลอด

และขอขอบคุณบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือในการลงพื้นที่ไปเก็บข้อมูลทุกพื้นที่และสนับสนุนการทำงานมาอย่างต่อเนื่อง และยาวนานมากที่สุด คือ นางทิพย์วัลย์ พักอังกูร อดีตเลขาธิการสมาคมกริยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และเป็นภรรยาของผู้วิจัย รวมทั้งนายธวัชชัย พักอังกูร และลูกๆ หลานๆ ในครอบครัวพักอังกูร ทุกคน พร้อมทั้งขอขอบคุณท่านอื่น ๆ ที่ให้การช่วยเหลือซึ่งไม่ได้กล่าวนามด้วย

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

พลเอก นพดล พักอังกูร
ผู้วิจัย

6205656 : พลเอก นพดล พิก้องกูร
 ชื่อคุณิพนธ์ : การนํานโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไป
 ปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
 หลักสูตร : ปรัชญาคุณิพนธ์ทิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ศ. ดร.ศุภชัย ยาวะประภาส

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนํานโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ และ (2) เพื่อเสนอแนวทางการนํานโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้ตัวแบบของ วรเดช จันทรศร (2559) การนํานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเริ่มต้น เมื่อเก็บข้อมูลในพื้นที่แล้วกรอบแนวคิดเปลี่ยนไป และสุดท้ายได้กรอบแนวคิดใหม่ พื้นที่วิจัย คือ กรุงเทพฯ นําน กาลสินธุ์ และสงขลา ซึ่งเมื่อปี พ.ศ. 2563-2564 เป็นพื้นที่ของหน่วยสําคัญที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ผู้ให้ข้อมูลสําคัญ รวม 50 คน ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อํานวยการเขต สําคัญเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ สําคัญอำเภอ และทหารกองประจำการ รวม 37 คนและการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิและทหารกองประจำการ รวม 13 คน ที่ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจงโดยเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด คือ ศึกษาบุคคลในพื้นที่ของหน่วยสําคัญที่มีผู้สมัครเต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อยในแต่ละจังหวัด เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคของการนํานโยบายไปปฏิบัติ คือ ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยสําคัญไม่เท่ากัน เครื่องมือจิตใจไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ด้านลบของทหารมีปรากฏทางสื่อมวลชนในปัจจุบัน และข้อจำกัดการรับรํานโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ

2. แนวทางการนํานโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ คือ กองทัพควรส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสําคัญในเรื่องการสร้างภาวะผู้นำ อัตราค่าจ้างพล วัสดุอุปกรณ์ และหน่วยสนับสนุน เรื่องการประชาสัมพันธ์ เรื่องการปรับปรุงเครื่องมือจิตใจแก่ผู้ร้องขอให้เหมาะสมและทันสมัย เรื่องการเปิดเผยข้อมูลที่ประชาชนสนใจ ตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใส เรื่องนโยบายควรกำหนดเป็นแผนระยะยาว 5 ปี ควรกำหนดให้เป็นทหารกองประจำการเมื่ออายุ 18 ปี และนำเรื่องการแก้ภาพลักษณ์ด้านลบกำหนดเป็นมาตรการในนโยบาย

ข้อค้นพบสําคัญจากงานวิจัยนี้ คือ การนํานโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยที่ไม่เคยปรากฏในงานวิจัยก่อนหน้านี้ รวม 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของสําคัญ ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยด้านการรับรํานโยบายของผู้เกี่ยวข้อง

(คุณิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 211 หน้า)

คําสําคัญ: การนํานโยบายไปปฏิบัติ, การรับราชการทหารกองประจำการ, การร้องขอหรือการสมัคร

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6205656 : General Noppadol Phakungkoon
 Dissertation Title : Implementation of Military Service Enlistment Policy: Problems, Obstacles, and Guidelines
 Program : Doctor of Philosophy in Public Administration
 Dissertation Advisor : Prof. Supachai Yavaprabhas, Ph.D.

Abstract

The objectives of this study were to (1) investigate the problems and obstacles in the implementation of the military service enlistment policy, and to (2) propose guidelines for a successful implementation of such policy. Initially, the analysis was guided by Chantarasorn's (2016) framework on the implementation of public policy. However, as the data collection progressed, the framework was modified to better align with the emerging findings. The data collection for this study specifically targeted four areas: Bangkok, Nan, Kalasin, and Songkhla. These locations were chosen due to the high volume of requests for military service enlistment during the period from 2020 to 2021. There were 50 informants including Permanent Secretary of Bangkok, district directors, field recruiters, governors, district chiefs, district recruiters, and 37 enlisted soldiers. In addition, a group discussion was also performed with 13 experts and enlisted soldiers who were selected using a purposive sampling method based upon the requirements specified by the researcher. The collected data were analyzed using the content analysis and the results were presented descriptively. The results of the analysis were as follows:

1. There were various problems which deterred the implementation of the policy including variations in the potential and capability of recruiters across different provinces, insufficient motivational tools, ineffective and limited public relations efforts, negative portrayal of the military on social media platforms, and a limited understanding of the military service enlistment policy.

2. The guidelines for ensuring the successful implementation of this policy encompassed several key aspects. These include providing robust military support through effective leadership, adequate personnel, appropriate tools, and supportive divisions. Furthermore, it was crucial to enhance the motivational tools which would attract the applicants. Additionally, transparent, and verifiable information should be published to ensure transparency. Moreover, specifying a policy duration of five years in effect and allowing military enlistment applications at the age of 18 were important measures. Finally, it was imperative to address and mitigate any negative perceptions or misconceptions surrounding the military.

Moreover, the present study uncovered three significant factors that were not previously addressed in existing studies but were found to have a substantial impact on the successful implementation of the policy. These factors encompassed the leadership qualities exhibited by recruiters, the effectiveness of public relations efforts, and the perception of the policy among the individuals involved.

(Total 211 pages)

Keywords: Implementation of Policy, Military Service, Enlistment

Student's Signature Thesis Advisor's Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	14
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	14
1.4 ขอบเขตการวิจัย	14
1.5 นิยามศัพท์	15
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	17
1.7 การนำเสนอการวิจัยในแต่ละบท	18
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ	19
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ	28
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์	29
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	40
2.7 สรุปท้ายบท	41
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	42
3.1 วิธีการศึกษา	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล	51
3.4 สรุปท้ายบท	52
บทที่ 4 ผลการศึกษา	53
4.1 ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกอง ประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ	53
4.2 แนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดย วิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ	97
4.3 สรุปท้ายบท	110
บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ	111
5.1 สรุปผลการศึกษา	111
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	123
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	132
บรรณานุกรม	137
ภาคผนวก	149
ภาคผนวก ก เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการ วิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต	150
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทดสอบก่อนลงพื้นที่ไปเก็บ ข้อมูลเรื่อง การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	152
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเรื่องการนำนโยบายการรับ ราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	156

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง	
แบบการสนทนากลุ่มเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหาร กองประจำการประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข	162
ภาคผนวก จ	
การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกอง ประจำการจากข้อมูลที่ได้จากผู้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสวัสดิ สวัสดิเขต/อำเภอ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้นำในท้องถิ่น และทหารกอง ประจำการ	165
ภาคผนวก ฉ	
หนังสือตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ	209
ประวัติผู้วิจัย	211



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 นโยบายการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ. 2542-2564	9
1.2 แสดงผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2540-2564	13
3.1 หน่วยสถิติเขต หน่วยสถิติอำเภอ ได้รับเกียรติบัตรซึ่งมีผู้ร้องขอฯ (สมัคร) เต็มจำนวน และ	46
3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในงานวิจัยเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ	47
4.1 หน่วยสถิติเขตที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่ภาคกลาง ประจำปี 2563	54
4.2 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดน่าน ในพื้นที่ภาคเหนือ ประจำปี 2563	55
4.3 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2564	55
4.4 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดสงขลา ในพื้นที่ภาคใต้ ประจำปี 2564	55
4.5 ความแตกต่างในเรื่องศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยสถิติที่มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการเต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย (หน่วยสถิติ H, M และ L)	56
4.6 สิทธิกำลังพลและสวัสดิการของทหารกองประจำการประเภทต่าง ๆ ปี 2564	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 การประกาศและกำหนดห้วงวันในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับ ราชการทหารกองประจำการ	71
4.8 การประกาศและกำหนดการคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	73
4.9 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในการตรวจเลือก ทหารประจำปีกรณีการมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลและหน่วยที่มีทหาร กองเกินร้องขอเข้ากองประจำการเต็ม 100 % สำหรับทหารกองเกินที่อยู่ใน กำหนดออกหมายเรียกมาตรวจเลือกทหารเมื่อมีอายุ 21 ปีขึ้นไป	88
4.10 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอในการตรวจเลือก ทหารประจำปีกรณีทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกอง ประจำการ โดยวิธีร้องขอปกติและวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบ ออนไลน์ ประจำปี สำหรับทหารกองเกินที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารหรือ เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการอายุ 18-ไม่ถึง 29 ปี	89

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของชายซึ่งมี สัญชาติไทย	4
1.2	โครงสร้างการจัดหน่วยงานสถิติ สายการบังคับบัญชา การประสานงาน และฝากการบังคับบัญชาสถิติ	6
1.3	ตารางเวลาการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหาร กองประจำการโดยวิธีร้องขอ(กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ และตรวจ เลือกทหารฯ (ปกติ)	11
2.1	ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรรักษ์: ตัว แบบทางด้านการพัฒนาองค์กร	25
2.2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	41
5.1	ข้อค้นพบจากการศึกษาเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกอง ประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ	113

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่และหลายประเทศในระบอบประชาธิปไตยใช้ระบบอาสามัครแทนระบบการเกณฑ์ทหาร โดยมีจุดเริ่มต้นของการเกณฑ์ทหารหรือการรับราชการทหารในรัฐชาติสมัยใหม่ที่ประเทศฝรั่งเศสเมื่อ ค.ศ. 1791 (พ.ศ. 2334) ซึ่งอยู่ในสมัยรัชกาลที่ 1 โดยรัฐบาลหลังปฏิวัติฝรั่งเศสได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบสาธารณรัฐ และได้ประกาศสงครามกับประเทศที่มีระบอบการปกครองต่างจากรัฐบาลหลังปฏิวัติฝรั่งเศสทำให้ประเทศฝรั่งเศสต้องระดมพลชนขนาดใหญ่เข้ามาในกองทัพโดยกำหนดให้ชายชาวฝรั่งเศสทุกคนที่มีอายุ 18-45 ปี จะต้องมาคัดเลือกเข้าเป็นทหาร ทำให้จำนวนทหารของฝรั่งเศสในปี ค.ศ. 1792 มีประมาณ 130,000 นาย เพิ่มจำนวนเป็น 600,000 นาย ในปี ค.ศ. 1794 ซึ่งทำให้ฝรั่งเศสมีกำลังพลมากกว่ากำลังพลของข้าศึกที่รวมกันทั้งหมด (Scupham, 2014) และระบบการเกณฑ์ทหารของฝรั่งเศสดังกล่าวได้แพร่ขยายไปยังประเทศในภูมิภาคยุโรปและภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วโลก ต่อมาในปลายศตวรรษที่ 19 และ 20 เกิดสงครามขนาดใหญ่ประเทศต่าง ๆ จึงมีการเกณฑ์ชายหนุ่มหลายล้านนายมาเป็นทหารจนถึงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศในระบอบประชาธิปไตยและระบอบเผด็จการได้ใช้ระบบการรับราชการทหารภาคบังคับคือ การเกณฑ์ทหารแบบสากลอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามเมื่อสงครามเย็นสิ้นสุดลงใน ค.ศ. 1991 (พ.ศ. 2534) หลายประเทศในระบอบประชาธิปไตยได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารแบบดังกล่าว และสนับสนุนให้มีทหารอาชีพ หรือระบบอาสามัครแทน (Poutvaara & Wagener, 2009) จากผลสำรวจของ World Population Review เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2564 ปรากฏว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มของประเทศที่มีการเกณฑ์ทหารซึ่งมีจำนวน 67 ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 38 ของประเทศที่สำรวจทั้งหมด 175 ประเทศ ตัวอย่างเช่น ไทย กัมพูชา ลาว เวียดนาม สิงคโปร์ จีน รัสเซีย มองโกเลีย ใต้หวัน เกาหลีเหนือ เกาหลีใต้ สวิตเซอร์แลนด์ อิหร่าน กรีซ ตุรกี อิสราเอล เม็กซิโก บราซิล สำหรับประเทศที่ไม่มีการเกณฑ์ทหาร หรือใช้ระบบทหารอาสามัครมีจำนวน 108 ประเทศ คิดเป็นร้อยละ 62 ตัวอย่างเช่น นูรใน อินโดนีเซีย มาเลเซีย เมียนมา ฟิลิปปินส์ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ บังกลาเทศ อินเดีย อัฟกานิสถาน อิรัก ซาอุดีอาระเบีย อียิปต์ เคนยา แอฟริกาใต้ สเปน ฝรั่งเศส อังกฤษ อิตาลี เยอรมัน โปแลนด์

โรมาเนีย ฟินแลนด์ อาร์เจนตินา เปรู เวเนซุเอลา สหรัฐอเมริกา และแคนาดา (World Population Review, 2021)

ประเทศไทยมีการเกณฑ์ทหารมาเป็นเวลาช้านานควบคู่กับประวัติศาสตร์ชาติไทยในทุกยุคทุกสมัยเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของราชอาณาจักรไทย การวิวัฒนาการการเกณฑ์ทหารได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่สมัยสุโขทัยถึงสมัยรัตนโกสินทร์ซึ่งนับว่าเป็นยุคโบราณของไทย โดยในสมัยสุโขทัยเริ่มตั้งแต่ปลายพุทธศตวรรษที่ 18 ได้ยึดถือประเพณีการป้องกันบ้านเมืองว่า “ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหาร” ในสมัยนั้นราษฎรที่เป็นชายฉกรรจ์เรียกว่า “ไพร่” ซึ่งในยามปกติจะประกอบสัมมาอาชีพแต่ในยามสงครามจะเรียกเกณฑ์ไพร่พลเป็นทหารเข้าประจำกองทัพ จนถึงสมัยต้นรัตนโกสินทร์คือ เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2431 การเกณฑ์ทหารของไทยได้เข้าสู่ยุคสมัยใหม่ คือ รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงยกเลิกวิธีควบคุมคนตามแบบโบราณที่เรียกว่าระบบไพร่และประกาศใช้พระราชบัญญัติเกณฑ์ทหารทั่วประเทศตามแบบประเทศต่างๆ ในยุโรปโดยเริ่มทดลองเกณฑ์ทหารเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. 2446 และดำเนินการเกณฑ์ทหารต่อมาจนประสบความสำเร็จทำให้สามารถจัดหากำลังพลให้แก่กรมกองทหารอย่างเพียงพอในการป้องกันประเทศและปลดปล่อยไพร่ให้พ้นจากพันธะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อเจ้าหม่มมูลนาย มีเสรีภาพและมีสิทธิในแรงงานของตนอย่างสมบูรณ์แต่พระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวไม่ได้ประกาศใช้ทั้งประเทศ ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว จึงประกาศพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2459 บังคับใช้ทั่วราชอาณาจักรซึ่งนับว่าเป็นการจัดระเบียบใหม่ในสังคมไทยคือ ให้มีทหารประจำการหรือทหารอาชีพแทนการใช้แรงงานในระบบไพร่ทำให้ไพร่ทั้งหลายกลายเป็นอิสระในแรงงานของตน ไม่ต้องสังกัดหม่มมูลนายและรับใช้เจ้าหม่มมูลนายเหมือนสมัยก่อน (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2541)

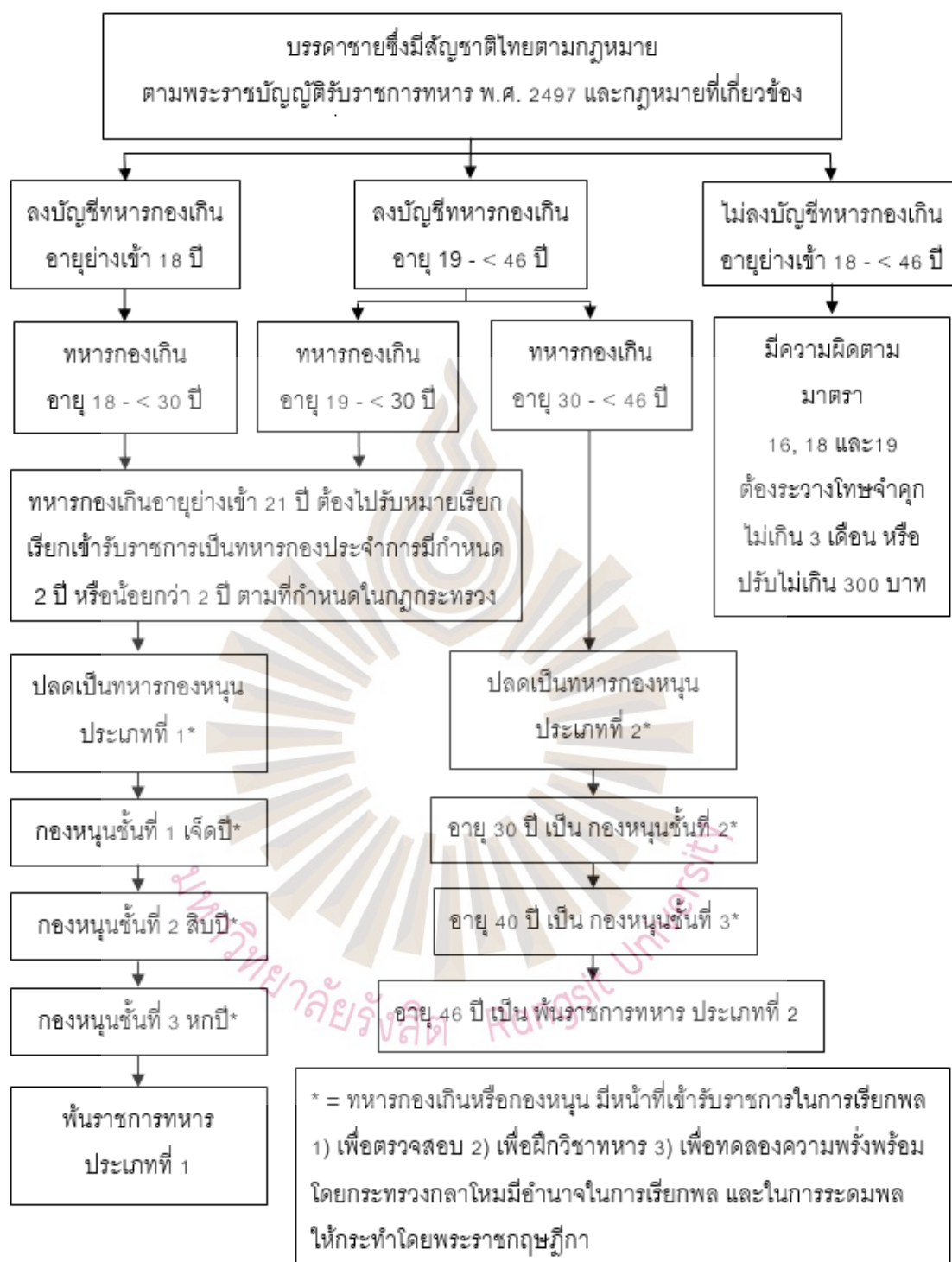
กฎหมายการเกณฑ์ทหารของไทยได้มีการปรับและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากรัชกาลที่ 5 รัชกาลที่ 6 รัชกาลที่ 7 และรัชกาลที่ 8 จนถึงกฎหมายที่บังคับใช้ในปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งมีการปรับปรุงแก้ไขไปแล้ว 5 ครั้ง และมีกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 รวม 76 ฉบับแต่ยกเลิกไปและคงเหลือใช้บังคับตามกฎหมายรวม 25 ฉบับ

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่กำหนดให้ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองนั้น ผู้ศึกษาได้สรุปสาระสำคัญได้

ตามรูปที่ 1.1 แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของชายซึ่งมีสัญชาติไทย กล่าวคือ ชายสัญชาติไทยตั้งแต่อายุย่างเข้า 18 ปี จะต้องไปลงบัญชีเป็นทหารกองเกินและเมื่อเป็นทหารกองเกินอายุตั้งแต่ 18-29 ปี จะเป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ (ปัจจุบันกำหนดให้รับราชการเมื่ออายุ 21 ปี) มีกำหนด 2 ปี เมื่ออยู่ในกองประจำการครบกำหนดแล้วให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ตามลำดับดังนี้ กองหนุนชั้นที่ 1 เจ็ดปี กองหนุนชั้นที่ 2 สิบปี กองหนุนชั้นที่ 3 หกปี เมื่อครบให้ปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 1 (อายุไม่เกิน 46 ปี) สำหรับผู้ที่ลงบัญชีเป็นทหารกองเกินระหว่างอายุ 30 ถึง อายุไม่เกิน 46 ปี ให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ในชั้นต่าง ๆ ตามอายุที่กำหนดและเมื่ออายุ 46 ปี ให้พ้นราชการทหารประเภทที่ 2 กรณีผู้ที่ไม่ไปลงบัญชีทหารกองเกินระหว่างอายุย่างเข้า 18 ปี ถึงอายุไม่ถึง 46 ปี มีความผิดต้องระวางโทษจำคุก ปรับเงิน หรือทั้งจำทั้งปรับตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ได้บัญญัติให้กระทำได้ด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้ จากพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจึงทำให้การรับราชการทหารกองประจำการสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือ การเรียกมาตรวจเลือก (การเกณฑ์ทหาร) โดยบุคคลที่ถูกเรียกมีอายุ 21-29 ปี และการร้องขอ (สมัคร) โดยบุคคลที่ร้องขอมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์ซึ่งเป็นไปตามกฎกระทรวง

ในเรื่องการบริหารจัดการทหารกองเกินและทหารกองหนุนเพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการและการเตรียมพลตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เป็นหน้าที่ของสัสดีที่ปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่สัสดี พ.ศ. 2553 ซึ่งประกาศ ณ วันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553 โดยพลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้ประกาศใช้ข้อบังคับในข้อ 4 ว่า ได้กำหนดกิจการในหน้าที่สัสดี ในหน่วยต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับ กระทรวงกลาโหม กองทัพบก กรุงเทพมหานคร จังหวัด สำนักงานเขต อำเภอ กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ และในข้อ 10 กำหนดว่า หน่วยสัสดีเขตและหน่วยสัสดีอำเภอ กำหนดว่า มีสัสดีเขตหรือสัสดีอำเภอ แล้วแต่กรณีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ อยู่ในความปกครองบังคับบัญชาของสัสดีกรุงเทพมหานครหรือสัสดีจังหวัดแล้วแต่กรณี แต่กระทรวงกลาโหมจะมอบการปกครองบังคับบัญชาต่อผู้อำนวยการเขตหรือนายอำเภอนั้น ๆ ได้ตามความจำเป็น มีหน้าที่ ดังนี้



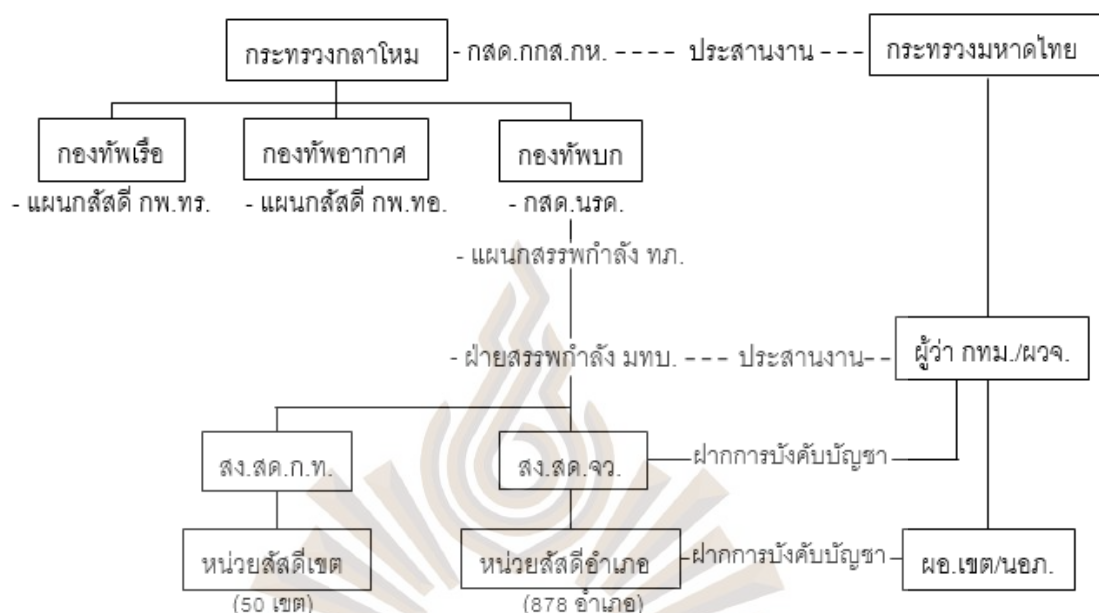
รูปที่ 1.1 แนวปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของชายซึ่งมีสัญชาติไทย
ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

- 1) ดำเนินการควบคุม กำกับดูแล และประสานกิจการสวัสดิ์ทั้งปวงซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียม และบันทึกข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ
- 2) ดำเนินการ ควบคุมทหารกองเกิน และทหารกองหนุน ในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ
- 3) ดำเนินการในกิจการสวัสดิ์ทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องในเรื่องการเตรียมพล
- 4) บันทึก รายงาน ตรวจสอบ โต้ตอบ และชี้แจงปัญหาในกิจการสวัสดิ์รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับราชการทหารตามที่ได้รับมอบหมาย
- 5) รวบรวม ข้อมูล สถิติ และสภาพของทหารกองเกิน ทหารกองหนุนในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ เพื่อนำมาใช้ในการเข้ารับราชการทหาร และการเตรียมพล
- 6) สอดส่องดูแลความประพฤติทหารกองประจำการนอกหน่วยทหาร ในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในการจับกุมทหารกองประจำการที่ขาดหนีราชการส่งหน่วยต้นสังกัด
- 7) หน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานสวัสดิ์ และตามที่กำหนดไว้ในอัตราราชการจัดและยุทธโประณ์ของหน่วย ตลอดจนกิจการอันเกี่ยวกับกำลังคน ในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ ตามที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจให้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้

สรุปการทำงานของสวัสดิ์เขตหรือสวัสดิ์อำเภอ ได้แก่ ดำเนินการ ควบคุม กำกับดูแล และประสานงานทหารกองเกิน ทหารกองหนุน ที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย บันทึก รวบรวมข้อมูล และตรวจสอบกิจการสวัสดิ์เพื่อนำมาใช้ในการรับราชการทหารและเตรียมพล ประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองในการจับกุมทหารกองประจำการที่ขาดหนีราชการส่งหน่วยต้นสังกัด และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานสวัสดิ์ตามที่สวัสดิ์จังหวัดหรือผู้อำนวยการเขตหรือนายอำเภอจะมอบหมายให้

สำหรับโครงสร้างการจัดหน่วยงานสวัสดิ์แบ่งออกได้ ดังนี้ (1) กองการสวัสดิ์ กรมการสรรพกำลังกลาโหม (กสค.กคส.กห.) (2) กองการสวัสดิ์ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (กสค.นรค.) (3) ฝ่ายสรรพกำลังกองทัพบก (ฝ่ายสรรพกำลัง ทบ.) (4) ฝ่ายสรรพกำลังมณฑลทหารบก (ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.) (5) สำนักงานสวัสดิ์กรุงเทพมหานคร (สง.สค.ก.ท.) (6) สำนักงานสวัสดิ์จังหวัด (สง.สค.จว.) (7) หน่วยสวัสดิ์เขต (8) หน่วยสวัสดิ์อำเภอ (9) แผนกสวัสดิ์ กองทะเบียนพล กรมกำลังพลทหารเรือ (แผนกสวัสดิ์ ทะเบียนพล กพ.ทร.) (10) แผนกสวัสดิ์ กองนโยบายและแผน กรมกำลังพล

ทหารอากาศ (แผนกสถิติ กนพ.กพ.ทอ.) ซึ่งสรุปโครงสร้างการจัดหน่วยงานสถิติ สายการบังคับบัญชา การประสานงาน และฝ่ายการบังคับบัญชาสถิติ ตามรูปที่ 1.2



รูปที่ 1.2 โครงสร้างการจัดหน่วยงานสถิติ สายการบังคับบัญชา การประสานงาน และฝ่ายการบังคับบัญชาสถิติ

ที่มา : ดัดแปลงจากกระทรวงกลาโหม, 2553

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และมีอำนาจออกกฎกระทรวงร่วมกัน ดังนั้นทั้ง 2 กระทรวงมีการประสานงานกัน สำหรับกระทรวงกลาโหมมีกองการสถิติ กรมสรรพกำลังกลาโหมทำหน้าที่เสนอแนะนโยบาย การประชาสัมพันธ์ การพัฒนาสัมพันธ์ในกิจการสถิติของกระทรวงกลาโหม ควบคุม กำกับดูแลกิจการสถิติให้เป็นไปตามกฎหมาย งานวิชาการ การศึกษาอบรมสัมมนา ตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทหารกองเกิน ทหารกองหนุน การระดมสรรพกำลัง การมอบอำนาจการปกครองสถิติให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองของกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับกองบัญชาการกองทัพไทยและเหล่าทัพในการพิจารณากำหนดหลักการปฏิบัติหมุนเวียนกำลังพลสถิติระหว่างเหล่าทัพกับกองการสถิติ กรมการสรรพกำลังกลาโหม ในส่วนของกองทัพบกมีกองการสถิติ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและกำกับดูแลหน่วยและเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่ในกิจการสถิติตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย พิจารณาการบรรจุ ปลด ย้าย เลื่อน และลดตำแหน่งสถิติ อำนาจการเตรียมพล

ควบคุมทหารกองเกินและทหารกองหนุน ควบคุมการส่งกำลังสิ่งอุปกรณ์ บันทึกรายงาน รวบรวมข้อมูล สถิติต่าง ๆ ในหน่วยระดับกองทัพนคร มีแผนกสรรพกำลังกองทัพนคร ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ในกิจการสถิติของแม่ทัพภาค อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลในกิจการสถิติทั้งปวง และงานอื่น ๆ ในลักษณะเช่นเดียวกับหน่วยเหนือ ในหน่วยระดับมณฑลทหารบก มีหน้าที่ดำเนินการควบคุม ทหารกองเกินและทหารกองหนุนในเขตพื้นที่มณฑลทหารบก พิจารณาบรรจุ ปลด ย้าย ควบคุมส่ง กำลังสิ่งอุปกรณ์ รวบรวมข้อมูลทหารกองเกิน ทหารกองหนุนในเขตพื้นที่ฯ ในส่วนของ กระทรวงมหาดไทยจะสั่งการ/มอบนโยบายงานสถิติผ่านทางผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและผู้ว่า ราชการจังหวัด โดยกระทรวงกลาโหมได้มอบการปกครองบังคับบัญชา สำนักงานสถิติ กรุงเทพมหานคร และสำนักงานสถิติจังหวัด รวม 77 จังหวัด หน่วยสถิติเขต จำนวน 50 เขต และ หน่วยสถิติอำเภอ จำนวน 878 อำเภอ (หน่วยสถิติเขตและสถิติอำเภอ มีจำนวนทั้งสิ้น 928 หน่วย) ให้กับผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ๆ ผู้อำนวยการเขตของกรุงเทพมหานคร และนายอำเภอของแต่ละจังหวัด ตามลำดับ สำหรับหน้าที่ของสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานครและ สำนักงานสถิติจังหวัดมีลักษณะคล้ายคลึงกับหน้าที่ของหน่วยเหนือแต่มีขอบเขตความรับผิดชอบ เฉพาะพื้นที่ที่รับผิดชอบเท่านั้น และหน้าที่ของสถิติเขตหรือสถิติอำเภอ เป็นไปตามที่กล่าวมาแล้ว ข้างต้น ในเรื่องของจำนวนกำลังพลสายงานสถิติของกองทัพบก ณ 24 เมษายน 2566 มีนายทหาร สัญญาบัตร จำนวน 1,470 นาย และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 1,889 นาย รวมทั้งสิ้น 3,359 นาย

การรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอของไทยได้เริ่มเห็นความชัดเจนขึ้นจาก การดำเนินการพัฒนาการเกณฑ์ทหารไปสู่ระบบอาสาสมัครตามแบบของประเทศในระบอบ ประชาธิปไตยที่ส่วนใหญ่ไม่มีการเกณฑ์ทหาร โดยใน ค.ศ. 1973 (พ.ศ. 2516) สหรัฐอเมริกากลึง การเกณฑ์ทหารแต่ยังมีกฎหมายเกณฑ์ทหารซึ่งไม่มีการบังคับใช้และใช้ระบบสมัครใจเข้าเป็น ทหารกองประจำการโดยวิธีการสมัคร (ร้องขอ) แทน เนื่องจากประชาชนสหรัฐอเมริกาประท้วง รัฐบาลเพื่อคัดค้านการส่งทหารไปทำสงครามที่ประเทศเวียดนามเมื่อ พ.ศ. 2510 และ 2512 สำหรับ ประเทศไทยใน พ.ศ. 2539 พลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของ คณะรัฐมนตรีในการบริหารราชการแผ่นดินต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2539 ซึ่งในนโยบาย ด้านการรักษาความมั่นคงของรัฐ ข้อ 10.1.4 กำหนดว่า “ปรับปรุงระบบการคัดเลือกทหารให้เป็นไป ด้วยความสมัครใจ” แต่ในนโยบายดังกล่าวไม่ได้นำไปดำเนินการเนื่องจากเกิดวิกฤตเศรษฐกิจของ ประเทศ พ.ศ. 2540 ต่อมาใน พ.ศ. 2542 นายชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงกลาโหม ได้มีนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีร้องขอ โดยให้หน่วยที่ เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (กองทัพนคร มณฑล

ทหารบก หน่วยสัสดีเขต และหน่วยสัสดีอำเภอ) ดำเนินการรณรงค์ให้มีการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ (สมัครเป็นทหาร) ให้มากที่สุดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ทำให้มีคนมาสมัครเป็นทหารครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ซึ่งจะได้ไม่ต้องทำการตรวจเลือกทหาร (เกณฑ์ทหาร) ซึ่งมีลักษณะเป็นการบังคับอีกต่อไป และเมื่อได้ยอดผู้ร้องขอเข้ากองประจำการครบในแต่ละปีแล้ว จะทำให้การเกณฑ์ทหารพัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัครโดยปริยาย สำหรับนโยบายดังกล่าวเมื่อเสร็จสิ้นการตรวจเลือกในแต่ละปีแล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการรณรงค์การร้องขอฯ และหน่วยที่มีทหารกองเกินร้องขอเข้ากองประจำการเต็ม 100 % เพื่อเป็นเกียรติประวัติสืบไป นอกจากนี้กระทรวงกลาโหมได้ประกาศรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอซึ่งผู้สมัครจะได้รับสิทธิมากกว่าทหารกองประจำการที่ถูกเรียกไปตรวจเลือกประจำปี ซึ่งดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวตั้งแต่ พ.ศ. 2544 โดยกระทรวงกลาโหมเปิดรับสมัครทหารกองเกินฯ อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ต่อมา พ.ศ. 2547 ได้เปิดรับสมัครทหารกองเกิน อายุ 22-25 ปีบริบูรณ์ เพิ่มขึ้นอีกเพื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ และ พ.ศ. 2564 กระทรวงกลาโหมอนุมัติให้กองทัพบกดำเนินการรับสมัครทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ เข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ กระทรวงกลาโหมได้ประกาศรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอซึ่งผู้สมัครจะได้รับสิทธิมากกว่าทหารกองประจำการที่ถูกเรียกไปตรวจเลือกประจำปี สำหรับนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีร้องขอของกระทรวงกลาโหมดังกล่าว ผู้ศึกษาได้สรุปการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ หน่วยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารดำเนินการรณรงค์ให้มีผู้สมัครครบ 100 % หน่วยสัสดีใดมีผู้ร้องขอหรือสมัครเต็มจำนวน จะได้รับมอบเกียรติบัตรจากกระทรวงกลาโหมและทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี ร้องขอเข้ากองประจำการ ซึ่งสามารถสรุปนโยบายทั้ง 2 ลักษณะ ตามตารางที่ 1.1 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ. 2542-2564 กล่าวคือ หน่วยตรวจเลือกทหารรณรงค์ให้มีผู้สมัครครบ 100 % กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการเป็น 5 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 พ.ศ. 2542-2544 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม นายชวน หลีกภัย เป็นผู้มอบเกียรติบัตรให้กับหน่วยระดับอำเภอที่มีการร้องขอเต็ม 100 % บุคคลและหน่วยที่สนับสนุนให้มีการร้องขอฯ ซึ่งมีจำนวนสูงสุดในพื้นที่จังหวัดและพื้นที่ของฝ่ายทหาร ระยะที่ 2 พ.ศ. 2545-2551 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอนุมัติหลักการให้กองทัพบกโดยหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง (นสร.) ปัจจุบัน คือ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรด.) จัดทำเกียรติบัตรและประกอบพิธีมอบเกียรติบัตร โดยให้ผู้บัญชาการทหารบกหรือผู้แทนเป็นผู้มอบฯ ระยะที่ 3 พ.ศ.

2552-2556 จัดพิธีมอบเกียรติบัตรฯ เนื่องจากหน่วยที่ได้รับเกียรติบัตรเป็นหน่วยเดิมๆ และมีหน้าที่ดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ตามภาระหน้าที่ของหน่วยอยู่แล้ว

ตารางที่ 1.1 นโยบายการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ. 2542-2564

พ.ศ.	หน่วยตรวจเลือกทหาร รับเกียรติบัตรร้องขอ 100 %	ทหารกองเกินร้องขอเข้า กองประจำการ	สมัคร (%)	นรม. นรม./รมว.กท.
2542	1 รมว.กท.มอบเกียรติบัตร หน่วยที่ร้องขอฯ 100 %	พ.ศ. 2516 อายุ 18-29 ปี ร้องขอ	32.88	นายชวน หลีกภัย
2543			37.10	นรม. / รมว.กท.
2544		1 รับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี	58.45	
2545	2 รมว.กท.ให้ ทบ. (นสร.) จัดพิธีมอบเกียรติบัตร โดยให้ ผบ.ทบ.หรือผู้แทน เป็นผู้มอบฯ	เข้ากองประจำการโดยร้องขอ	61.01	พ.ต.ท.ทักษิณ
2546			52.10	ชินวัตร นรม.
2547		2 รับทหารกองเกินอายุ 22-25 ปี	33.51	รมว.กท. เช่น
2548			20.84	พล.อ.ชวลิตฯ
2549			22.30	พล.อ.ธรรมรักษ์ฯ
2550	3 งดมอบเกียรติบัตร	สำหรับการรับทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปี คงเดิม	24.47	นรม. เช่น
2551			22.89	พล.อ.สุรยุทธ์ฯ
2552		3	30.61	นายอภิสิทธิ์ฯ
2553			22.93	รมว.กท. เช่น
2554			26.52	พล.อ.ประวิตรฯ
2555			30.45	น.ส.ยิ่งลักษณ์ฯ
2556			34.95	นรม./รมว.กท.
2557	4 จัดพิธีมอบเกียรติบัตร ปรับหลักเกณฑ์วัดผลงาน ดีเด่น 5 ด้าน : ขึ้นทะเบียน, รับหมาย, เข้าตรวจเลือก, ร้องขอฯ และการทำผิด	อายุ 18-20 ปี และอายุ 22-25 ปี เข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ	33.36	พล.อ.ประยุทธ์ฯ
2558			43.72	นรม.
2559			46.56	พล.อ.ประวิตรฯ
2560			49.06	รมว.กท.
2561			42.77	
2562			37.64	พล.อ.ประยุทธ์ฯ นรม./รมว.กท.
2563	5 ปรับหลักเกณฑ์ ร้องขอฯ	5 รับอายุ 18-20 ปี 22-29 ปี	44.72	
2564			29.77	

หมายเหตุ เลขหน้าข้อความหมายถึง ระยะที่ 1- 5 ตามลำดับของแต่ละลักษณะการจูงใจให้มีการสมัครฯ
ที่มา: กระทรวงกลาโหม, 2564

ระยะที่ 4 พ.ศ. 2557-2562 (สมัยพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี และพลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม) จัดพิธีฯ และปรับหลักเกณฑ์การพิจารณา มอบเกียรติบัตรใหม่โดยใช้เกณฑ์วัดผลงานดีเด่น 5 ด้าน ได้แก่ ยอดขึ้นทะเบียนทหารกองเกินฯ ยอดรับหมายเรียกฯ ยอดคนเข้ารับการตรวจเลือกฯ ยอดคนร้องขอฯ และยอดทหารกองเกินกระทำความผิดไม่รับหมายเรียก, ไม่ไปตรวจเลือก หรือตรวจเลือกไม่สำเร็จ และระยะที่ 5 พ.ศ. 2563-2564 ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณา มอบเกียรติบัตร คือ มอบเกียรติบัตรให้หน่วยสวัสดิการอำเภอ/เขตที่มีการร้องขอฯ เต็ม 100 % ก่อนวันตรวจเลือกฯ และการรับสมัครทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 พ.ศ. 2544-2546 กระทรวงกลาโหมประกาศรับทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปี เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ซึ่งมอบสิทธิประโยชน์แก่ผู้สมัคร เช่น สิทธิในการเลือกเข้ารับราชการในเหล่าและพื้นที่รับราชการ มีสิทธิเช่นเดียวกับทหารกองประจำการ โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ นักเรียนเตรียมทหาร และมีสิทธิใช้คุณวุฒิการศึกษาลดเวลารับราชการน้อยกว่า 2 ปี ตามกฎกระทรวงฯ ระยะที่ 2 พ.ศ. 2547-2552 ประกาศรับทหารกองเกิน อายุ 22-25 ปี เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ซึ่งเพิ่มจากการประกาศรับทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปี ที่ยังประกาศใช้อยู่ ระยะที่ 3 พ.ศ. 2553-2563 กระทรวงกลาโหมประกาศยกเลิกการร้องขอฯ ทั้งอายุ 18-20 ปี และอายุ 22-25 ปี และระยะที่ 4 พ.ศ. 2564 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมอนุมัติให้กองทัพบกรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการรับสมัครก่อนการตรวจเลือกฯ มีคุณสมบัติเป็นทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี รวมทั้งผู้ที่เคยเข้าตรวจเลือกฯ แล้วไม่ถูกเข้ากองประจำการ (จับใบดำ หรือคนร้องขอฯ เต็ม 100 %) ที่อายุ 22-29 ปี ซึ่งผู้สมัครมีสิทธิเพิ่มขึ้นอีกจากผู้สมัครในระยะที่ 2 และ 3 (กองทัพบก, 2563)

การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติดังกล่าวสามารถลำดับเหตุการณ์ของการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ใน พ.ศ. 2564 ได้ตามรูปที่ 1.3 กล่าวคือ การรับสมัครทหารกองเกิน (ร้องขอเข้ากองประจำการ) อายุ 18-20 ปี และอายุ 22-29 ปี เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคมหลังจากกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ โดยดำเนินการประชาสัมพันธ์รายละเอียดเรื่องการรับสมัครไปจนถึงวันที่ผู้ผ่านการคัดเลือกไปรายงานตัวเข้ารับราชการตามหน่วยทหารต่าง ๆ เดือนกุมภาพันธ์ เปิดรับสมัครออนไลน์หรือไปสมัครตามหน่วยงานที่กำหนดในวันที่ 1-5 มีนาคม มณฑลทหารบกเตรียมการดำเนินงานธุรการและตรวจความถูกต้องเพื่อการคัดเลือก วันที่ 5 มีนาคม ดำเนินการคัดเลือก ณ มณฑลทหารบกทั้ง 35 แห่งทั่วประเทศ วันที่ 1 พฤษภาคม ผู้ผ่านการคัดเลือกรายงานตัว

ที่มณฑลทหารบกของแต่ละคนที่กำหนดให้รับราชการทหารกองประจำการ และวันที่ 4 พฤษภาคม
ผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นตัวอย่างให้รายงานตัวเข้าหน่วย (เมื่อได้รับการเรียกตัว)

การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	เดือน	การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ ประจำปี (ปกติ) ในห้วงวันที่ 1-12 เม.ย. ของทุกปี
เดือน ม.ค. เมื่ออนุมัติโครงการ/ประชาสัมพันธุ์	ม.ค.	เดือน ม.ค.-พ.ค. ประชาสัมพันธ์ด้วยสื่อทุกประเภท และเชิญชวนให้ร้องขอ (สมัคร) เข้ากองประจำการ
เดือน ก.พ. รับสมัครออนไลน์ด้วยตนเอง	ก.พ.	เดือน ก.พ.- 7 มี.ค. ทบ.(นรค.), ทภ. และมทบ. จัดตั้งกองอำนวยการประสานงาน
1-5 มี.ค. มทบ. เตรียมการคัดเลือก 5 มี.ค. คัดเลือก ณ มทบ.	มี.ค.	10 มี.ค. แบ่งเฉลี่ยยอดเกณฑ์ทหาร ประจำปี 6-31 มี.ค. นรค., จว. ดำเนินการรณรงค์ตรวจเลือกฯ
	เม.ย.	1-20 เม.ย. ตรวจเลือกฯ ปกติ ประจำปี (ช่วงโควิด)
1 พ.ค. ผู้ผ่านการคัดเลือกรายงานตัวเข้าหน่วย 4 พ.ค. ผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นตัวอย่างให้ รายงานตัวเข้าหน่วย (เมื่อได้รับการเรียกตัว)	พ.ค.	1 พ.ค. ผู้มีหมายนัดเข้ารับราชการทหารเข้าหน่วย เดือน ต.ค. นายอำเภอหรือผู้อำนวยการเขตประกาศ ให้ทหารกองเกินอายุย่างเข้า 21 ปี รับหมายเรียก
	มี.ย. - ธ.ค.	ตลอดทั้งปี (ม.ค.-ธ.ค.) หน่วยสัสดีประชาสัมพันธุ์ ณ ที่ตั้งหน่วยสัสดี (เมื่อลงบัญชีทหารกองเกิน, รับหมายเรียก) นอกที่ตั้งหน่วย และสื่อออนไลน์

รูปที่ 1.3 ระยะเวลาการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ และตรวจเลือกทหารฯ (ปกติ)

ที่มา: ดัดแปลงจากกระทรวงกลาโหม, 2564

สำหรับการร้องขอในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จะ
ดำเนินการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งปี (เดือนมกราคม-ธันวาคม) และเชิญชวนโดยหน่วยสัสดี ณ ที่ตั้ง

หน่วยสัสดีและนอกสถานที่ เมื่อมีผู้ลงบัญชีทหารกองเกินเมื่ออายุย่างเข้า 18 ปี จนถึงอายุไม่ถึง 29 ปี และผู้ที่รับหมายเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการเมื่ออายุย่างเข้า 21 ปี จนถึงอายุไม่ถึง 46 ปี เดือนกุมภาพันธ์-7 มีนาคม กองทัพบกโดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพภาคที่ 1-4 และ มณฑลทหารบก 35 หน่วย จัดตั้งกองอำนวยการเพื่อดำเนินการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการประจำปี วันที่ 10 มีนาคม กองทัพบกแบ่งเฉลี่ยยอดเกณฑ์ทหาร วันที่ 16-31 มีนาคม หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนและจังหวัดดำเนินการธุรการในการตรวจเลือกฯ เช่น แต่งตั้ง คณะกรรมการตรวจเลือกฯ สถานที่ บุคลากร วันที่ 1-20 เมษายน ดำเนินการตรวจเลือกทหารฯ ทั่วประเทศ ตามวันเวลาและสถานที่ที่กำหนด 1 พฤษภาคม ผู้มีหมายนัดเข้ารับราชการทหารกอง ประจำการเข้าหน่วยตามที่กำหนด เดือนตุลาคม ประกาศให้ทหารกองเกินอายุย่างเข้า 21 ปี ในปีนี้รับ หมายเรียกฯ เพื่อไปตรวจเลือกทหารฯ ในปีต่อไป

เมื่อก้าวถึงผลการดำเนินการตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีร้องขอ ของกระทรวงกลาโหมใน 2 ลักษณะ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2564 ตามตารางที่ 1.2 ปรากฏว่าทหารกองเกินร้องขอ หรือสมัครเข้ากองประจำการมียอดสูงสุดใน พ.ศ. 2545 คือ ร้อยละ 61.04 ของทหารที่เข้ากองประจำการ ทั้งหมดในปีนั้น และในปีต่อๆ มายอดผู้สมัครฯ ได้ลดลงแล้วกลับมียอดผู้สมัครฯ สูงขึ้นอีกครั้งใน พ.ศ. 2560 คือ ร้อยละ 49.06 จากนั้นยอดผู้สมัครฯ ได้ลดลงจนถึง พ.ศ. 2564 คือ ร้อยละ 29.77 ประกอบกับ จำนวนของทหารกองประจำการหรือพลทหารมีจำนวนประมาณร้อยละ 30 หรือ 1 ใน 3 ของจำนวนกำลัง พลของกระทรวงกลาโหม โดยในปี พ.ศ. 2565 สถานภาพกำลังพลหน่วยขึ้นตรงซึ่งประกอบด้วย สำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีกำลังพลที่ เป็นนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนหรือนายสิบ พลอาสา นักเรียนทหาร ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ และพลทหาร รวม 442,060 นาย ซึ่งจำนวนดังกล่าวมีพลทหารรวม 162,500 นาย คิดเป็นร้อยละ 37 หรือ 1 ใน 3 ของกำลังพลทั้งหมด จากปัญหาของยอดผู้ร้องขอฯ ไม่เป็นตามวัตถุประสงค์ หรือ ยอดผู้ร้อง ขอฯ ไม่เพิ่มขึ้นและไม่มีแนวโน้มจะครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารกำหนดในแต่ละปี จึงทำให้การนำ นโยบายการรับราชการทหารโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนา ระบบ การตรวจเลือก (การเกณฑ์ทหาร) เป็นระบบอาสาสมัคร รวมทั้งปัญหาของระบบการเกณฑ์ทหารไทยใน ปัจจุบันไม่สอดคล้องกับประเทศทั่วโลกที่ส่วนใหญ่ได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารและใช้วิธีรับสมัครเป็นแทน ปัญหาการเกณฑ์ทหารในประเทศไทย เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน การเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อ หลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร การเรียกร้องของสังคมและพรรคการเมืองบางพรรคเรียกร้องให้ยกเลิกการเกณฑ์ ทหารที่ปรากฏตามสื่อมวลชนใน พ.ศ. 2562-2563 จำนวนมาก และควรปรับปรุงกฎหมายการเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติมาเป็นเวลาเกือบ 70 ปี ให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน

ตารางที่ 1.2 แสดงผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตั้งแต่ พ.ศ.

2540-2564

ปี พ.ศ.	ทบ.	ทร.	ทอ.	สป.	บก.ทท.	รวม	ร้องขอ	% ร้องขอ
2540	59,170	20,200	5,866	0	570	85,806	7,238	8.44
2541	53,308	15,200	4,927	0	569	74,004	15,916	21.51
2542	61,931	15,200	3,881	0	609	81,621	26,839	32.88
2543	66,017	15,200	4,006	0	653	85,876	31,864	37.10
2544	67,062	15,200	4,697	0	695	87,654	51,238	58.45
2545	59,622	15,200	4,697	0	695	80,214	48,941	61.04
2546	59,962	15,200	5,336	0	1,256	81,754	42,591	52.10
2547	58,433	15,200	5,446	529	737	80,345	26,920	33.51
2548	62,944	15,200	5,973	481	846	85,444	17,805	20.84
2549	58,452	15,200	6,128	481	829	81,090	18,086	22.30
2550	59,038	15,108	6,143	481	931	81,701	19,991	24.47
2551	62,323	16,000	6,045	481	911	85,760	19,628	22.89
2552	62,611	16,852	6,169	481	928	87,041	26,639	30.61
2553	63,344	16,426	6,462	481	739	87,452	20,053	22.93
2554	73,503	16,000	6,463	481	833	97,280	25,800	26.52
2555	78,446	16,000	7,525	686	898	103,555	31,529	30.45
2556	69,356	16,000	7,667	506	951	94,480	33,017	34.95
2557	75,356	16,000	7,788	735	986	100,865	33,644	33.36
2558	73,730	16,000	7,969	551	1,123	99,373	43,446	43.72
2559	75,324	16,000	8,099	735	1,149	101,307	47,172	46.56
2560	76,953	16,000	8,420	551	1,173	103,097	50,580	49.06
2561	78,442	16,000	8,723	752	817	104,734	44,797	42.77
2562	75,293	15,924	8,861	628	1,173	101,879	38,348	37.64
2563	66,380	14,804	9,533	1,000	870	92,587	41,406	44.72
2564	74,015	14,804	10,042	783	1,134	100,778	29,997	29.77

ที่มา: กรมกำลังพลทหารบก, 2564

เนื่องจากนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอใน 2 ลักษณะนี้ ยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครทหารกองประจำการที่ได้ไปสืบค้นมาได้แก่ งานวิจัยของ ครุฑยุทธ์ เสาवनธ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แต่ไม่มีการนำแนวคิการนำนโยบายไปปฏิบัติไปใช้ในการศึกษาซึ่งใช้ตัวแบบเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาจึงเกิดความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้นจากงานวิจัยดังกล่าว และงานวิจัยของ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทย ซึ่งใช้วิธีการศึกษาและใช้ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในการศึกษาเช่นเดียวกับผู้วิจัยดังกล่าว ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุว่าทำไมจำนวนผู้ร้องขอฯ จึงไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ค้นหาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน และแนวทางแก้ไขการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเพื่อทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลที่ดีขึ้น โดยจะศึกษาเฉพาะเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่มองการเกิดปัญหาจากนโยบายและไม่ทำการประเมินหรือปรับปรุงนโยบายดังกล่าว

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2565 มีปัญหาและอุปสรรคอะไร

1.2.2 การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จควรแก้ไขอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ

1.3.2 เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้จะศึกษาการนำนโยบายการรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเพื่อให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการให้เพิ่มมากขึ้นและครบจำนวนตามที่ฝ่ายทหารต้องการในแต่ละปีอันจะเกิดผลทำให้ไม่ต้องมีการตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งจะพัฒนาการรับราชการทหารกองประจำการไปสู่ระบบอาสาสมัคร (สมัครใจ) ทดแทนระบบการตรวจเลือกทหารฯ (บังคับ) ต่อไป โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสาร และข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ระหว่าง พ.ศ. 2542-2564 ซึ่งกระทรวงกลาโหมเป็นผู้กำหนดนโยบาย โดยกระทรวงกลาโหมอนุมัติให้หน่วยที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามนโยบาย กองทัพบกเป็นผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนการปฏิบัติตามนโยบายในรายละเอียดพร้อมขออนุมัติดำเนินการตามแผนฯ และหน่วยสถิติเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะศึกษาเฉพาะเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไม่มองการเกิดปัญหาจากนโยบายและไม่ประเมินหรือปรับปรุงนโยบายดังกล่าว

1.4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาหน่วยสถิติในพื้นที่ที่นำนโยบายไปปฏิบัติและมีทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นจำนวนน้อย จำนวนปานกลาง และครบจำนวนตามที่ฝ่ายทหารกำหนดซึ่งอยู่ในพื้นที่ของสำนักงานเขต กรุงเทพมหานครและจังหวัด ที่มีหน่วยสถิติเขตหรืออำเภอได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณ ประจำปี 2563 และ ปี 2564 (ปีที่มีมาตรการในระยะที่ 5 หลักเกณฑ์การมอบโล่ฯ คือ มีผู้ร้องขอฯ (สมัคร) เพิ่มขึ้นจำนวนและไม่มีปัญหาการร้องเรียน)

1.4.3 ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาการดำเนินการตามนโยบายฯ ในช่วง พ.ศ. 2542-2566

1.5 นิยามศัพท์

การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ หมายถึง กระทรวงกลาโหมกำหนดนโยบายโดยออกเป็นหนังสือสั่งการหรืออนุมัติให้หน่วยดำเนินการตามนโยบายหรือประกาศของกระทรวงเพื่อให้ทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้าเป็นทหารกองประจำการให้มากที่สุด และครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการครบทุกหน่วยตรวจสอบเลือกในแต่ละปี ซึ่งจะทำให้ไม่ต้องใช้วิธีเรียกมาตรวจเลือก (ระบบการเกณฑ์แบบปกติ) และพัฒนาเป็นวิธีการร้องขอ (สมัคร) แทนระบบปกติโดยปริยาย โดยกระทรวงกลาโหมมอบหมายให้สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองทัพบก หน่วยสวัสดิ และหน่วยที่เกี่ยวข้องนำนโยบายไปปฏิบัติ สรุปการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย กระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยกำหนดนโยบาย สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองทัพบกเป็นหน่วยแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และกองทัพบก มณฑลทหารบก และหน่วยสวัสดิเป็นหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายรับราชการทหารกองประจำการไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย หน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) เครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้ นโยบาย

ทหารกองประจำการที่ร้องขอเข้ารับราชการ หมายถึง ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ได้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่และเป็นภูมิลำเนาทหารและได้ร้องขอเป็นทหารในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปีหรือได้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

หน่วยสวัสดิ หมายถึง หน่วยสวัสดิเขต กรุงเทพมหานคร และหน่วยสวัสดิอำเภอ ที่ได้รับเกียรติบัตรจากกระทรวงกลาโหมในฐานะที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการในปี 2563 และปี 2564 ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร (ภาคกลาง) จังหวัดน่าน (ภาคเหนือ) จังหวัดกาฬสินธุ์ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) และจังหวัดสงขลา (ภาคใต้) และหน่วยสวัสดิเขต หรือ สวัสดิอำเภอ ในกรุงเทพมหานคร หรือ 3 จังหวัดดังกล่าว ที่มีผู้ร้องขอฯ จำนวนปานกลางหรือร้อยละ 50 และจำนวนน้อยหรือร้อยละ 30 ในแต่ละระดับจังหวัด

เครื่องมือเชิงใจ หมายถึง สิทธิประโยชน์ของทหารกองเกินที่สมัครเข้ากองประจำการตามอายุที่กำหนด โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นทหาร ประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การส่งข้อมูลเรื่องการร้องขอหรือการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ไปให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ทหารกองเกิน ครอบครัว และเยาวชน ได้รับรู้เพื่อนำไปพิจารณาในการดำเนินการต่อไป โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างการรับรู้ ประกอบด้วย ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

ภาพลักษณ์ด้านลบ หมายถึง ความคิดในภาพรวมที่เกิดจากการรับรู้ และประสบการณ์ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและส่งผลแก่บุคคลให้กระทำการใด ๆ ต่อไป โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการร้องขอเป็นทหาร ประกอบด้วย ระบบการฝึกทหารใหม่ หน้าทีรับผิชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ของพลทหาร และความโปร่งใส

การรับรู้นโยบาย หมายถึง การรับทราบข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันนโยบายการร้องขอเข้าเป็นทหารของผู้บริหารระดับสูงของหน่วยบังคับบัญชาหน่วยงานสถิติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้นำชุมชน ทหารกองเกิน ครอบครัว และประชาชนทั่วไป โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามนโยบาย ประกอบด้วย ด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ประโยชน์ด้านวิชาการ คือ ได้รับทราบมาตรการมีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จเพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2) ประโยชน์ด้านการปฏิบัติ คือ เป็นแนวทางปฏิบัติให้ผู้กำหนดคนนโยบายพิจารณาออกแบบมาตรการเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนนโยบายฯ ไปสู่ความสำเร็จที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายและตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มากที่สุด

3) ประโยชน์ด้านการกำหนดคนนโยบาย คือ เป็นการสร้างมาตรฐานของการกำหนดนโยบายสาธารณะเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ข้อบกพร่อง และกำหนดข้อพิจารณาหรือข้อเสนอแนะในการจัดทำนโยบายในครั้งต่อไปเพื่อให้การนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้มากที่สุดต่อไป

1.7 การนำเสนอการวิจัยในแต่ละบท

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ในครั้งนี้มีเนื้อหาประกอบด้วย 5 บท ได้แก่

บทที่ 1 บทนำ กล่าวถึง ความเป็นมาของการเกณฑ์ทหารหรือการรับราชการทหารของประเทศต่างๆ และของไทย การเปลี่ยนแปลงระบบการเกณฑ์ทหารมาเป็นระบบอาสาสมัคร การรับราชการทหารตามกฎหมายของไทย หน่วยงานสถิติที่เกี่ยวข้องกับการรับราชการทหารกองประจำการ การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติในการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ปี พ.ศ. 2564 และการร้องขอเป็นทหารกองประจำการในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ปี พ.ศ. 2542-2564 รวมทั้ง คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

บทที่ 2 กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรื่องตัวแบบตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 แสดงถึงระเบียบวิธีวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ วิธีการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การกำหนดพื้นที่เก็บข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 นำเสนอผลการศึกษาและอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาวิจัย

บทที่ 5 บทสุดท้าย เป็นบทสรุปผลการศึกษาทั้งหมดและข้อเสนอแนะในการดำเนินการตามนโยบายที่ศึกษาครั้งนี้ให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อได้ทราบถึงที่มาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษาเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและทราบว่าผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพราะเป็นนโยบายที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมและผลสำเร็จเกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการซึ่งมีอัตรากำลังจำนวนถึง 1 ใน 3 ของกำลังทหารทั้งหมดในกองทัพและเป็นกำลังพลพื้นฐานในหน่วยทหารส่วนใหญ่ สำหรับในบทนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่วิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางและกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งได้แก่

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย
- 2.7 สรุปท้ายบท

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

การศึกษาเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ ขั้นตอนนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และตัวแบบนโยบายสาธารณะของนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งได้อธิบายในประเด็นสำคัญ ได้แก่

สมบัติ ชำรงชัญวงศ์ (2548) ได้ศึกษาความหมายของนโยบายสาธารณะของนักวิชาการต่าง ๆ แล้วสรุปลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของนโยบายสาธารณะ คือ

1) กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เช่น ยกเลิกการเกณฑ์ทหารหรือรัฐบาลเปลี่ยนจากการบังคับให้ชายทุกคนต้องเป็นทหารเปลี่ยนเป็นการสมัครเป็นทหารตามความสมัครใจของประชาชน

2) กิจกรรมเพื่อตอบสนองค่านิยมของสังคม เช่น รัฐบาลจะต้องเลือกไม่ประกาศใช้นโยบายทำแท้งเสรีอย่างเด็ดขาดในสังคมที่ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาคริสต์

3) ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ได้แก่ ผู้นำทางการเมือง ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายตุลาการ พรรคการเมือง สถาบันราชการ ข้าราชการและประมุขของประเทศ

4) กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกต้องมีแบบแผน มีระบบและกระบวนการอย่างชัดเจน มีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เช่น การปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรมของไทยยังไม่ก้าวหน้า ไม่สามารถแก้ปัญหาการไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกร เพราะการดำเนินงานที่ไม่สม่ำเสมอต่อเนื่องซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละรัฐบาล

5) กิจกรรมต้องมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนจำนวนมาก เช่น นโยบายขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 6 ปี เป็น 9 ปี ซึ่งเยาวชนได้รับการศึกษาฟรีอย่างเท่าเทียมกัน

6) กิจกรรมที่ต้องกระทำให้ปรากฏเป็นจริง มิใช่การแสดงเจตนารมณ์หรือความตั้งใจที่จะกระทำโดยคำพูดเท่านั้น

7) กิจกรรมที่กระทำต้องมีผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของสังคม ทั้งปัญหาเรื่องความขัดแย้งหรือเรื่องความร่วมมือของประชาชน

8) การตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนจำนวนมากและต้องเป็นระบบซึ่งไม่ตัดสินใจแบบเอกเทศ

9) การเลือกกิจกรรมที่จะกระทำต้องพิจารณาผลการวิเคราะห์ที่เหมาะสมที่สุด ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

10) กิจกรรมที่เกิดจากการต่อรองหรือประนีประนอมระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง

11) กิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งกิจกรรมภายในประเทศและระหว่างประเทศ

12) กิจกรรมที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ อาจก่อให้เกิดผลทั้งทางบวกและทางลบต่อสังคม และ

13) กิจกรรมที่ขอบด้วยกฎหมาย

ศุภชัย ยาวะประภาส (2550) ได้อธิบายถึงขั้นตอนนโยบายว่าเป็นกิจกรรมที่มีจุดเริ่มต้นถึงจุดสิ้นสุดหรือแปรสภาพเป็นนโยบายหรือกิจกรรมอื่นๆ ซึ่งเรียกว่าเป็นวงจรชีวิตของนโยบายสาธารณะ โดยขั้นตอนนโยบายแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การกำหนดนโยบาย คือ การระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือกที่เหมาะสม

2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การแปลความนโยบายไปวางแผน การรวบรวมทรัพยากร การวางแผน การจัดองค์การ และการดำเนินการ และ

3) การประเมินผล คือ การนำผลการดำเนินการไปพิจารณาเพื่อการยกเลิกหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายในขั้นตอนที่ 1 หรือ 2 แล้วดำเนินงานตามขั้นตอนต่อไปจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

รวมทั้งได้เสนอปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 8 ปัจจัยได้แก่

1) ปัจจัยลักษณะของนโยบาย ประกอบด้วย ประเภทของนโยบายเป็นแบบใดคือ นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ น้อย หรือมาก กับ นโยบายมีความเห็นพ้องต้องกันในวัตถุประสงค์ในระดับสูง มีน้อย หรือมาก ผลประโยชน์สัมพัทธ์ของนโยบาย คือ ระดับของผลกระทบหรือประโยชน์ ทางเศรษฐกิจ สังคม นโยบาย และอื่น ๆ ความสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ และความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบาย ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ คือ นโยบายที่นำมาทดลองปฏิบัติก่อนได้จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ความเห็นผลได้ของนโยบาย คือ นโยบายที่สามารถส่งผลที่สามารถเห็นได้ชัดเจน และคุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ คือ การควบคุมและประเมินผลโดยเฉพาะนโยบายที่เสนอการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ และนโยบายที่ทำเป็นกิจวัตรและใช้กันมานาน

2) ปัจจัยวัตถุประสงค์ของนโยบาย ประกอบด้วย ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ คือ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายบางส่วนเกิดจากความกระฉ่งชัดของวัตถุประสงค์ ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ คือ ต้องรู้ว่ามีนโยบายออกมาแล้วและเข้าใจในวัตถุประสงค์ด้วย ดัชนีชี้ความสำเร็จของนโยบาย คือ นโยบายจะต้องแสดงให้เห็นถึงดัชนีที่ใช้วัดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการดำเนินการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายหรือไม่ และความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ คำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้กำหนดนโยบายไปถึงผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ชัดเจน สอดคล้อง (ไม่ขัดแย้งกัน) กับการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ของนโยบาย

3) ปัจจัยความเป็นไปได้ทางการเมือง ประกอบด้วย การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน คือ ระดับของการสนับสนุนหรือคัดค้านที่กลุ่มธุรกิจเอกชนมีต่ออนโยบายนั้น ๆ จึงจำเป็นจะต้องมีการเจรจาอยู่เสมอ ความสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ กลุ่มผลประโยชน์และบุคคลที่สำคัญ ๆ ของรัฐบาลและรัฐสภา ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล คือ กลุ่มที่ใช้อิทธิพลทั้งด้านการเมืองและเศรษฐกิจยับยั้งการปฏิบัติตามนโยบาย ความสนับสนุนจากชนชั้นนำคือ ฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ รวมถึงกลุ่มประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น การสนับสนุนจากสื่อมวลชนตลอดจนประชาชนทั่วไป และการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง และให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

4) ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี ประกอบด้วย การร่างนโยบายคือ นโยบายที่มีลักษณะไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อนและมีผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการไม่มากจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการปฏิบัติมากกว่านโยบายที่มีโครงสร้างสลับซับซ้อนและมีผู้คนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ นโยบายที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากที่เคยทำเป็นประจำ จะมีโอกาสประสบปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้ คือ นโยบายที่นำไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต้องตั้งอยู่บนรากฐานของทฤษฎีที่น่าเชื่อถือหรือเปรียบเทียบมีแผนที่ที่ดีในการเดินทางจากจุดหนึ่งไปอีกจุดหนึ่ง ลักษณะของเทคโนโลยี คือ ต้องเป็นเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับสถานการณ์หรือภาวะแวดล้อมที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ

5) ความเพียงพอของทรัพยากร ประกอบด้วย ความสนับสนุนทางการเงินคือ การขาดงบประมาณมักเป็นข้ออ้างเมื่อการปฏิบัติตามนโยบายมีปัญหา กำลังและคุณภาพของบุคลากร คือ ปกติจะขาดแคลนกำลังคนจึงทำให้ไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย และปัจจัยทางด้านบริการ คือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดิน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ

6) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ประเภทของหน่วยงานคือ หน่วยที่รับนโยบายไปปฏิบัติควรเป็นหน่วยที่มีกำลังคนและทรัพยากรพร้อมอยู่แล้ว หน่วยงานเล็กและใหม่มีโอกาสที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จมากกว่า โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา คือ หน่วยงานขนาดเล็ก มีระดับการบังคับบัญชาน้อย จำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มาก จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ มี

ระดับชั้นและสายบังคับบัญชามากแต่มีผู้อยู่ได้บังคับบัญชาน้อย ความสามารถของผู้นำ คือ ผู้นำที่สามารถระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ และสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมา ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย คือ หน่วยปฏิบัติมีความสัมพันธ์อย่างไรเป็นทางการมาก โอกาสที่นโยบายจะประสบความสำเร็จจะมีมาก และลำดับขั้นของการสื่อสารแบบเปิด คือ การสร้างสายใยแห่งความสัมพันธ์ทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน

7) ทักษะของผู้ำนนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ทักษะที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ นโยบายที่ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติด้วยดีหรือเข้าใจ เห็นด้วยและมีความรู้สึกผูกพัน ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้ำนนโยบายไปปฏิบัติ คือ นโยบายที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปจากแนวทางเดิมที่ปฏิบัติเป็นเวลานานมักจะประสบความล้มเหลว ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้ำนนโยบายไปปฏิบัติ คือ ค่านิยมของผู้ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบายจะส่งผลไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ไม่เห็นด้วย เพิกเฉย ละเลย ไม่ปฏิบัติ เลือกปฏิบัติจะทำให้นโยบายล้มเหลว และผลกระทบที่มีต่องาน คือ อำนาจ ศักดิ์ศรี หรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติมีความสำคัญมาก ผู้ปฏิบัติจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือถ่วงไปปฏิบัติตามนโยบายที่ขัดกับผลประโยชน์ของเขา และ

8) ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่ำนนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายมีมากจะทำให้มีปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหน่วยงานเหล่านั้นมากขึ้น โอกาสที่นโยบายจะล้มเหลวมีมากกว่าจำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีน้อยกว่า จำนวนจุดตัดสินใจ คือ รัฐบาลกลางจำนวนจุดตัดสินใจมากจะเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติและมีโอกาสประสบปัญหามากกว่าส่วนท้องถิ่น ความสัมพันธ์ดั้งเดิม คือ ลักษณะของความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย การมีความร่วมมือกันอย่างดีหรือขัดแย้งจะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย และการแทรกแซงของหน่วยงานระดับบน คือ นโยบายจะประสบปัญหาถ้าถูกแทรกแซงจากหน่วยงานระดับบนมากเกินไป นโยบายที่มุ่งเสริมสร้างขวัญมากกว่าลงโทษ จะมีปัญหา หากขาดการสนับสนุนทางการเมือง และปัญหาที่เกิดจากหน่วยกำหนดนโยบายขาดความรู้ความเข้าใจที่ดีในการจูงใจคนให้เปลี่ยนพฤติกรรม

วรเดช จันทรศร (2559) ได้ศึกษาการำนนโยบายไปปฏิบัติของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่าน เช่น แวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น (Van Horn & Van Meter) ชาเคนสกี (Sharkansky) วอล

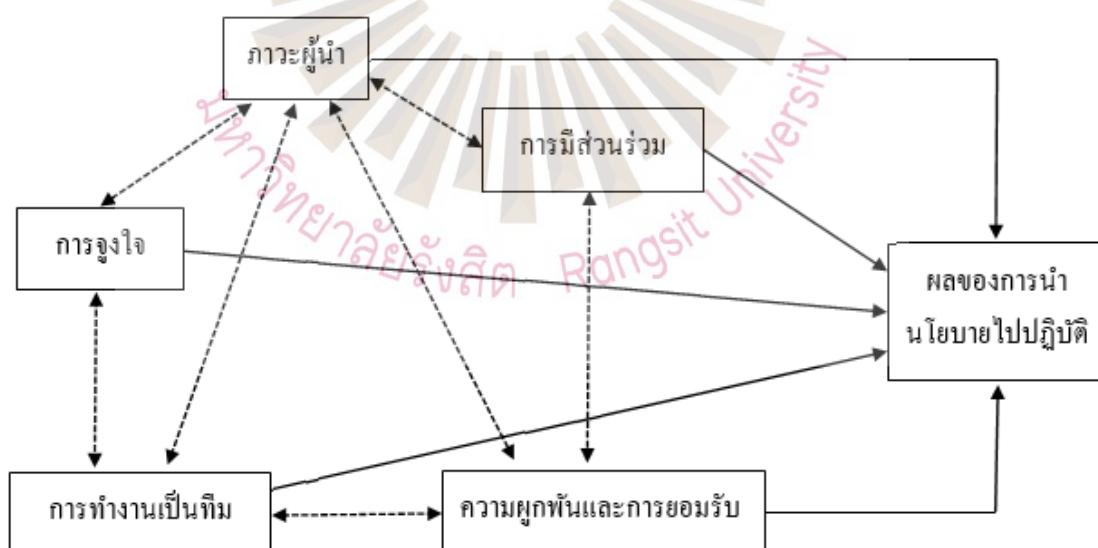
เตอร์ วิลเลียมส์ (Walter Williams) แอนโทนี (Anthony) เอตซियोนี (Etzioni) เดอร์ธิก (Derthick) เพรสแมนและวิลด์ดาสกี (Pressman and Wilddovsky) โลวาย (Lowi) และโฟรมแมน (Froman) รวมทั้งการนำประสบการณ์มาพัฒนาเป็นแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎี โดยได้ให้ทฤษฎีของการน่านโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการศึกษาในเรื่องขององค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรในการบริหารและกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่ แก่ไหน เพียงใด ซึ่งตัวแบบทางทฤษฎีของการน่านโยบายไปปฏิบัติที่ วรเดช จันทรศรได้นำเสนอมี 6 ตัวแบบ ได้แก่ (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (2) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (4) ตัวแบบทางด้านการกระบวนการของระบบราชการ (5) ตัวแบบทางการเมือง และ (6) ตัวแบบเชิงบูรณาการ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาสนใจการนำตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การไปใช้เป็นแนวทางการศึกษาเนื่องจากตัวแบบดังกล่าวเน้นศึกษาปัญหาของการน่านโยบายไปปฏิบัติในแง่ของการสร้างความผูกพันและการยอมรับเพื่อสนองความต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ซึ่งเป็นการนำตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การมาประยุกต์โดยตรงที่เน้นการมีส่วนร่วมขององค์การเป็นสำคัญ

ดังนั้นการน่านโยบายมาปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ การจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์การ การมีส่วนร่วม ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายและเห็นว่าความสำเร็จของนโยบาย คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ซึ่งการดำเนินการน่านโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้ง 5 ประการนั้น นอกจากคำนึงถึงปัจจัยแต่ละตัวโดยเฉพาะแล้ว ปัจจัยแต่ละตัวจะต้องสัมพันธ์หรือมีส่วนร่วมกับปัจจัยอื่นๆ ด้วย กล่าวคือ

- 1) ปัจจัยการจูงใจจะเป็นเครื่องมือทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยการทำงานเป็นทีมสามารถเอื้อประโยชน์เพื่อให้เกิดผลในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ
- 2) ปัจจัยภาวะผู้นำต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์และมีส่วนร่วมระหว่างกันกับปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยความผูกพันและการยอมรับ และปัจจัยการมีส่วนร่วม
- 3) ปัจจัยการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยความผูกพันและยอมรับ
- 4) ปัจจัยความผูกพันและการยอมรับมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการมีส่วนร่วม และ

5) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับปัจจัยการจูงใจ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยความผูกพันและการยอมรับ ซึ่งการนำปัจจัยทั้ง 5 ประการมาสัมพันธ์หรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการนำนโยบายไปปฏิบัติมีความสอดคล้องและผสมผสานไปในแนวทางเดียวกันอย่างสมบูรณ์ สรุปตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง

สำหรับตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การดังกล่าวสรุปได้ตามรูปที่ 2.1 สรุปแนวคิด ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร ตามตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การซึ่งมีปัจจัย 5 ประการสำหรับใช้เป็นกรอบในแนวทางการศึกษาที่ทำให้ทราบว่าเมื่อผู้นำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้ปัจจัยที่กำหนดไว้จะเกิดผลอย่างไรในแต่ละพื้นที่โดยมีผลให้มียอดผู้สมัครมากขึ้นหรือลดลงจำนวนเพราะปัจจัยใด มีความเข้าใจและยอมรับวิธีการแต่ละปัจจัยอย่างไร และทำไมจึงให้ความสนใจร่วมมือหรือมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจและค้นหาข้อบกพร่อง ข้อที่ควรพิจารณาในมาตรการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลพร้อมกับการพัฒนาองค์การให้มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น



รูปที่ 2.1 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร

: ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ

ที่มา: วรเดช จันทรศร, 2559

จุมพล หนิมพานิช (2562) กล่าวว่า Implementation คำนิยามที่หนึ่ง หมายถึง การก่อให้เกิดผลกระทบในทางปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือการบริหาร การทำให้เต็มเต็มหรือการทำให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งยังให้ความหมายที่ไม่แตกต่างกัน คือ การดำเนินหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเป็นเรื่องของการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารรัฐกิจ นอกจากนั้นยังมีนัยที่หมายถึง การประเมินผลการ Implementation ที่อาจจะประสบความสำเร็จหรืออาจจะประสบความล้มเหลวซึ่งเกิดจากคุณลักษณะที่ไม่มีความเหมาะสมหรือเกิดจากความไม่ตรงต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ สำหรับกระบวนการดำเนินการให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลจึงต้องมีตรรกะ โดยลักษณะของกระบวนการที่ทำให้การนำวัตถุประสงค์นโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุหรือสัมฤทธิ์ผลซึ่งต้องใช้กลยุทธ์ตลอดจนยุทธวิธีที่หลากหลายทั้งนี้อาจจะเกิดจากการเล่นเกมจากกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องใช้กลวิธีให้เกิดความล่าช้าหรือใช้กลวิธีการสร้างพันธมิตร รวมทั้งการใช้กลยุทธ์หรือยุทธวิธีการเล่นเกมที่ต่าง ๆ คำนิยามที่สอง หมายถึง นโยบาย, ผลลัพธ์, ผู้กำหนดนโยบาย, ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ, ผู้คิดริเริ่ม และช่วงเวลาที่ใช้ โดยบุคคลที่จะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนโยบาย การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับช่วงเวลาหรือระยะเวลาที่ใช้ที่อาจมีการดำเนินการไปก่อนโดยการใช้ดุลยพินิจ ดังนั้นการศึกษาการ Implementation จึงมุ่งเน้นการให้คำชี้แนะต่อฝ่ายกำหนดนโยบาย ถึงวิธีที่จัดโครงสร้างนโยบาย แผนงาน/โครงการ เพื่อให้การ Implementation ประสบความสำเร็จเพิ่มมากยิ่งขึ้น การ Implementation กำลังก้าวรุดหน้าไป หลังจากมีการออกกฎหมายหรือพระราชบัญญัติ ในระหว่างนั้นอาจมีการอภิปรายหรือมีข้อโต้แย้งเกิดขึ้นหรือไม่มีอะไรเกิดขึ้นก็ได้โดยทั่วไปแนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างเป็นแนวทางที่ดีที่สุดแนวทางหนึ่งในกรณีที่มีนโยบาย/แผนงาน/โครงการที่มีลักษณะโดดเด่น คือ จะต้องมีการจัดโครงสร้างนโยบายที่ดีสำหรับการศึกษาวิจัยการ Implementation อีกแนวทางหนึ่ง คือ แนวทางในการนำนโยบายไปปฏิบัติจากล่างขึ้นบน ถือว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุดเช่นกัน แต่ในบางกรณีแนวทางที่มีความเหมาะสมอาจจะเหมาะสมเฉพาะเรื่องพลวัตของการ Implementation ในระดับท้องถิ่น ที่ในช่วงนั้นไม่มีนโยบาย/แผนงานที่มีคุณลักษณะเด่นแม่แต่ต้นนโยบาย/แผนงานเดียว

Van Horn & Van Meter (1975) กล่าวว่าตัวแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 6 ตัวแปร ที่กำหนดความเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและประสิทธิภาพ โดยประการแรก ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (6 ตัวแปร) กับตัวแปรตาม (1 ตัวแปร) ประการที่ 2 ระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่ชัดเจนและเชื่อมโยง และประการสุดท้าย

สามารถทดสอบตัวแบบในเชิงประจักษ์ได้ เพื่อการอธิบายกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย สำหรับตัวแปรหรือปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่

1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย คือ ปัจจัยที่กำหนดประสิทธิภาพของนโยบาย ซึ่งจะอธิบายเป้าหมายโดยรวมของนโยบาย มีลักษณะเป็นรูปธรรม เฉพาะเจาะจง ชัดเจน และสามารถวัดผลได้ง่าย การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถสำเร็จหรือล้มเหลวได้ หากไม่มีเป้าหมายมาตัดสินหรือเป็นตัวชี้วัด

2) ทรัพยากรของนโยบาย คือ เงินทุนหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่อาจสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ

3) กิจกรรมการสื่อสารระหว่างองค์การกับการบังคับใช้กฎหมาย คือ การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าในแต่ละระดับหรือแต่ละแหล่งที่มาของการสื่อสารกับผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จะต้องมีการสื่อสารที่ถูกต้อง สม่าเสมอ และชัดเจน ทั้งการสื่อสารภายในและภายนอกองค์การ หน่วยเหนือให้ความช่วยเหลือด้านการจัดโครงสร้าง การสนับสนุนทรัพยากรทางกายภาพและเทคนิคที่จำเป็นในการดำเนินการ และการบังคับใช้กฎหมายผ่านการจัดสรรงบประมาณและการจัดรางวัลเชิงสัญลักษณ์และวัตถุ

4) ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ได้แก่ ความสามารถและจำนวนของเจ้าหน้าที่ ลำดับชั้นการตัดสินใจขององค์การ และกระบวนการทำงานของหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ทรัพยากรทางการเมืองที่ได้รับ สภาพจิตใจในการทำงาน ระดับการสื่อสารในระดับหน่วยข้างเคียง หน่วยระดับสูง ภายในหน่วย และบุคคลนอกองค์การ และการเชื่อมโยงอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับหน่วยงานกำหนดนโยบายหรือหน่วยบังคับใช้นโยบาย

5) ปัจจัยแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความพอเพียงด้านทรัพยากรทางเศรษฐกิจของหน่วยงาน การดำเนินการตามนโยบายที่มีผลกระทบในด้านเศรษฐกิจและสังคม ลักษณะความคิดเห็นของสังคม หรือสาธารณะ ความนิยมหรือการต่อต้านของชนชั้นนำ คุณลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไป

ปฏิบัติกับผู้ต่อต้านหรือผู้ที่สนับสนุนนโยบาย และกลุ่มผลประโยชน์ที่สนับสนุนหรือต่อต้านนโยบาย

6) แนวโน้มของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านความสามารถและความเต็มใจที่จะดำเนินการตามนโยบาย ได้แก่ การรับรู้และเข้าใจในนโยบาย ทิศทางการตอบสนองต่อนโยบายทั้งการยอมรับ ความเป็นกลาง หรือการปฏิเสธ และความรุนแรงของการตอบสนองต่อนโยบาย ดังนั้นแนวโน้มของผู้สนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจขัดแย้งแล้วส่งผลให้ความล้มเหลวหรือเพิ่มศักยภาพภาพจนประสบผลสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบาย

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจที่จะนำมาประกอบการศึกษาในครั้งนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการของผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการร้องขอเข้าเป็นทหารของนักวิชาการ ได้แก่

ลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของอับราฮัม มาสโลว์ เกี่ยวข้องกับลำดับชั้นความต้องการด้านจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยอธิบายขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับชั้นแบบปิรามิดซึ่งจะเริ่มจากระดับล่างไปสู่บนสุด ดังนี้ (McLeod, 2020)

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ความต้องการทางร่างกายเป็นสิ่งสำคัญที่สุดเนื่องจากความต้องการอื่น ๆ ทั้งหมดเป็นเรื่องรองจนกว่าจะตอบสนองความต้องการขั้นนี้เพียงพอ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ความมั่นคงในการทำงาน และความรู้สึกในความกลัวต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ

3) ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Love and Belongingness Needs) เป็นความต้องการหลังจากความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักจากสังคมและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เพื่อน และสมาชิกในที่ทำงาน

4) ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการใน 2 ลักษณะ คือ การภาคภูมิใจในตนเอง เช่น ศักดิ์ศรี ความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นอิสระ และความปรารถนาในชื่อเสียง และการเคารพนับถือจากผู้อื่น เช่น สถานะทางสังคม ความมีศักดิ์ศรี

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ และต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

ทฤษฎีสองปัจจัยแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Two-Factor Theory) โดย Nickerson (2021) อธิบายว่าทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กมีชื่อเรียกว่า The Two-Factor Theory หรือ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory หรือ Dual-Factor Theory โดยกล่าวว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือกระตุ้น หรือสิ่งที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Motivation Factor) คือ ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะจูงใจให้เพิ่มผลิต และสามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้โดยปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพและความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) สถานะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) โอกาสในการก้าวหน้า (6) การเติบโตส่วนบุคคล (7) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน หรือสุขอนามัย หรือสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน (Hygienes Factor) คือ ปัจจัยที่ทำให้คนงานไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่และเป็นปัจจัยที่อยู่ภายนอกบุคคล โดยปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย (1) เงินเดือน (2) ระบบการทำงาน (3) สภาพพื้นที่ทำงาน (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา (7) นโยบายและกฎระเบียบ ดังนั้นการจูงใจตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กจะใช้ปัจจัยทั้งสองด้านร่วมกัน เพราะปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานมีส่วนสำคัญไม่น้อยกว่าความพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปจะทำให้พนักงานไม่พอใจและผลผลิตจะต่ำลง

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์

วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ขององค์กร มีหลักการพื้นฐานสำคัญ ดังนี้ (1) การวิจัยและรับฟังความคิดเห็นเป็นการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากการวิจัยและรับฟังประชาชน ผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานหรือต่อนโยบาย (2) การวางแผนและตัดสินใจ โดยนำทัศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาประกอบการวางแผนกำหนดนโยบายของ

องค์การเพื่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง (3) การติดต่อสื่อสาร กับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง และ (4) การประเมินผล เพื่อวัดผลการดำเนินการประชาสัมพันธ์เป็นไปตามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร

Berlo (1960) ได้เสนอกระบวนการสื่อสารผ่านแบบจำลอง SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Source) ต้องเป็นผู้ที่สามารถในการเข้ารหัส (Encode) ข้อมูลข่าวสาร (Message) ได้อย่างดีและสอดคล้องกับผู้รับสาร (Receiver) แล้วสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel) ที่ทำให้ผู้รับสารได้รับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส โดยผู้รับสารซึ่งเป็นเป้าหมายของผู้ส่งสารต้องถอดรหัส (Decode) หรือแปลความในข่าวสารนั้น แล้วตอบสนองได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารนั้น

ปิยากร หวังมหาพร และ ชาดิชาน นรเศรษฐาภรณ์ (2554) ได้เสนอเรื่องการตลาดในภาครัฐ โดยเฉพาะองค์การที่ไม่แสวงหากำไร การตลาด คือ กระบวนการจัดการที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการระบุ คาดหมาย และทำให้บรรลุผลตามความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้บริโภค และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ องค์การในภาครัฐใช้เครื่องมือหลากหลายชนิดที่องค์การนำมาใช้สร้างความพึงพอใจโดยสื่อสารความคิด ผลประโยชน์ และคุณค่าของผลิตภัณฑ์และบริการที่นำเสนอแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสื่อสารจึงเป็นหัวใจของการดำเนินการด้านการตลาดที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารการตลาด หมายถึง การสื่อสารโดยตรงไปที่ผู้บริโภค เช่น การโฆษณา จัดหมายส่งเสริมการขายทางตรง การขายส่วนบุคคล และการสนับสนุนการสื่อสารการตลาดที่อยู่ในรูปของการโฆษณาจะมีบทบาทในการสร้างสรรค์คุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้บริโภค ภาพลักษณ์องค์การเป็นตัวสะท้อนภาพขององค์การในสายตาของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภาพลักษณ์ คือ ชุดความหมายของสิ่งที่รู้จักจากคำอธิบายของผู้คน จากความทรงจำและความรู้สึกเชื่อมโยงไปถึงสิ่งนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์ คือ การสื่อสารองค์การผ่านการติดต่อสื่อสารแบบพื้นฐานซึ่งเป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้ผู้บริโภครู้คุณค่าขององค์การ เป็นการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บริโภค และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ให้บริการ รวมทั้งเป็นตัวนำไปสู่การสื่อสารค่านิยมขององค์การ ผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับสารจากช่องทางที่หลากหลาย รวมถึงชื่อขององค์การ กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดภายนอกองค์การ และคำพูดแบบปากต่อปาก มีการระบุว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์องค์การและวัฒนธรรมที่ทำให้ผู้บริโภค เจ้าหน้าที่ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ เกิดความประทับใจจริง ๆ แล้วองค์การนำเสนอ

อะไร ช่องว่างนี้เป็นสัญญาณบ่งชี้ว่าองค์กรไม่ได้ปฏิบัติและดำเนินการตามที่องค์กรได้เคยประกาศไว้ สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็เช่นเดียวกับลูกค้าหรือผู้บริโภครที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านวัฒนธรรม ดังนั้นการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงต้องพิจารณาถึงปัจจัยเหล่านี้ด้วย อย่างไรก็ตามลูกค้าได้รับอิทธิพลทั้งปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม เช่นเดียวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้อิทธิพลเหมือนองค์กรจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าวเมื่อต้องสื่อสารหรือกระทำการใด ๆ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นหางานวิจัยจากเว็บไซต์ Thai Journals Online (ThaiJO) และ Google Scholar โดยใช้ชื่อเรื่องในการค้นหาคำว่า การรับราชการทหารกองประจำการ ผลการค้นหาคจาก ThaiJO พบ 14 บทความ Google Scholar พบ 44 รายการ และเว็บไซต์ทั่วไป พบ 3 บทความ สรุปมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและตอบคำถามวิจัย จำนวน 11 เรื่อง ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษาในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย ผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และทหารกองประจำการ โดยการศึกษาเรื่องนี้ที่ผ่านมาไม่มีการศึกษาหรือไม่มีมุมมองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ หน่วยปกครองบังคับบัญชาหน่วยสวัสดิ สวัสดิเขตและสวัสดิอำเภอซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ใกล้ชิดกับผู้ที่ร้องขอเป็นทหารกองประจำการมากที่สุด จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยศึกษาหน่วยสวัสดิ สำหรับงานวิจัยดังกล่าว ได้แก่

กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ (2541) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยศึกษาด้วยวิธีเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารกองประจำการที่กำลังฝึกศึกษาอยู่ในปัจจุบัน ทหารกองประจำการที่จบการฝึกศึกษาและปลดประจำการแล้ว ครูฝึกอบรมและวิทยากร ผู้บริหารหน่วยงานของทหารกองประจำการ จากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น กรมการสารวัตรทหารบก กองพันบริการ กรมยุทธบริการทหาร กองบัญชาการทหารสูงสุด กองเรือบรรทุกเฮลิคอปเตอร์ กองพันทหารปืนใหญ่ กองพันลาดตระเวน กองรักษาความปลอดภัยฐานทัพเรือกรุงเทพฯ กองบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองการฝึก กองเรือยุทธการ สำนักงานตรวจบัญชีทหารเรือ กรมก่อสร้างและพัฒนาฐานทัพเรือสงขลา โรงเรียนการบินกำแพงแสน และทหารอากาศโยธิน และผู้บริหารหน่วยงานที่ทหารปลดประจำการแล้วทำงานอยู่ ได้แก่ บริษัท โอสดสภา ห้าง Foodland ห้างเซ็นทรัล บริษัท สดองซิสเต็ม จำกัด บริษัทซีเคียวริตี้ บริษัทไพร์บี

และ A&P รวม 140 คน พบว่าแนวทางหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาทหารกองประจำการ เพื่อพัฒนาประเทศบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังควรดำเนินการดังนี้ (1) ปรับเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับทหารกองประจำการ กล่าวคือ ในอดีตที่ผ่านมากองทัพต้องเกณฑ์ชายไทยอายุ 20 ปี เข้าเป็นทหารเพื่อปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาประเทศเป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับรายได้เป็นรายเดือน วิธีเกณฑ์นั้น คือ การจับสลากและมีความคิดที่เปลี่ยนไปคือ พยายามหาวิธีหรือกลยุทธ์ให้ชายไทยวัย 20 ปี ที่จะต้องเข้ามาเป็นทหารรับใช้ชาติในการพัฒนาประเทศ เข้ามาด้วยความเต็มใจ ดังนั้นควรเพิ่มรายได้ให้กับทหารกองประจำการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและให้สามารถใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวได้ตามต้องการ และปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีการในการรับราชการเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัครเข้ามาด้วยความเต็ม โดยรับราชการเป็นเวลา 5 ปี ระหว่างเป็นทหารจะได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในสายสามัญ เพื่อให้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น หรืออบรมด้านอาชีพสำหรับให้สามารถประกอบอาชีพเมื่อปลดประจำการแล้ว (2) ปรับเปลี่ยนหลักการในการพัฒนาทหารกองประจำการ คือ การพัฒนาให้ทหารมีคุณภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตโดยคำนึงหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ การขยายโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง และการสร้างค่านิยมให้ประชาชนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ (3) การสร้างค่านิยมให้ประชาชนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการกล่าว คือ ในอดีตประชาชนถูกเกณฑ์หรือจับสลากเพื่อเข้ามาเป็นทหาร ประชาชนส่วนใหญ่มักคิดว่าเป็นทหารมียากลำบากโดยเฉพาะการเข้ามาฝึกทหาร ทำให้ตนเองเสียโอกาสต่าง ๆ และเสียสิทธิในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองตลอดระยะเวลา 2 ปี ดังนั้นหากกองทัพมีการดำเนินการให้โอกาสแก่ทหารกองประจำการในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และมีอาชีพติดตัวเมื่อปลดประจำการแล้วจะเป็นการสร้างค่านิยมให้เกิดขึ้น ทำให้ประชาชนเห็นว่า สถาบันทหารแต่ละเหล่าทัพ คือ โรงเรียนของประชาชนอีกแห่งหนึ่ง ในเรื่องทหารกองประจำการส่วนหนึ่งมีความสนใจต่อการศึกษาอบรมน้อย คิดว่าตนเองมีความรู้เพียงพออยู่แล้ว บางคนไม่เห็นประโยชน์คิดว่าเมื่ออบรมเสร็จแล้วก็ไม่สามารถทำงานตามที่ต้องการได้ การแก้ไขปัญหาลดอุปสรรคในการพัฒนาทหารกองประจำการในเรื่องนี้ กองทัพควรดำเนินการดังนี้ (1) ต้องมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทั้งก่อนการเกณฑ์ทหารและภายหลังเข้าประจำการในหน่วยแล้ว นอกจากนี้ กลุ่มเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต้องรวมถึงญาติมิตรของทหารด้วย (2) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเอาใจใส่และถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะผลักดันให้ทหารทุกคนได้พัฒนา และ (3) ครูฝึก หรือ วิทยากร ต้องมีบทบาทช่วยกระตุ้นให้ทหารเกิดความสนใจและสนุกที่จะได้เข้าฝึกศึกษาอบรมโดยใช้วิธีการที่ไม่น่าเบื่อหน่าย

พงษ์ศักดิ์ บัวศรี (2555) ได้ศึกษานโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพ โดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ โดยการศึกษาข้อมูลที่ได้จากผู้บังคับบัญชา

ชั้นสูง จำนวน 22 คน ผู้เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหาร จำนวน 20 คน และพลทหารกองประจำการ จำนวน 500 คน พบว่าการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการมีความเป็นไปได้สูงโดยรัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณให้กับกองทัพให้เพียงพอต่อการพัฒนาทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้สร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการและกองทัพต้องกำหนดระเบียบใหม่ที่ทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จซึ่ง ได้แก่ กองทัพจะต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ การรับทหารอาสาสมัครให้รับสมัครตั้งแต่อายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระหว่างรับราชการ สนับสนุนวิชาชีพก่อนปลดประจำการ และหลังปลดประจำการต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ (1) การสอบบรรจุเข้าโรงเรียนนายสิบที่ 3 เหล่าทัพให้รับเฉพาะทหารอาสาสมัครเท่านั้น (2) จัดหางานให้หลังจากรับราชการครบ 2 ปี (3) รับราชการเป็นทหารกองประจำการต่อได้ถึงอายุ 25 ปี (4) ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวนหรือนายทหารสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่กำหนด และ (5) ทหารอาสาสมัครที่ไม่มีงานรองรับเมื่อปลดประจำการควรมีบำเหน็จให้คนละ 30,000 บาท เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพ

สามารถ อาสอ และ ภูมิ โชคเหมาะ (2558) ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการแก้ปัญหาการหลีกเลี่ยงการเข้ารับราชการทหารกองประจำการและการหนีราชการทหาร โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาวิจัยเอกสาร พบว่ามาตรการทางกฎหมายที่นำมาใช้บังคับในการเรียกพลเรือนเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้นมีปัญหาเพราะประชาชนจำนวนมากไม่ปฏิบัติตาม มีการหลีกเลี่ยงหลบหนีไม่เข้ารับการตรวจเลือกทำให้เกิดกระบวนการทุจริต หลอกลวง เรียกรับผลประโยชน์จากประชาชน ผู้ศึกษาจึงเสนอให้มีการประกาศรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการก่อนวันตรวจเลือกทหาร แล้วหน้าประมาณ 3 เดือน โดยสามารถสมัครได้ทั่วประเทศ ไม่มีข้อจำกัดในเรื่องภูมิลำเนาทหารและสามารถเลือกเป็นทหารตามเหล่าที่ต้องการได้ พร้อมสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ ลดเวลารับราชการจากเดิม 2 ปี เป็น 1 ปี 6 เดือน และเสนอให้แก้ไขกฎหมายให้สามารถใช้อำนาจลงทัณฑ์ทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิดได้ทันทีโดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

ศราวุทธิ์ เสาวคนธ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาระดับกำหนดนโยบาย จำนวน 4 คน ระดับแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จำนวน 16 คน ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน และใช้แบบสอบถามกับพลทหารกองประจำการ จำนวน 177 คน (ระหว่างปี พ.ศ. 2530-2532 จำนวน 2 หน่วย ได้แก่ กองพล

ทหารราบที่ 6 และกองพลทหารราบที่ 9 ซึ่งปัจจุบันยกเลิกการบรรจุพลทหารประเภทนี้ในหน่วยดังกล่าวแล้ว แต่ยังเหลือดำเนินการรับสมัครพลอาสาสมัครเพียงหน่วยเดียวคือ กองพันจู่โจมรักษาพระองค์ฯ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ) ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ (1) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก การมีโควตาเด็ดขาดในการเข้ารับการศึกษาเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทำให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพและนำไปใช้ประโยชน์ได้เมื่อปลดจากกองประจำการ และมีโอกาสทำงานเมื่อปลดจากกองประจำการไปแล้วในสถานประกอบการที่ต้องการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจากการเป็นทหาร (2) ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ เช่น การทำประกันชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานในที่ดั่งปกติและในสนาม เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัว การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์และรถไฟขณะเป็นทหาร การเลี้ยงดูโดยจัดหาอาหารให้รับประทานครบทั้ง 3 มื้อ และการได้รับสิทธิเข้ารักษาพยาบาลตลอดห่วงการเป็นทหาร (3) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เช่น การเป็นทหารถือว่าเป็นเกียรติยศของชีวิต บิดา มารดา ญาติพี่น้อง บุคคลในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนฝูงให้การยอมรับหลังจากเข้ามาเป็นทหาร สังคมยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร สมัครเป็นทหารเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และมีความภาคภูมิใจเสมอในการสมัครเป็นทหารซึ่งแสดงออกถึงความเป็นลูกผู้ชายชาวไทย (4) ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต เช่น ได้มีโอกาสพบเจอคนใหม่ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา รุ่นพี่ เพื่อน หรือรุ่นน้อง มีโอกาสในการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ที่อยู่ในระเบียบวินัย มีโอกาสได้รับการฝึกศึกษา และได้รับความรู้ใหม่ ๆ ในสิ่งที่ไม่รู้มาก่อน มีโอกาสได้ฝึกพร้อมกับกำลังพลอื่น ๆ ที่หลากหลาย (5) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น การมีรายได้จึงสมัครเป็นทหาร เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีพขณะเป็นทหาร เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษและสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานระหว่างเป็นทหาร มีความพึงพอใจกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ และการเป็นทหารถึงแม้ว่าจะมีรายได้น้อยแต่มีสวัสดิการดีกว่าอาชีพอื่น และ (6) ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ เช่น มีโอกาสในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก มีโอกาสในการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันของกองทัพบกภายในกระทรวงกลาโหม มีโอกาสได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน นอกกระทรวงกลาโหม เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีโอกาสได้รับการพิจารณาในการสอบบรรจุเป็นพนักงานขององค์การของรัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ เช่น องค์การ

สงเคราะห์ทหารผ่านศึก และงานวิจัยนี้ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ได้แก่ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องผ่านสื่อทุกชนิด การให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่เพิ่มขึ้นและให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก รวมทั้งมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการคือ ทุกหน่วยจะต้องให้ความร่วมมือดังนี้ โรงเรียนนายสิบทหารบกต้องรับสมัครเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น และต้องจัดหางานรองรับหลังจากทหารฯ ปลดจากกองประจำการแล้ว ได้รับโอกาสบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิรวมทั้งได้รับเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสมและข้อเสนอเชิงนโยบายคือ รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพบกให้มากขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์และหลังจากปลดจากกองประจำการจะต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ธาวิน เมืองพุทธ ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 จำนวน 248 คน และสนทนากลุ่มกับทหารกองประจำการฯ จำนวน 20 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจฯ คือ ด้านค่าตอบแทนควรปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยงให้สูงขึ้นและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ด้านความเจริญก้าวหน้าควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง และด้านแนวทางการประกอบอาชีพควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

จารุพล เรืองสุวรรณ (2563) ได้อธิบายผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นระบบการเกณฑ์ทหารหรือระบบทหารอาสาสมัคร โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ระบบการเกณฑ์ทหารหรือระบบทหารอาสาสมัคร ซึ่งใช้ข้อมูลของหลายหน่วยจาก 192 ประเทศ ระหว่างปี ค.ศ. 1980-2017 สรุปได้ว่าตัวแปรที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบเกณฑ์ทหารหรือระบบอาสาสมัครคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติสูงสุดสองอันดับแรกได้แก่ สัดส่วนของผู้เป็นทหารต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด และสัดส่วนร้อยละของค่าใช้จ่ายทางทหารต่อค่าใช้จ่ายของรัฐบาล ผลจากการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวิเคราะห์ตาม

ตัวแบบนโยบายสาธารณะ ได้แก่ ตัวแบบชนชั้นนำ ตัวแบบกลุ่ม และตัวแบบทางเล็กลักษณะ โดยตัวแบบชนชั้นนำสรุปได้ว่าหากมีความต้องการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบอาสาสมัครในประเทศที่มีลักษณะอำนาจนิยมค่อนข้างสูงอาจจำเป็นต้องลดบทบาทและอิทธิพลทางการเมืองของกองทัพลง หรืออาจต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อค่านิยมตลอดจนประโยชน์ที่ชนชั้นนำหรือกองทัพจะได้รับ อันจะเป็นการสร้างความสมัครใจของกองทัพเองในการเปลี่ยนแปลง ตัวแบบกลุ่มสรุปว่าหากกลุ่มผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลสูงนโยบายทหารอาสาอาจถูกนำมาใช้เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับเศรษฐกิจในภาพรวม และตัวแบบทางเล็กลักษณะมีความสอดคล้องกับตัวแปรเสรีภาพของสื่อและความมั่งคั่ง กรณีที่มีเสรีภาพของสื่อในระดับสูงจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเป็นระบบอาสาสมัครมากยิ่งขึ้นและความมั่งคั่งของประเทศอาจส่งผลต่อความต้องการของประชาชนจนเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบอาสาสมัคร

ประเสริฐ แดงไผ่ (2563) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย โดยการศึกษาประเด็นที่มีผลต่อการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการคือ ประเด็นการได้มา ประเด็นการพัฒนา ประเด็นอำนาจหน้าที่ และประเด็นสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การควบคุม การสั่งการ การรับผิดชอบในความประพฤติ และการดูแลทุกข์สุข ซึ่งส่งผลต่อความรักและความผูกพัน ด้านประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของทหารกองประจำการ และของครอบครัว เช่น ปัจจัย 4 และการศึกษาของบุตร เป็นต้น ด้านความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงต่ออาชีพของทหารกองประจำการ ด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในองค์กรทหารและองค์กรภาครัฐอื่น รวมทั้งภาคเอกชนและการประกอบอาชีพส่วนตัว และด้านการได้รับเกียรติ หมายถึง การได้รับการยอมรับและการยกย่องจากสังคมทั้งในและนอกองค์กรทหาร ปัญหาที่ต้องมีการจับใบคำใบแแดงเพื่อให้ได้ทหารกองประจำการครบตามจำนวนทุกปีเนื่องมาจากความคลางแคลงใจต่อเรื่องต่าง ๆ คือ เรื่องการฝึกและศึกษา เรื่องหน้าที่ของทหารกองประจำการว่าเป็นหน้าที่ทางการทหารที่แท้จริงหรือไม่ และเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม ในเรื่องประสิทธิภาพของทหารกองประจำการเกิดจากแรงบันดาลใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากปัจจัย 5 ประการ คือ (1) การได้มาซึ่งทหารกองประจำการ (2) การพัฒนาทหารกองประจำการ (3) การปฏิบัติหน้าที่ (4) ระยะเวลาอยู่ในกองประจำการ และ (5) สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ ซึ่งถ้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำ 5 ปัจจัยดังกล่าวไปดำเนินการให้สอดคล้อง

กับหลักนิติธรรมแล้วจะทำให้มีผู้สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง และส่งผลให้การใช้วิธีบังคับเป็นทหารตามกฎหมายหมดความจำเป็นในที่สุด

ทวี แจ่มจำรัส (2564) ได้ศึกษาบทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทย โดยการสัมภาษณ์นายทหารระดับกลางที่เคยศึกษาและกำลังศึกษาในวิทยาลัยการทัพบกและโรงเรียนเสนาธิการทหารบก จำนวน 15 คน และใช้แบบสอบถามกับนายทหารนักเรียนหลักสูตรวิทยาลัยการทัพบกและโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ชั้นยศพันตรีถึงพันเอก (พิเศษ) จำนวน 410 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ของไทยเรียงลำดับความสำคัญได้แก่ (1) ความมีอุดมการณ์รักชาติ คือ ความรักหวงแหนในแผ่นดิน การปกป้องรักษาเอกราชไม่ให้ตกเป็นเมืองขึ้นของชาติใด ความรักสามัคคีและความเสียสละของคนในชาติ การทดแทนคุณแผ่นดินและร่วมพัฒนาชาติ และความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นชาติ (2) ผลของกฎหมาย คือ การรับผิดชอบทางอาญาและแพ่ง การนิรโทษกรรม การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการทุจริตของเจ้าหน้าที่ (3) ผลของการฝึกอบรม คือ การมีอาชีพติดตัว การเป็นผู้นำในสังคม และการศึกษานอกระบบโรงเรียน (4) ความมีฐานะ เกียรติยศ คือ สิทธิด้านค่าตอบแทน สิทธิด้านสวัสดิการ สิทธิด้านความเจริญก้าวหน้า และสิทธิด้านสังคม สำหรับวิธีที่เหมาะสมในการเข้ารับราชการทหารเกณฑ์ของไทยได้แก่ วิธีเปิดรับด้วยความสมัครใจถ้าได้จำนวนผู้สมัครไม่เพียงพอกับความต้องการจึงเรียกเกณฑ์เพิ่มภายหลัง การแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย แก้ปัญหาการทุจริต ใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล รณรงค์แก้ไขไม่ให้ใช้คำเรียกขานที่ไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่น เรียกไอ้เฒ่า ฯลฯ ไม่ใช่ทหารนอกเหนือภารกิจทางทหาร ไม่หาผลประโยชน์ใด ๆ จากทหาร นิรโทษกรรมกรณีทหาร ปฏิบัตินะให้เป็นข้าราชการทหาร ปรับปรุงสิทธิและสวัสดิการให้มีความเหมาะสม

สถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2564) ได้รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการปฏิรูปการรับราชการทหาร (การเกณฑ์ทหาร) ของไทยในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งศึกษาสถานการณ์ของการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการและบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอแนวทางการปฏิรูปการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการของไทยในศตวรรษที่ 21 ซึ่งดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 56 คน (ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหาร ทหารกองประจำการ ทหารกองเกิน นักศึกษาวิชาทหารและผู้ปกครอง ผู้เชี่ยวชาญ และสื่อมวลชน) และใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ จำนวน 2,000 นาย และประชาชน จำนวน 2,000 คน ใน 5 พื้นที่ (กรุงเทพมหานคร และ 4 ภาคทั่วประเทศ) ผลการศึกษาพบว่า

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการปัจจุบันใช้วิธีร้องขอ (สมัคร) ควบคู่ไปกับการตรวจเลือกทหาร เพื่อให้ได้จำนวนตามที่กองทัพต้องการ ที่ผ่านมามีการส่งเสริมให้มีผู้สมัครเป็นทหารให้เพียงพอโดยไม่ต้องเกณฑ์เพิ่มเติมยังไม่ประสบผลสำเร็จ พบปัญหาหลายประการทั้งขั้นเตรียมการ คือ ปัญหาการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของทหารกองประจำการที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาไปสู่กองทัพที่มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขีดความสามารถของกองทัพในปัจจุบัน ปัญหาการต่อต้านของสังคมจากกระแสการลดจำนวนทหารกองประจำการและการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในต่างประเทศ ปัญหาทัศนคติด้านลบของประชาชนจากข่าวการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อทหารกองประจำการ ปัญหาข่าวสารการรับสมัครและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร ปัญหากระบวนการข้อมูลในการจัดทำบัญชีทหารกองเกินและออกหมายเรียกที่ไม่เชื่อมโยงกับทะเบียนราษฎร์ รวมทั้งปัญหาการกระทำผิดกฎหมายเพื่อพยายามหลีกเลี่ยงการตรวจเลือกทหาร ขึ้นดำเนินการ คือ ปัญหาความล่าช้าในการตรวจเลือกทหาร ไม่ได้รับความสะดวก ทรัพยากรในการดำเนินจำกัดส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานผิดพลาด เช่น การตรวจร่างกายและวัดขนาด ก่อให้เกิดการร้องเรียน ปัญหาการปฏิบัติต่อผู้ที่มีเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิดที่เข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ปัญหาการใช้อุปกรณ์ในการจับสลากที่ไม่เชื่อมั่นในความโปร่งใสของเจ้าหน้าที่ และปัญหาการรับสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการก่อนวันตรวจเลือก ซึ่งผู้สมัครอาจไม่มารายงานตัวโดยไม่มีเหตุผล ขึ้นหลังดำเนินการ คือ ปัญหาความไม่คุ้มค่าในการปฏิบัติงานของผู้ที่สมัครและขอใช้สิทธิลดระยะเวลารับราชการทหารกองประจำการเหลือ 6 เดือน ปัญหาการส่งทหารเข้ากองประจำการไปยังหน่วยที่ห่างไกลจากภูมิลำเนา ปัญหาได้รับเงินเดือนไม่เต็มจำนวนตามสิทธิ ปัญหาสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ภายในหน่วยทหารคุณภาพอาหารการกิน รวมทั้งกฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ปัญหาการมอบหมายงานและการลงโทษที่ไม่เหมาะสมหรือเข้าข่ายการละเมิดสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และปัญหาการส่งเสริมด้านการศึกษาและพัฒนาทักษะอาชีพที่ยังไม่ได้รับความสนใจจากทหารกองประจำการเท่าที่ควรและมีการดำเนินเพียงไม่กี่หน่วย สำหรับผลของการเข้ารับราชการมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งกองทัพควรพิจารณาในเรื่องการลดจำนวนและเพิ่มคุณภาพของทหารกองประจำการ การใช้ทหารกองประจำการในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อย่างเหมาะสม การเพิ่มสิทธิประโยชน์และปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ภายในหน่วยทหารเพื่อสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจต่อสังคม การพัฒนาระบบการสมัครที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาระบบเกณฑ์เพื่อใช้ในกรณีจำเป็น

แนวทางการปฏิรูปการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ประกอบด้วย 15 แนวทาง จัดกลุ่มได้ 5 ด้านหลักที่สำคัญ คือ (1) การเพิ่มสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ (2)

การปรับปรุงความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ (3) การปรับปรุงการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของสังคม (4) การสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดจำนวน คุณสมบัติและระยะเวลารับราชการของทหารกองประจำการให้เหมาะสม และ (5) การลดจำนวนทหารกองประจำการตามลำดับ สำหรับข้อเสนอในงานวิจัย คือ (1) ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการทั้งระบบให้มีความเหมาะสมกับบริบทความมั่นคงและสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งคล้อยกับแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร (2) ควรได้รับการสนับสนุนระดับนโยบายจากทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายทหาร และฝ่ายปกครอง และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (3) ควรกำหนดให้มีคณะทำงานที่รับผิดชอบในการปฏิรูปเรื่องนี้อย่างแน่ชัดเพื่อศึกษาแนวทาง วางแผน ดำเนินการ และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ในระยะยาวควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการรับสมัครโดยเฉพาะ และ (4) พัฒนาระบบเกณฑ์เพื่อรองรับกรณีที่เป็นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

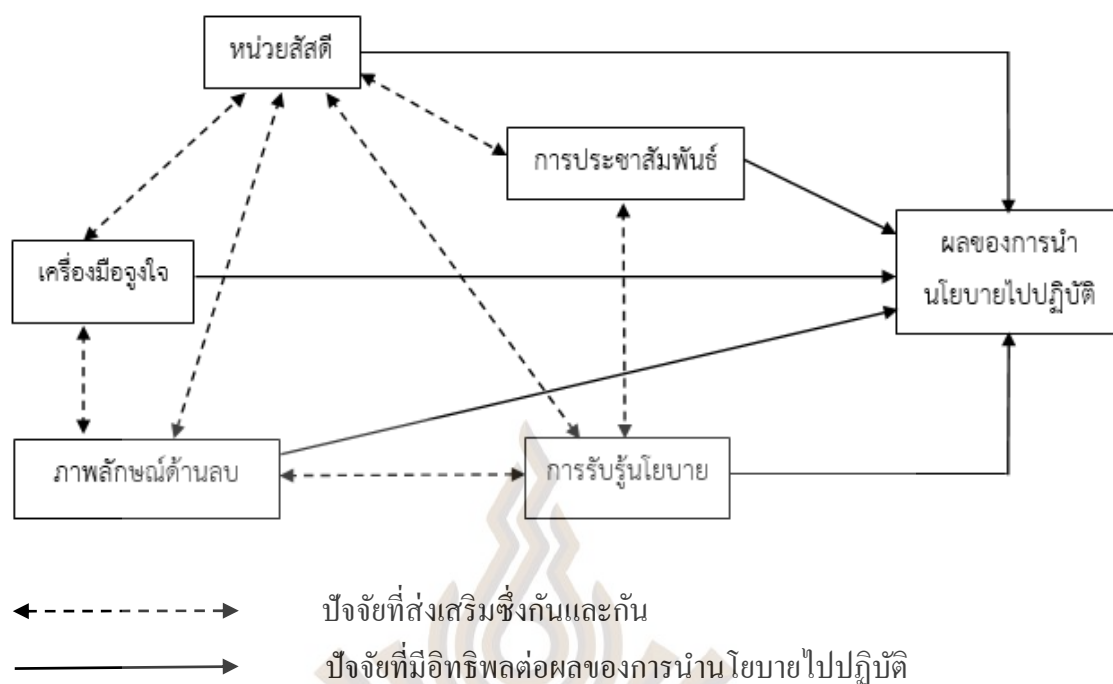
Warner & Hogan (2015) ได้กล่าวถึงผลงานการวิจัยเรื่องการจัดการกำลังพลทหารแบบอาสาสมัครของสหรัฐอเมริกาของ วอลเตอร์ วาย โออี (Walter Y. Oi) โดยโออีได้พิสูจน์ให้เห็นต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ของการเกณฑ์ทหารมีค่าใช้จ่ายแฝงที่สูงกว่าและมีประสิทธิภาพต่ำกว่าระบบสมัครใจหรืออาสาสมัคร เงินเดือนทหารเกณฑ์ไม่ได้คำนวณค่าเสียโอกาสที่บุคคลดังกล่าวจะสามารถสร้างรายได้ในช่วงเวลาที่เข้าไปเป็นทหารกองประจำการรวมทั้งภาษีจากการสร้างรายได้ซึ่งรัฐไม่ได้รับเป็นจำนวนมากด้วย และทำให้นายจ้างเลือกปฏิบัติกับบุคคลที่จะถูกเกณฑ์ทหารจนถูกออกจากการจ้างงานได้ขณะที่ระบบอาสาสมัครเมื่อมีการเสนอเงินเดือนและเพิ่มค่าชดเชยที่ควรได้รับเพื่อเป็นการจูงใจให้สมัครเป็นทหารกองประจำการเพียงพอแล้วจำนวนผู้สมัครก็จะเพิ่มมากขึ้นจนทดแทนระบบเกณฑ์ทหารได้ ถ้าเปิดโอกาสให้เข้ารับราชการเป็นเวลามากกว่า 4 ปี จะมีผู้สมัครเป็นทหารอาสาสมัครเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 24 เป็นร้อยละ 54

Boene (2009) ได้ศึกษาการเปลี่ยนเป็นกองกำลังทหารอาสาสมัครในทวีปยุโรปนั้น ทำไมถึงเกิดขึ้น เกิดได้อย่างไรและผลที่เกิดขึ้นคืออะไร กล่าวคือ ตั้งแต่หลังสงครามเย็นเป็นต้นมาประเทศที่มีการเกณฑ์ทหารได้ลดลงจนกลายเป็นประเทศกลุ่มน้อยที่มีการเกณฑ์ทหารซึ่งประเทศที่มีการเกณฑ์ทหารเดิมได้เปลี่ยนเป็นกองกำลังทหารอาสาสมัคร โดยเฉพาะสังคมในประเทศแถบยุโรปเห็นว่ากองกำลังทหารขนาดใหญ่ไม่มีความจำเป็น การมีพลทหารจำนวนมากจะเป็นภาระและไม่สอดคล้องกับสงครามในรูปแบบใหม่ รวมทั้งสังคมต้องการให้ยกเลิกการเกณฑ์ และเมื่อเป็นทหารแล้วต้องใช้เวลารับราชการไม่นาน สรุปประเทศที่มีการเปลี่ยนเป็นกองกำลังอาสาสมัครนั้นจะต้องมีปัจจัยดังนี้

(1) การเปลี่ยนโครงสร้างของกองทัพ เช่น การลดจำนวนพลทหารให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงเรื่อง การรับสมัคร ภูมิฉันทหารและระยะเวลาบริหารราชการ (2) กองทัพจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปิดรับทหารหญิงและชนกลุ่มน้อยมาเป็นทหารให้มากขึ้น (3) สังคมการเมืองจะต้องมีส่วนร่วม ในการผลักดัน จากปัจจัยดังกล่าวจะทำให้กองกำลังทหารอาสาสมัครสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการอย่างยั่งยืนและเป็นที่ต้องของผู้สมัครเป็นทหารในระดับสูง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2559) ประเภทตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ โดยผู้วิจัยได้นำเอาตัวแบบดังกล่าวไป ออกแบบสัมภาษณ์ตามปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ได้แก่ การตั้งใจ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ความ ผูกพันและการยอมรับ และการทำงานเป็นทีม จากนั้นได้นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์เก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในระยะแรกจึงพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการบริหารราชการทหารกอง ประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น มีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลเพิ่มขึ้นและบาง ปัจจัยที่ใช้สัมภาษณ์มีอิทธิพลลดน้อยลง ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาตัวแบบของ วรเดช จันทรศร ด้านการ พัฒนาองค์การและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยขึ้นใหม่ตามภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่ง มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) ซึ่งมี องค์ประกอบได้แก่ ความมุ่งมั่น ความรู้จักพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม เครื่องมือเชิงใจ ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี การประชาสัมพันธ์ ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ด้านลบ ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ เรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และ ความโปร่งใส และการรับรู้นโยบาย ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป และความไม่ มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง สรุปในเรื่องกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ กรอบแนวคิดของ วรเดช จันทรศร ใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้เมื่อเริ่มศึกษา แต่เมื่อลงพื้นที่ไปเก็บ ข้อมูล ปรากฏว่ากรอบแนวคิดได้เปลี่ยนไปจากผลของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับซึ่งเกิดจากการจัด รวบรวมข้อมูลสอดคล้องกับตัวแปรชุดใหม่ซึ่งนำมาใช้ตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และสุดท้ายได้กรอบแนวคิดในการวิจัยใหม่ ที่มี 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) เครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้าน ลบ และการรับรู้นโยบาย



รูปที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

2.7 สรุปท้ายบท

การศึกษาการนำนโยบายการบริหารจัดการกองประจำการโดยวิธีร้องขอให้ประสบความสำเร็จ จะมุ่งเน้นกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติผ่านมุมมองของหน่วยงานปกครองบังคับบัญชาหน่วยในสายสวัสดิ หน่วยสวัสดิเขต และหน่วยสวัสดิอำเภอซึ่งมีความใกล้ชิดกับผู้ที่จะร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการมากที่สุด และเป็นหน่วยที่อยู่ระหว่างกลุ่มผู้กำหนดนโยบายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายคือ ประชาชนที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายการบริหารจัดการและครอบครัว โดยการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขเพื่อทำให้มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเพิ่มขึ้นหรือครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการในแต่ละปี นั้น ผู้วิจัยได้ค้นหาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ผลการวิจัยในเรื่องนี้ ต่อไปในบทที่ 3 เป็นเรื่องระเบียบวิธีวิจัย โดยจะนำเสนอวิธีการศึกษา การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดในลำดับต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

เมื่อทราบถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้แล้วต่อไป ในบทที่ 3 นี้ จะนำเสนอเรื่องระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิธีการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติแล้วยังไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ จำนวนที่มีการร้องขอยังไม่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นหรือครบตามจำนวนที่กำหนดดังนั้นจึงต้องการศึกษาหาสาเหตุว่ามีปัญหา อุปสรรคอะไร และแนวทางแก้ไขควรจะดำเนินการอย่างไร โดยเน้นการศึกษาจากหน่วยสถิติและหน่วยที่ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิตินั้น ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในระดับล่างที่สุดของสายบังคับบัญชาและใกล้ชิดกับกลุ่มบุคคลที่สามารถร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการหรือเสมือนหน่วยสถิติเป็นประตูเข้าสู่กองประจำการ รวมทั้งกระทรวงกลาโหมได้มอบการปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติแต่ละเขตพื้นที่ (กรุงเทพมหานคร, สำนักงานการเขต, จังหวัด และที่ว่าการอำเภอทั่วประเทศ) ให้แก่ปลัดกรุงเทพมหานคร, ผู้อำนวยการเขต, ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอทั่วประเทศ จึงทำให้หน่วยสถิติเป็นเสมือนจุดเชื่อมโยงหรือมีความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยที่กำหนดนโยบายและหน่วยแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ หน่วยที่ปกครองบังคับบัญชาซึ่งหน่วยสถิติจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับฝ่ายปกครอง หน่วยทหารในพื้นที่ และกลุ่มบุคคลที่สามารถร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมทั้งผู้ปกครอง ครอบครัวและผู้นำในแต่ละท้องถิ่นของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายดังกล่าว สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัยคือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดน่าน จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดสงขลา ซึ่งคัดเลือกจากจังหวัดของแต่ละภาค (ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ตามลำดับ) ที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการและมีจำนวนประชากรในจังหวัดมากที่สุดใน พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 รวม 2 ปี สาเหตุที่ศึกษาในช่วง 2 ปีดังกล่าวเป็นเพราะตั้งแต่

พ.ศ. 2563 กองทัพบกได้กำหนดหลักเกณฑ์การมอบเกียรติบัตรแก่นักหน่วยสัตตดิอำเภที่รณรงค์การร้องขอเข้ากองประจำการเต็ม 100 % ได้ตั้งแต่ก่อนวันตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งแต่เดิมตั้งแต่ พ.ศ. 2542 กำหนดมอบเกียรติให้กับหน่วยสัตตดิระดับอำเภ ที่มีการร้องขอเต็ม 100 % ในวันตรวจเลือกทหารฯ ได้ และ พ.ศ. 2557-2562 กำหนดมอบประกาศเกียรติคุณแก่นักหน่วยสัตตดิระดับอำเภที่มีผลงานดีเด่น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ยอดการรับลงบัญชีทหารกองเกิน ตามมาตรา 16 ของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 (ชายสัญชาติไทย เมื่อมีอายุย่างเข้า 18 ปี ใน พ.ศ. ไคให้ไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินภายใน พ.ศ. นั้น) (2) ยอดการรับหมายเรียกทหารกองเกิน เมื่ออายุย่างเข้า 21 ปี ใน พ.ศ. ไค ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายใน พ.ศ. นั้น (3) ยอดคนมาเข้ารับการตรวจเลือกเข้ากองประจำการ (4) ยอดคนร้องขอเข้ากองประจำการ และ (5) ยอดทหารกองเกินที่กระทำผิดตาม มาตรา 25 และมาตรา 27 (ทหารกองเกินเมื่อมีอายุย่างเข้า 21 ปี ไม่ไปรับหมายเรียกฯ และทหารกองเกินซึ่งถูกเรียกไปทำการตรวจเลือก ถ้าไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับการตรวจเลือกหรือไม่อยู่จนกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จ ถือว่ากระทำผิดตามมาตราดังกล่าว) นอกจากนั้นการศึกษาใน พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 เป็นปีที่ใกล้เคียงกับปีที่ทำงานวิจัยซึ่งจะทำให้ได้รับข้อมูลที่ทันสมัยมากที่สุด สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต สัตตดิเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภ และสัตตดิอำเภ รวมทั้งเพิ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อการสอบทานหรือการยืนยันข้อมูลที่รับจากกลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ทหารกองประจำการที่จับใบแดงหรือทหารที่ไม่ได้ร้องขอเข้ารับราชการทหารฯ และทหารกองประจำการที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารฯ จำนวน 37 คน นอกจากนั้นมีการสนทนากลุ่มผู้นำชุมชนในพื้นที่และกลุ่มคณาจารย์ที่สอนวิชาการสัตตดิและในอดีตได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งสัตตดิมาแล้ว อย่างไรก็ตามได้เพิ่มการสนทนากลุ่มทหารกองประจำการที่ร้องขอเป็นทหารก่อนการตรวจเลือกทหารฯ (ทหารกองเกิน อายุ 21 ปี) และทหารกองประจำการที่สมัครทหารออนไลน์ (อายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี) จำนวน 13 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 50 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ และแบบสัมภาษณ์ในการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยเอง พร้อมมีผู้ช่วยไปร่วมเก็บข้อมูล จำนวน 1 คน ในระหว่างเดือนมีนาคม-ธันวาคม 2565 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา สำหรับรายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจะกล่าวในลำดับต่อไป ซึ่งสรุปขั้นตอนการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

1) คัดเลือกพื้นที่เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการร้องขอหรือรับสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และสัมภาษณ์กลุ่มด้วยตนเองจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวมทั้งสิ้น 50 คน ได้แก่ ระดับจังหวัด คือ ปลัดกรุงเทพมหานคร และผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 4 คน ระดับอำเภอ คือ ผู้อำนวยการเขตและนายอำเภอ สำนักงานเขต/อำเภอละ 3 คน จำนวน 12 คน สัสดีเขต/อำเภอละ 3 คน จำนวน 12 คน ทหารกองประจำการที่จับแดงและร้องขอเข้ารับราชการทหาร จำนวน 9 คน สัมมนากลุ่มผู้นำในพื้นที่จังหวัดสงขลา กลุ่มคณาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก และกลุ่มทหารกองประจำการที่ร้องขอและสมัครทหารออนไลน์ จำนวน 13 คน

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิดการนำนโยบายการรับราชการทหารโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ ซึ่งได้จากการประยุกต์ใช้ตัวแบบเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติโดยเน้นความสำเร็จจากการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้ให้ข้อมูล

4) สรุปและนำเสนอผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5) อภิปรายผลตามรูปแบบและแนวทางการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ

6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเอกสาร การไปสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง/สัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะนำไปตอบคำถามการวิจัย สำหรับการตรวจสอบข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลได้แก่ ความพอเพียงหรือความอึดตัวของข้อมูล ข้อมูลที่ได้สามารถนำมาใช้ตอบคำถามได้ การตรวจสอบสามเส้าข้อมูล (Data Triangulation) ว่าถูกต้องตรงกันระหว่างข้อมูลที่ได้มาจากต่างลักษณะกันในเรื่อง (1) ช่วงเวลา (2) สถานที่ (3) บุคคล และ (4) การสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลและทวนสอบคำสัมภาษณ์เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูล สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิธีเก็บข้อมูล และประเด็นสัมภาษณ์/สนทนากลุ่ม ซึ่งจะได้นำเสนอในรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้แทนหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร สัสดีเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และสัสดีอำเภอ โดยกำหนดพื้นที่การศึกษาเป็น 4 ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ และเลือกจังหวัดเป็นตัวแทนในแต่ละภาค จังหวัดที่เลือกเป็นจังหวัดที่มีหน่วยสัสดีได้รับเกียรติบัตร ประจำปี 2563 และ 2564 (หน่วยสัสดีได้รับเกียรติบัตรประจำปี 2563 และ 2564 โดยพิจารณาจากหน่วยสัสดีเขต/อำเภอ จำนวน 928 หน่วย โดยสรุปได้ตามตารางที่ 3.1) ซึ่งเป็นหน่วยที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (สมัคร) เต็มจำนวนและไม่มีปัญหาการเรียน กรณีที่มีหลายจังหวัดที่ได้รับเกียรติบัตรฯ ในภาคเดียวกัน ได้เลือกจังหวัดที่มีจำนวนประชากรมากที่สุดเป็นตัวแทน สำหรับจังหวัดที่เป็นตัวแทนภาคทั้ง 4 ภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดน่าน จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดสงขลา ตามลำดับ หน่วยสัสดีที่เป็นตัวแทนของแต่ละจังหวัด แบ่งออก 3 ประเภท ได้แก่ หน่วยสัสดีเขตกรุงเทพมหานครและหน่วยสัสดีอำเภอที่มีผู้สมัครเป็นทหารกองประจำการ ประเภทที่ 1 เต็มจำนวน (100 %) ประเภทที่ 2 จำนวนปานกลาง (50 %) และประเภทที่ 3 จำนวนน้อย (30 %) สรุปทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับจังหวัดที่เป็นตัวแทน คือ ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 4 คน ระดับอำเภอ (สำนักงานเขตหรืออำเภอที่มีหน่วยสัสดีที่เป็นตัวแทนของแต่ละจังหวัด) คือ ผู้อำนวยการเขตและนายอำเภอ จำนวน 12 คน และหน่วยสัสดีที่เป็นตัวแทนของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร รวม 3 เขต และที่ว่าการอำเภอ รวม 9 อำเภอ ของกรุงเทพมหานคร และ 3 จังหวัดดังกล่าว คือ สัสดีเขตและสัสดีอำเภอ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 28 คน และการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสัสดีมาแล้ว และผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ร้องขอหรือสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ จำนวน 2 ครั้ง คือ คณะอาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน จำนวน 4 คน ซึ่งหน้าที่ของโรงเรียนการกำลังสำรอง คือ การฝึกและศึกษาให้กับกำลังพลสำรอง อาสารักษาดินแดน และกำลังพลในสายงานสัสดี และกลุ่มผู้นำในพื้นที่จังหวัดสงขลา คือ นายอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 6 คน รวม 10 คน ทำให้การศึกษาในช่วงนี้มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญรวม 38 คน การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มดำเนินการในระหว่างวันที่ 14 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 28 เมษายน 2565 เนื่องจากการเก็บข้อมูลที่ผ่านมาไม่มีการเก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นทหารกองประจำการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง ผู้วิจัยจึงไปเก็บข้อมูลเพิ่มจากทหารกองประจำการที่สังกัดกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 ซึ่งเป็นหน่วยทหารในกรุงเทพมหานครที่มีผู้ร้องขอเป็นทหารเต็มจำนวนในปี 2564 และมีผู้มารับราชการในกองพันฯ ที่มาจากภูมิลำเนาหลายจังหวัดและมีจำนวนทหารที่บรรจุในหน่วยนี้มากที่สุดในภาคกลาง โดยการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการที่จับใบแดงหรือ

ทหารที่ไม่ได้ร้องขอเข้ากองประจำการจำนวน 5 คน ทหารกองประจำการที่ร้องขอเข้ากองประจำการจำนวน 4 คน และสนทนากลุ่มทหารที่ร้องขอเข้ากองประจำการและสมัครทหารออนไลน์ จำนวน 3 คน รวม 12 คน ในระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน 2565 ถึงวันที่ 8 ธันวาคม 2565 รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม รวมทั้งสิ้น 50 คน ซึ่งสรุปได้ตามตารางที่ 3.2 และผู้วิจัยได้จัดกลุ่มของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 50 คน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง คือ สัสดีเขต และสัสดีอำเภอ (2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม คือ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ นายกเทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน (ผู้นำในท้องถิ่น) ผู้บังคับบัญชาและคณาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก (ผู้ทรงคุณวุฒิ) และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ พลทหาร หรือ ทหารกองประจำการ

ตารางที่ 3.1 หน่วยสัสดีเขต หน่วยสัสดีอำเภอ ได้รับเกียรติบัตรซึ่งมีผู้ร้องขอฯ (สมัคร) เต็มจำนวน และไม่มีปัญหาโรงเรียน ประจำปี 2563 และ 2564

พื้นที่	หน่วยสัสดีเขต / หน่วยสัสดีอำเภอ / จังหวัด
1. กองทัพภาคที่ 1 (ภาคกลาง)	
1.1. มณฑลทหารบกที่ 11	เขตบางรัก, เขตพระนคร, เขตบางบอน และเขตทุ่งครุ* กรุงเทพฯ มหานคร*อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
2. กองทัพภาคที่ 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)	
2.1. มณฑลทหารบกที่ 23	อำเภอนาแก* จังหวัดกาฬสินธุ์* อำเภอนาแก* จังหวัดกาฬสินธุ์*
3. กองทัพภาคที่ 3 (ภาคเหนือ)	
3.1. มณฑลทหารบกที่ 38	อำเภอเฉลิมพระเกียรติ* จังหวัดน่าน*
4. กองทัพภาคที่ 4 (ภาคใต้)	
4.1 มณฑลทหารบกที่ 42	อำเภอหอยโข่ง, อำเภอนาทวี และอำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา อำเภอจะนะ* จังหวัดสงขลา* และอำเภอควนโดน จังหวัดสตูล
4. 2 มณฑลทหารบกที่ 45	อำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4.3 มณฑลทหารบกที่ 46	อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี, อำเภอยะหา และอำเภอเบตง จังหวัดยะลา และอำเภอสุคีรินและอำเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี และอำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา

หมายเหตุ: * หมายถึง มีจำนวนประชากรในเขต/อำเภอ จังหวัดนี้มากที่สุดในจังหวัดที่ได้รับเกียรติบัตร

อักษรตัวเอน หมายถึง หน่วยรับเกียรติบัตรในปี 2564

ที่มา : กองสัสดี, 2566

ตารางที่ 3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในงานวิจัยเรื่องการนำนโยบายการ
รับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ลำดับ หน่วย	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/คุณสมบัติ/จำนวน	จำนวน (คน)
การสัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์	37
1. กรุงเทพมหานคร (ภาคกลาง)	ปลัดกรุงเทพมหานคร ปกครองบังคับบัญชาสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร	1
	ผู้อำนวยการเขตทุ่งครุ ผู้อำนวยการเขตประเวศ และผู้อำนวยการเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติเขตในพื้นที่ซึ่ง มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ สำนักงานเขตละ 1 คน	3
	สถิติเขตทุ่งครุ สถิติเขตประเวศ และสถิติเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร หน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน่วยที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ หน่วยละ 1 คน	3
	ทหารกองประจำการ กองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 ที่จับใบแดงหรือไม่ร้องขอฯ จำนวน 4 คน และผู้ที่ร้องขอฯ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายนี้	9
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น	16
2. จังหวัดน่าน (ภาคเหนือ)	ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน ปกครองบังคับบัญชาสำนักงานสถิติจังหวัดน่าน	1
	นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ นายอำเภอปัว และนายอำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติอำเภอในพื้นที่ซึ่งมีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ อำเภอละ 1 คน	3
	สถิติอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สถิติอำเภอปัว และสถิติอำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน หน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน่วยที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ หน่วยละ 1 คน	3
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของจังหวัดน่าน รวมทั้งสิ้น	7

ตารางที่ 3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในงานวิจัยเรื่องการนำนโยบายการ
รับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ (ต่อ)

ลำดับ หน่วย	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/คุณสมบัติ/จำนวน	จำนวน (คน)
3. จังหวัดกาฬสินธุ์ (ตะวันออกเฉียงเหนือ)	ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์ ปกครองบังคับบัญชาสำนักงาน สถิติจังหวัดกาฬสินธุ์	1
	นายอำเภอนาแก นายอำเภอเขาวง และนายอำเภอร่องคำ จังหวัด กาฬสินธุ์ ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติอำเภอในพื้นที่ซึ่งมีผู้ ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ อำเภอละ 1 คน	3
	สถิติอำเภอนาแก สถิติอำเภอเขาวง และสถิติอำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์ หน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นหน่วยที่มีผู้ ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ตามลำดับ หน่วยละ 1 คน	3
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของจังหวัดกาฬสินธุ์ รวมทั้งสิ้น	7
จังหวัดสงขลา (ภาคใต้)	ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา ปกครองบังคับบัญชาสำนักงานสถิติ จังหวัดสงขลา	1
	นายอำเภอจะนะ นายอำเภอระโนด และนายอำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติอำเภอในพื้นที่ซึ่งมีผู้ร้องขอฯ เต็ม จำนวนจำนวนปานกลางและจำนวนน้อย อำเภอละ 1 คน	3
	สถิติอำเภอจะนะ สถิติอำเภอระโนด และสถิติอำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา หน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็น หน่วยที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวน น้อย ตามลำดับ หน่วยละ 1 คน	3
	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญของจังหวัดสงขลา รวมทั้งสิ้น	7
สนทนากลุ่ม	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสนทนากลุ่ม	13
5. องค์การในพื้นที่ จังหวัดสงขลา	นายอำเภอจะนะ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านนา อำเภอดำรงวิทยะ ชยันต์ อำเภอดำรงวิทยะชยันต์ อำเภอควนโดน อำเภอควนเนียง และ ผู้ใหญ่วัยเกษียณจากเหนือ ตำบลนาหว้า อำเภอ จะนะ จังหวัด สงขลา	6

ตารางที่ 3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มในงานวิจัยเรื่องการนำนโยบายการ
รับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ (ต่อ)

ลำดับ หน่วย	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/คุณสมบัติ/จำนวน	จำนวน (คน)
6. โรงเรียนการกำลัง สำรอง	ผู้บังคับบัญชาและคณาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์ การกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพบก ซึ่งเคยปฏิบัติหน้าที่สัสดีอำเภอหรือสัสดี จังหวัด	4
7. กองประจำการ	ทหารกองประจำที่ร้องขอและสมัครทหารออนไลน์เข้ารับ ราชการทหารกองประจำการกองพันทหารราบมณฑล ทหารบกที่ 11	3

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

3.2.2 วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ
นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2564 ของ
กระทรวงกลาโหมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องฯ ตามที่ได้
กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 และบทที่ 2 ต่อจากนั้นเป็นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์และการ
สนทนากลุ่ม โดยลำดับแรกผู้วิจัยได้ดำเนินการขอเอกสารรับรองโครงการวิจัยในครั้งนี้จาก
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิตและได้รับการรับรองเอกสารดังกล่าวโดย
ยึดหลักจริยธรรมการวิจัยตามเกณฑ์มาตรฐานเรียบร้อยเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565 และหมดอายุ
วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567 ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษารั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ เป็นบุคคลที่
เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ และมี
ประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยไม่น้อยกว่า 5 ปี เมื่อกำหนดผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญได้
แล้วผู้วิจัยได้ประสานในเบื้องต้นเพื่อขอทราบวันเวลา สถานที่ที่จะให้ไปเก็บข้อมูลก่อนจากนั้นจึงทำ
หนังสือไปยังหัวหน้าหน่วยงานและ/หรือผู้ที่ขอสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มโดยในหนังสือได้
อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ แจ้งกำหนดวันเวลา สถานที่ คณะของผู้วิจัยและแนวทางการ
สัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มพร้อมผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญสามารถเปลี่ยนแปลงวันเวลาสถานที่ให้
ข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ก่อนวันที่จะไปเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์การจัดสถานที่
ในการให้ข้อมูลในลักษณะที่ไม่มีเสียงรบกวน สามารถบันทึกเสียงได้ชัดเจน สำหรับในวันเก็บ

ข้อมูลเมื่อผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญมาพร้อมผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการขออนุญาตบันทึกเสียง บันทึกภาพและมอบของที่ระลึกในโอกาสที่ให้ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ กล่าวแนะนำตัวและแนะนำผู้ช่วยผู้วิจัยที่มาเก็บข้อมูล กล่าววัตถุประสงค์การวิจัยและประเด็นหลักที่จะขอความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะไม่นำไปเผยแพร่ให้เกิดความเสียหายหรือขัดต่อหลักจริยธรรมการวิจัยในคนต่อผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งหากมีประเด็นที่ต้องการทราบเพิ่มเติมผู้วิจัยขออนุญาตสอบถามเพิ่มเติมต่อไป ลำดับต่อไปเริ่มสัมภาษณ์ขอข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ให้ข้อมูลและงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอที่ผ่านมา จากนั้นจึงสอบถามตามประเด็นสัมภาษณ์ที่กำหนด สำหรับการสนทนากลุ่มจะรวบรวมข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ในประเด็นต่างๆ นำมาถกแถลงในการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิและกลุ่มผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินทหารกองประจำการ และทหารกองเกินหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อการยืนยันหรือหักล้างกับข้อมูลที่รวบรวมมาก่อนการสนทนากลุ่ม

3.2.3 ประเด็นการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ออกแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยในตอนเริ่มต้นโดยใช้ตามตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2559) ประเภทตัวแบบทางการพัฒนาองค์การซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสนใจ การมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และความผูกพันและการยอมรับ โดยมีประเด็นสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดของ วรเดช จันทรศร เมื่อนำประเด็นปัจจัยดังกล่าวไปสัมภาษณ์และเก็บข้อมูลในกรุงเทพมหานคร และบางจังหวัดแล้วพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เกินไปตามตัวแบบของ วรเดช จันทรศร กล่าวคือ ตัวแบบของ วรเดช จันทรศร เน้นปัจจัยภายในองค์การ แต่ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีปัจจัยภายนอกองค์การมาเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น มีปัจจัยใหม่ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ รวม 5 ปัจจัยได้แก่ (1) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) ประกอบด้วยเรื่องความมุ่งมั่น การรู้จักพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม (2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย เรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี (3) การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย เรื่องช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย (4) ภาพลักษณ์ด้านลบ ประกอบด้วย เรื่องระบบการฝึกทหารใหม่ หน้าที่รับผิดชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ของพลทหาร และความโปร่งใส และ (5) การรับรู้นโยบาย ประกอบด้วยเรื่องการสื่อสารรายละเอียดของ

นโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป และ ความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาออกแบบ ประเด็นสัมภาษณ์ใหม่ และนำไปสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มต่อไป โดยมีประเด็นสัมภาษณ์สรุปได้ ตาม ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ จังหวัดต่าง ๆ และแบบ สัมภาษณ์สัสดีอำเภอ จังหวัดต่าง ๆ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลกับกระบวนการเก็บรวบรวม ข้อมูลพร้อมกันเพื่อสร้างข้อสรุปให้ตรงกับความเป็นจริงและให้เกิดความมั่นใจว่าเป็นข้อค้นพบที่ใช้ เป็นข้อสรุปได้ โดยเริ่มจากการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปและจัดกลุ่มความสัมพันธ์เป็น กรอบแนวคิดในเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติว่ามี ปัญหา อุปสรรค อะไร อย่างไร และแนวทางแก้ไขในการนำนโยบายนี้ปฏิบัติประสบผลสำเร็จควร ดำเนินการอย่างไรและเกิดข้อค้นพบรูปแบบใหม่และมีคุณค่าคืออะไร อย่างไร ซึ่งข้อสรุปเบื้องต้น คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติแล้วทำให้มีผู้สมัครเป็นทหารกอง ประจำการเพิ่มขึ้นหรือเต็มจำนวนตามที่ฝ่ายทหารต้องการในแต่ละปี และไม่ต้องมีการตรวจเลือก ทหารฯ หรือจับใบดำใบแดงต่อไปซึ่งประกอบด้วย หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) เครื่องมือจิตใจ การ ประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับฐานนโยบาย เมื่อรวบรวมข้อมูลในแต่ละปัจจัยแล้ว ลำดับต่อไปเป็นการตรวจสอบข้อมูลเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล คุณภาพของข้อมูล และตอบปัญหาของการวิจัยได้ รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า โดยผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล สำคัญที่มาจาก 4 แหล่ง ได้แก่ (1) สัสดี (2) ผู้บังคับบัญชาหน่วยสัสดี (3) ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้นำ ชุมชนในพื้นที่ และ (4) ทหารกองประจำการ เมื่อได้ปัจจัยหลักแล้วจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์หา องค์ประกอบของแต่ละปัจจัย กล่าวคือ หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) มีองค์ประกอบได้แก่ ความมุ่งมั่น ความรู้จักพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม เครื่องมือจิตใจ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี การประชาสัมพันธ์ มีองค์ประกอบ ได้แก่ ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ด้านลบ มีองค์ประกอบได้แก่ ระบบ การฝึกทหารใหม่ หน้าที่รับผิดชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ของพลทหาร และความโปร่งใส และการรับฐานนโยบาย มีองค์ประกอบ ได้แก่ นโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลานำเสนอ นโยบาย สิ้นเกินไป และความไม่มั่นใจในนโยบาย เมื่อได้กรอบแนวคิดในปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ แล้ว ขึ้นต่อไปผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วมาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของหน่วยสัสดีที่มีผู้ร้องขอ

เข้ากองประชากรเต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย และเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของหน่วยสถิติในภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ในระหว่างปี พ.ศ. 2563-2564 รวมทั้งวิเคราะห์ค้นหา ปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข และข้อค้นพบที่มีคุณค่าในงานวิจัยครั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วจากนั้นจะสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งจะกล่าวในบทต่อไป

3.4 สรุปท้ายบท

ระเบียบวิธีวิจัยในบทนี้ได้อธิบายถึงวิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นศึกษาผู้ชำนาญการไปปฏิบัติ คือ หน่วยสถิติ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการไปเก็บข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษาในบทต่อไป คือ บทที่ 4 ซึ่งจะกล่าวถึงผลการศึกษา และอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประชากรโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ และเสนอแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประชากรโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติที่ผ่านมามีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 จนถึงปัจจุบันขอผู้ร้องขอเข้ากองประจำการยังไม่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นและเต็มจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยที่นำเสนอมาแล้วในบทที่ 3 โดยเน้นใช้ข้อมูลในปี พ.ศ. 2563-2564 และไปเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคมถึงธันวาคม 2565 ดังนั้นในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวม 2 เรื่อง คือ

- 1) ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ
- 2) แนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

4.1 ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ

จากการนำข้อมูลที่ไปเก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อการอธิบายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ มีปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ รวม 5 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) แต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน (2) เครื่องมือเชิงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ (3) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย (4) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส และ (5) การรับรู้ในนโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคทั้ง 5 เรื่อง ดังกล่าวมีรายละเอียดดังนี้

4.1.1 หน่วยสถิติแต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน

นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอมีหน่วยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หน่วยกำหนดนโยบาย ได้แก่ กระทรวงกลาโหม หน่วยแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กองทัพบก และหน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ (กองทัพบกภาคที่ 1-4, มณฑลทหารบก จำนวน 35 หน่วย และหน่วยสถิติเขต กรุงเทพมหานคร/หน่วยสถิติอำเภอ ใน 76 จังหวัด) สำหรับหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอทั่วประเทศในปี พ.ศ. 2566 มีจำนวน 928 หน่วย และมีข้าราชการทำหน้าที่สถิติ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 1,470 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 1,889 นาย (ข้อมูลประจำวันวันที่ 24 เมษายน 2566) ซึ่งหน่วยสถิติดังกล่าวเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่ขับเคลื่อนการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหน่วยสถิติเขตและสถิติอำเภอที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ในจังหวัดที่เป็นตัวแทนของแต่ละภาคของประเทศ ได้แก่ ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ คือ จังหวัดน่าน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ และภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา ในปี 2563 และ ปี 2564 ซึ่งเป็นปีที่กองทัพบกใช้หลักเกณฑ์เหมือนกันในการพิจารณาว่าหน่วยใดเป็นหน่วยสถิติดีเด่นและได้รับมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ กล่าวคือเป็นหน่วยที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวนก่อนวันตรวจเลือกและไม่มีปัญหาการร้องเรียน โดยหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวนในแต่ละจังหวัดจะกำหนดเป็น หน่วยสถิติ H สำหรับหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอที่มีผู้ร้องขอฯ จำนวนปานกลาง หรือ หน่วยสถิติ M หน่วยสถิติ L ในแต่ละจังหวัดจะกำหนดจากหน่วยสถิติที่มีผู้ร้องขอฯ ร้อยละ 50 และ ร้อยละ 30 หรือต่ำที่สุด ตามลำดับและมีประชากรในเขตหรืออำเภอมากที่สุด โดยหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอ H, M และ L ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้มีรายละเอียดตามตารางที่ 4.1 ถึง 4.4

ตารางที่ 4.1 หน่วยสถิติเขตที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของกรุงเทพมหานคร ในพื้นที่ภาคกลาง ประจำปี 2563

หน่วยสถิติเขต	ร้องขอ	ส่งเข้ากองประจำการ	ร้อยละร้องขอ
เขตทุ่งครุ ก.ท.(H)	72 (หนี 5 คน)	72	100
เขตประเวศ ก.ท.(M)	60	120	50
เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.(L)	1	8	13

ที่มา: หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2565

ตารางที่ 4.2 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดน่าน ในพื้นที่ภาคเหนือ ประจำปี 2563

หน่วยสถิติอำเภอ	ร้องขอ	ส่งเข้ากองประจำการ	ร้อยละร้องขอ
อ.เฉลิมพระเกียรติ จว.น.น.(H)	19	19	100
อ.ปัว จว.น.น.(M)	49	93	53
อ.นาหมื่น จว.น.น.(L)	6	17	35

ที่มา: หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2565

ตารางที่ 4.3 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดกาฬสินธุ์ ในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประจำปี 2564

หน่วยสถิติอำเภอ	ร้องขอ	ส่งเข้ากองประจำการ	ร้อยละร้องขอ
อ.นาหว้า จว.ก.ส.(H)	44 (หนี 1 คน)	44	100
อ.เขาวง จว.ก.ส.(M)	23 (หนี 1 คน)	49	47
อ.ร่องคำ จว.ก.ส.(L)	5	34	15

ที่มา: หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2565

ตารางที่ 4.4 หน่วยสถิติอำเภอที่มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ของจังหวัดสงขลา ในพื้นที่ภาคใต้ ประจำปี 2564

หน่วยสถิติอำเภอ	ร้องขอ	ส่งเข้ากองประจำการ	ร้อยละร้องขอ
อ.จะนะ จว.ส.ข.(H)	122 (ยกเว้น 11 คน)	122	100
อ.ระโนด จว.ส.ข.(M)	65 (หนี 2 คน)	125	52
อ.นาหม่อม จว.ส.ข.(L)	15	41	37

ที่มา: หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2565

ปัจจัยด้านหน่วยสถิติในเรื่องการมีศักยภาพและความสามารถของหน่วยสถิติที่มีผลต่อจำนวนผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการตามนโยบายที่กำลังศึกษานี้ ตัวบ่งชี้สำคัญของปัจจัยด้านหน่วยสถิติ คือ ภาวะผู้นำของสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่น (ความตั้งใจ ทุ่่มเท, สัมพันธภาพ, ความกระตือรือร้น, การพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหาร,) การรู้จักพื้นที่ (รู้จักผู้นำชุมชน, ทำงานมานาน, เข้าใจบริบทในพื้นที่) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น (มีมนุษยสัมพันธ์, ได้รับ

การสนับสนุน, ได้รับการเชิญร่วมงาน, ความเชื่อมั่น) และการทำงานเป็นทีม (ร่วมปฏิบัติงาน สม่่าเสมอ, ทำงานเสมือนหน่วยเดียวกัน, การใช้ทรัพยากรร่วมกัน) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใน 4 จังหวัด (กรุงเทพมหานคร, จังหวัดน่าน, จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดสงขลา) ซึ่งเป็นตัวแทนของทั้ง 4 ภาค (ภาคเหนือ, ภาคกลาง, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยสถิติ คือ ผู้บังคับบัญชาระดับจังหวัด (ปลัดกรุงเทพมหานคร/ผู้ว่าราชการจังหวัด) และอำเภอ (นายอำเภอ) จำนวน 16 คน และสถิติเขตกรุงเทพมหานคร/สถิติอำเภอในจังหวัด/ภาควัดงกล่าว จำนวน 12 คน การสนทนากลุ่ม จำนวน 13 คน และทหารกองประจำการ จำนวน 9 คน รวม 50 คน พบว่าความแตกต่างในเรื่องศักยภาพและความสามารถของหน่วยสถิติ หรือภาวะผู้นำของสถิติของหน่วยสถิติที่มีจำนวนผู้ร้องขอฯ ใน 3 ระดับ (หน่วยสถิติ H-M-L) ได้แก่ หน่วยสถิติที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อยมีความแตกต่างกัน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ความแตกต่างในเรื่องศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยสถิติที่มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการเต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย (หน่วยสถิติ H, M และ L)

ภาวะผู้นำของสถิติ ตัวบ่งชี้	ศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานของ หน่วยสถิติที่มีจำนวนผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการ		
	เต็มจำนวน (H)	จำนวนปานกลาง (M)	จำนวนน้อย (L)
1. ความมุ่งมั่น (เช่น ทุ่ม่เต ตั้งใจ, สัมพันธภาพ, กระตือรือร้น/อุบาย)	✓	✓	✓
2. การรู้จักพื้นที่ (เช่น รู้จักผู้นำชุมชน, ทำงานมานาน, เข้าใจบริบทในพื้นที่)	✓	✓	
3. การยอมรับจากหน่วยงานอื่น (เช่น มีมนุษยสัมพันธ์, ได้รับการสนับสนุน, ได้รับการเชิญร่วมงาน, ความเชื่อมั่น)	✓		
4. การทำงานเป็นทีม (เช่น ร่วมปฏิบัติงาน สม่่าเสมอ, ทำงานเสมือนเป็นหน่วยเดียวกัน, การใช้ทรัพยากรร่วมกัน)	✓		

ที่มา: ผู้วิจัย, 2566

สำหรับภาวะผู้นำของสัสดีซึ่งมีตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย (1) ความมุ่งมั่น หมายถึง สัสดีมีความตั้งใจทุ่มเทในการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้นักเรียน ทหารกองเกิน หรือครอบครัวของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสมัครเป็นทหารกองประจำการ อย่างเต็มความสามารถ สัสดีสามารถนำสัมพันธภาพส่วนบุคคลไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลเพิ่มขึ้นในการรณรงค์ตามนโยบาย สัสดีมีความกระตือรือร้น และการพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหารในทุกเวลาทุกสถานที่ (2) การรู้จักพื้นที่ หมายถึง สัสดีมีความชำนาญในพื้นที่ เช่น รู้จักผู้นำชุมชนในพื้นที่ เคยทำงานในพื้นที่เป็นเวลายาวนาน และเข้าใจบริบทของคนในพื้นที่ (3) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น หมายถึง ได้รับการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานสัสดี ซึ่งเกิดจากการทำงานของสัสดี เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ และ (4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยสัสดีจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ โดยภาวะผู้นำของสัสดีในหน่วยที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และ จำนวนน้อย (L) มีความแตกต่างกันตามตัวบ่งชี้จึงทำให้จำนวนผู้ร้องขอฯ ไม่เท่ากัน ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) H มีตัวบ่งชี้รวม 4 เรื่อง ได้แก่ ความมุ่งมั่น การรู้จักพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องความมุ่งมั่น คือ สัสดีมีความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานของสัสดี สัสดีสามารถนำสัมพันธภาพส่วนบุคคลไปใช้ในการปฏิบัติงานฯ สัสดีมีความกระตือรือร้นและการพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหารฯ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...สำหรับเรื่องที่สัสดีจังหวัดเสนอ คือ เรื่องการจัดทำฐานข้อมูล BIG DATA เกี่ยวกับประชากรอายุตั้งแต่ 17-46 ปี คือ ตั้งแต่ก่อนเป็นทหารกองเกินจนถึงพ้นจากทหารกองหนุน เพื่อประกอบการวางแผนการตรวจเลือกทหารฯ การติดตามผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายการรับราชการทหาร การจัดการทหารเข้ากองประจำการ รวมทั้งลดงานด้านเอกสาร ด้านงานธุรการซึ่งมีจำนวนมาก...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...เรื่องการจูงใจสัสดีให้ไปรณรงค์ให้คนมาสมัครเป็นทหารเพิ่มขึ้นนอกจากเกียรติบัตรแล้ว ผมก็ไม่เห็นว่าจะต้องมีอะไรเพิ่มอีก ผมรักในศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร เป็น

ข้าราชการว่าต้องรับใช้ประชาชน ต้องทำให้ดีที่สุด...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอเชิงกลาง จังหวัดน่าน รักษาการแทน สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...แต่ที่ทำเมื่อปีที่แล้วคือ สัสดีคนก่อน คือ พช.ศด.อ.นาคว ตามที่ผมได้พูดถึงการทำงานโครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นคน อะเลิร์ต alert อายุน้อย ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ทั้งสัดส่วน ทั้งคนในพื้นที่ ทั้งสัสดี สรุปรทั้งภาครับ และภาคส่ง ไปด้วยกันได้ ก็เลยทำให้ผลออกมาเป็นแบบนี้ (คนสมัครเต็ม 100 %)...” (นายอำเภอนาคว จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...ส่วนราชการต่าง ๆ จะอยู่รวมกันทั้งหมด สัสดีร่วมกิจกรรมกับเขาทั้งหมด เช่น ปศุสัตว์ ไปดูวัวในหมู่บ้าน เราก็ขอไปด้วยเพื่อเข้าไปประชาสัมพันธ์ให้คนสมัครให้มากที่สุด ร่วมออกหน่วยกับอำเภอเคลื่อนที่อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้านผมรู้จักทั้งหมด ทำให้ได้รับการช่วยเหลือในการประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รักษาการแทน สัสดีอำเภอนาคว จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“สัสดีอำเภอเป็นจิตอาสา 904 ด้วย โครงการที่ท่านทำก็มี สัสดีหน้าเสาธง กับ สัสดีเดินเท้า เป็นโครงการที่ท่านสัสดีประสานกับกำนันผู้ใหญ่บ้าน ผมอาจไม่ได้ไปร่วม อันนี้ก็เลยเป็นที่มาว่าทำไม อ.นาคว ถึงมีผู้สมัครเต็ม 100 % สัสดีหน้าเสาธง คือ ไปให้ข้อมูลที่โรงเรียน โดยไม่ได้โฟกัสไปที่น้องที่รับหมายเกณฑ์หรือที่จะไปเกณฑ์ทหาร ซึ่งเป็นคนที่อายุเยอะแล้ว (สัสดีเดินเท้า) แต่จะไปปลุกฝังให้มีความคิดการเป็นทหารการรับราชการทหาร” (นายอำเภอนาคว จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

2) หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องการจัดพื้นที่ คือ รู้จักผู้นำชุมชนในพื้นที่ และทำงานมานานๆ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ผมมาอยู่ที่ อ.นาคว เป็นรอบที่ 2 ผมคิดร้อยตรีที่ อ.นาคว ปี 2556 ผมมาจาก นครศรีธรรมราช สอบเลื่อนฐานะได้และมาลงที่ อ.นาคว ผมรู้ข้อมูลของทุกหมู่บ้านแล้ว สำหรับกำนันผู้ใหญ่บ้านผมรู้จักทั้งหมด ทำให้ได้รับการช่วยเหลือในการ

ประชาสัมพันธ์เป็นอย่างดี...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอสหัตขันธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ รักษาการ สัสดีอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

3) หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...หน่วยสัสดีได้ร่วมอบรมจิตอาสา สัสดีเป็นคนส่งควบคุมแถว การยกอกสัสดีซึ่งทำได้เป๊ะกว่าเราทำ การฝึกระเบียบวินัยของ อส. สัสดีก็มีส่วนร่วมในการฝึก อส. การฝึกบุคคลท่ามือเปล่า ที่มีความชำนาญมากกว่า การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ประชาคมหมู่บ้าน อำเภอได้เชิญไป สัสดีก็ไปด้วย ล่าสุดเชิญไปในแผนพัฒนาหมู่บ้าน การตรวจการกักตุนป๊าย สัสดีก็ออกไปร่วม โดยเฉลี่ยสัสดีไปร่วมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในเรื่องการสมัครทหารเกณฑ์ของอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีคนสมัครมา 1 ราย ยอดเปิดรับ 11 คน สัสดีบอกว่าปีนี้น่าจะมีคนสมัครเต็ม ปี 2563 สมัครเต็ม ปี 2564 ขาด 2 คน เกือบเต็ม...” (ปลัดอำเภอเฉลิมพระเกียรติ รักษาการแทนนายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

4) หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องการทำงานเป็นทีม ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ต้องเข้ากับสำนักงานให้ได้ หน่วยสัสดีทำงานเป็นทีมกับสำนักงานเขตอยู่แล้ว เช่น การขอความร่วมมือในการคัดสำเนาทะเบียนบ้าน ขอหลักฐานต่างๆ ขอเจ้าหน้าที่ช่วยเหลืองานในวันตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี ฝ่ายละ 2 คน โดยสัสดีจ่ายค่าอาหารให้ผู้มาช่วยงานซึ่งใช้งบประมาณจาก ทบ. สำหรับสถานที่ที่ใช้ทำการตรวจเลือกทหารจะขอรับการสนับสนุนจากสถานที่ราชการ โรงเรียน และวัด รวมทั้งโต๊ะเก้าอี้ โดยสัสดีให้การสนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่งที่ได้มาจากกองทัพบก...” (สัสดีเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) M มีตัวบ่งชี้รวม 2 เรื่อง ได้แก่ ความมุ่งมั่น และการรู้จักพื้นที่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องความมุ่งมั่น คือ สถิติมีความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานฯ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...สถิติได้ลงพื้นที่ไปพูดคุยปากต่อปากด้วยตัวเองซึ่งได้ดำเนินการในช่วงการสมัครตามโครงการคือ เดือนธันวาคม 2564-มกราคม 2565 รวม 2 เดือน ...วิธีการลงพื้นที่ คือ ติดต่อผู้นำ/ประธานชุมชนแล้วลงพื้นที่สัปดาห์ละ 4 วัน ... รวมทั้งผู้ช่วยสถิติ ได้โทรศัพท์สายตรง (โทร.ตัวต่อตัว) กับทหารกองเกินที่มีชื่อตามบัญชีการเกณฑ์ทหารประจำปี (ยอดประมาณ 600 คน)...” (ผู้ช่วยสถิติเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

2) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องการจัดพื้นที่ คือ รู้จักผู้นำชุมชนในพื้นที่ และทำงานมานานฯ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ในภาพรวมที่ผมรับราชการมาใน 5 อำเภอ สถิติทำงานเชิงรุก มีการณรงค์ประชาสัมพันธ์ มีการเตรียมการ เตรียมความพร้อม การให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ไม่ใช่เฉพาะสายงานสถิติเท่านั้น อย่างกรณีของอำเภอบัว เรามีกิจกรรมของเรื่องจิตอาสา การพัฒนาต่าง ๆ การออกหน่วยบริการ อำเภอยิ้ม ซึ่งเป็นการทำงานเชิงรุกเข้าไปในพื้นที่ เราก็ได้รับความร่วมมือจากหน่วยสถิติ โดยจัดทีมงานเข้าไปร่วมทุกครั้ง เป็นการไปประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ได้รับทราบนอกเหนือจากในการประชุมประจำเดือนกำนันผู้ใหญ่บ้าน...” (นายอำเภอบัว จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

3) ตัวบ่งชี้ที่ 2 เรื่อง คือ การยอมรับและการทำงานเป็นทีมที่เป็นข้อดีของหน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) M ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่ก็ต้องหิวยกก่อนเพราะว่า นี่คือประเด็นหลักเลย พอจะใช้งานให้มากกว่าหน้าที่ปกติเลย จะทำให้งานที่จะทำจริงเสียหาย แต่ช่วงที่ผมเป็นนายอำเภอ สิ่งที่ผมให้สถิติอำเภอทำคือ ให้ทำงานเชิงรุกไม่ใช่อยู่เฉพาะที่ ออฟฟิศ การสร้างการรับรู้เรื่องการเกณฑ์ทหาร ไม่ใช่ทำเฉพาะใกล้จะถึงเดือน เม.ย. แล้วมาบอกว่า

วันนี้มีขอดีนี้ ต้องการเท่านี้...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...จะต้องประชาสัมพันธ์ให้ทราบว่า เมื่อเข้าไป สิทธิ สวัสดิการ ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตัวเขา ครอบครัว ที่จะได้มีอะไร อย่างไร ต้องทำประชาสัมพันธ์เชิงรุกมากกว่านี้ เป็นไปได้ไหมให้หน่วยสถิติทำเชิงรุกโดยเข้าไปในสถานการศึกษาเลย ซึ่งมีเด็กวัยนี้ มัธยม หรือในเด็กกลุ่ม กศน. เทคนิค อาชีวะต่าง ๆ มีเด็กที่อยู่ในวัยที่จะเข้ามาเกณฑ์ทหาร ทำเป็นเชิงรุกของเป็นชั่วโมงเนะเนว...” (นายอำเภอปัว จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...ผมเห็นน้องเป็นประจำ ทำงานในที่ทำงานไม่มีขาดที่ห้อง เพราะถ้าไม่มีคนอยู่เวลาที่มีคนมาขึ้นทะเบียนทหารกองเกินจะเกิดความไม่สะดวก บางอำเภอเล็ก ๆ จะมีปัญหา แต่ อ.ระโนด มี 3 คน ก็พอ มีสถิติ ผู้ช่วยสถิติ และ อีก 1 คนน่าจะเป็นลูกจ้างสักคน ไม่แน่ใจเป็นอัตราจ้างหรือไม่ ดังนั้นจึงมีคนอยู่ตลอด...” (นายอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) L มีตัวบ่งชี้รวม 1 เรื่อง คือ ความมุ่งมั่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องความมุ่งมั่น คือ สถิติมีความทุ่มเท ตั้งใจในการปฏิบัติงานฯ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“..สถิติคนเดิมเป็นคนอัยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ การแสดงตนเป็นทหารมีศมีตำแหน่งนั้นไม่มี มีแต่ทำแบบงานให้บริการ ให้ความรู้ แนะนำประชาชนเป็นอย่างดี ไม่เคยมีเสียงบ่น ทำงานสม่ำเสมอ ทำงานตามเวลา...” (ผู้อำนวยการเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...สถิติมีบุคลิกภาวะผู้นำยอดเยี่ยม พิจารณาจัดกิจกรรมจิตอาสา สถิติเป็นผู้ช่วยจิตอาสา 904 ของอำเภอเป็นผู้สั่งนำแล้ว ก็ถือว่าเป๊ะมากในพิธีการ ทั้งช่วยเหลืองานพัฒนาของอำเภอ เช่น งานน้ำท่วม ไฟไหม้ ก่อสร้างบ้าน รวมถึงการจัดระบบการคัดเลือกทหารที่จะถึง 1 เมษายนนี้ ของอำเภอปัทแล้ว ทำได้ดี มีระเบียบท่านสามารถจะไปดูได้ในปีนี้ หรือดู

จากภาพถ่ายของปีที่แล้วได้ ทำได้ดี ทำได้เป๊ะ คัดเลือกวันเดียว ทำเสร็จก่อนเที่ยง สะดวก รวดเร็ว มีมาคัดเลือก 100 กว่าคน มีสมัครไปแล้วบ้าง...” (ปลัดอำเภอनाหมื่น รักษา ราชการแทน นายอำเภอनाหมื่น จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

2) ตัวบ่งชี้ที่ 3 เรื่อง คือ การรู้จักพื้นที่ การยอมรับและการทำงานเป็นทีมที่เป็นข้อดีของหน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำ) L ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...สำนักงานเขตออกหน่วยเคลื่อนที่ และร่วมประชุมคณะกรรมการชุมชนด้วย ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใด สำนักเขตจะเชิญหน่วยสถิติเข้าร่วมและเชิญให้ไปชี้แจงในเรื่องการสมัครเป็นทหารซึ่งหน่วยสถิติได้เข้าร่วมโดยตลอด เช่น งานจิตอาสา งานของชุมชน...” (ผู้อำนวยการเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...กทม.ในฐานะผู้บังคับบัญชาที่จริง แต่ในทางปฏิบัติเราให้เกียรติ มีอะไรก็ให้สถิติดำเนินการหมด พอเกณฑ์เสร็จ สมมติมีคนประท้วงเรื่องท้องถิ่น เรื่องสุขภาพไม่ดี ก็ให้รองปลัดฯ ที่คุมสถิติ เป็นประธานแก้ไขปัญหาให้ แต่กรรมการก็มีส่วนกลาง 1 คน สถิติ 1 คน พิจารณาว่าเขาควรจะเป็นทหารหรือยกเว้น ส่วนใหญ่ กทม.ไม่ได้ทำอะไร ส่วนวันเกณฑ์ กทม.ก็ช่วยเรื่องเดินที่ สถานีที่ ฯลฯ พุดง่าย ๆ ช่วยทั้งหมดทุกเรื่อง ยกเว้นการเกณฑ์ สถิติ ร่วมกับ ทบ. คนที่มาเกณฑ์เท่านั้น ส่วนเขตไม่ได้ยุ่งเลย ไม่เหมือนต่างจังหวัด ผมไม่รู้ว่าเขาทำอะไร คณะกรรมการตรวจเลือกทหารฯ ไม่มีคนของ กทม. มีของทหารล้วนๆ สถิติเป็นแค่เลข การนำส่งทางเอกสารเป็นของ กทม. แต่การดำเนินการ สถิติเป็นผู้ส่งเรื่องให้ กทม.ลงนาม คือ เจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง พุดง่ายเป็นแค่ตรายาง จริงๆ สถิติเขาก็เหนื่อยเขาทำของเขาเอง ตอนขึ้นทะเบียนก็ไปที่สถิติ ไปรับ สด.9 หรืออะไรๆ ก็รับที่สถิติ แต่คนเซ็นเป็นฝ่ายปกครอง สมัยที่ผมเป็น รองปลัด กทม. ผมก็เซ็นใบ สด.9 สีเขียวๆ ปีเป็นแสนใบ ของ รด. ผมเซ็นคนเดียว แต่คนจัดทั้งหมดคือ สถิติ...” (ปลัดกรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...หน่วยสถิติได้ประชาสัมพันธ์ได้ในระดับหนึ่ง ถ้าสถิติให้ข้อมูลกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้นและประชาสัมพันธ์ในวงกว้างขึ้น ให้ประชาชนเข้าใจอย่างถูกต้อง มากขึ้น โดยส่วนใหญ่คนที่รู้เรื่องนี่จะเป็นข้าราชการ และรู้ไม่หมด รู้ไม่ละเอียด ไม่เหมือนการประชาสัมพันธ์เรื่องอื่น ๆ ของภาครัฐที่ให้สวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องการมี

ส่วนร่วมนั้น สัสดีได้เข้าร่วมกับจังหวัดออกปฏิบัติงานร่วมเป็นจังหวัดเคลื่อนที่โดยไปตั้งบูธ ถ้าชาวบ้านมาถามถึงจะได้ข้อมูล ถ้าไม่ซักถามก็ไม่ได้ข้อมูล มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ของทางจังหวัด แต่ไม่ได้ออกอย่างต่อเนื่อง ถ้าทำอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง คนจะรู้และให้ความสำคัญมากกว่านี้...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

จากการวิเคราะห์หน่วยสัสดี H M และ L ในเรื่องการมีศักยภาพ และความสามารถ หรือภาวะผู้นำของสัสดีในการปฏิบัติงาน มีผลต่อการบรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันหรือทำให้มีข้อร้องขอเป็นทหารกองประจำการ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง หรือจำนวนน้อยแล้ว นอกจากนั้นได้พบว่าในเรื่องภาวะผู้นำของสัสดี น่าจะมีปัจจัยแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ลักษณะของพื้นที่ประชากร ทัศนคติ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำหรือศักยภาพและความสามารถของสัสดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันได้ กล่าวคือ ลักษณะของพื้นที่เป็นภูเขาหรือมีเนื้อที่ของเขต/อำเภอจำนวนมากน้อยไม่เท่ากัน มีผลต่อการร้องขอฯ ที่แตกต่างกัน จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยสัสดีมีจำนวนน้อย โอกาสที่จะมีผู้ที่จะร้องขอฯ ได้จำนวนน้อยมิได้เช่นกัน รวมทั้งทัศนคติของคนและกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ ณ เวลานั้น ๆ ด้วย ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...เขตสัมพันธวงศ์ ซึ่งเป็นสำนักงานเขตเล็กที่สุด คือ มีพื้นที่ 1.42 ตร.ก.ม. กลุ่มเดียวกับเขตป้อมปราบฯ บางรัก ปทุมวัน พระนคร จึงทำให้เขตสัมพันธวงศ์มี % ผู้สูงอายุมากที่สุด ในกรุงเทพมหานคร เพราะคำนวณจากจำนวนผู้สูงอายุกับพื้นที่ของเขต แต่อาชีพศาสนา อาจมีส่วนบ้าง ที่ทำให้ไม่อยากเป็นทหารบ้าง ถ้าเป็นคนจีน จะค้าขาย เสียโอกาสการงาน...” (ผู้อำนวยการเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

“...ในบริบทของอำเภอเฉลิมพระเกียรติ คือ ส่วนมากเป็นชนเผ่า สักคมชนบท พวกเขาชอบอาชีพทหาร ชอบความเป็นทหาร ชอบศักดิ์ศรีของทหาร คิดที่ว่า ตัวไม่สูง พวกเขาจะเชื่อรุ่นพ่อรุ่นแม่ที่เคยไปรบมา เป็นเมืองชายแดน เป็นสมรภูมिरบมาก่อน มีความต้องการเป็นทหาร อาชีพทำการเกษตรปลูกมันปลูกข้าวโพด อยากรับราชการ ลูกหลานว่างงานกันเยอะ พวกเขาเชื่อผู้นำ คือ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การประชาสัมพันธ์ต้องผ่านผู้นำ เพราะเขาอยู่ในไร้กัน เขาไม่สนใจเรื่องที่อำเภอแจ้งมาหรือเรื่องของทางราชการ แม้เจ้าหน้าที่ไปพูด เขา

ก็ชอบอยู่ แต่เชื่อผู้นำมาก ต้องเข้าหาตัวให้ถึง...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน รักษาราชการแทน สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

สอดคล้องกับข้อมูลการสนทนากลุ่ม นายอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ดังนี้

“...เมื่อ 3 ปี ที่ผ่านมา คือ ปี 2562-2563 มีการเปิดรับสมัครเข้าสอบเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจทั่วประเทศ รวมทั้งในพื้นที่ของตำรวจภูธรภาค 9 จังหวัดสงขลา พัทลุง ตรังฯ ซึ่งผู้ที่สมัคร ถ้าผ่านการเป็นทหารเกณฑ์แล้ว จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลส่วนหนึ่งที่ทำให้ในปี 2564 มีทหารกองเกินสมัครทหารเกณฑ์เป็นจำนวนมากจนเต็ม 100 %..” (นายอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ของอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 23 มกราคม 2566)

สรุปการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ที่มองปัจจัยหน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) ว่าส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง คือ หน่วยสัสดี (2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม คือ ผู้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสัสดี ผู้นำในท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ ทหารกองประจำการ ซึ่งรายละเอียดของผู้เกี่ยวข้องแต่ละกลุ่มได้อธิบายในบทที่ 3 ข้อ 3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับปัจจัยหน่วยสัสดี ซึ่งมีภาวะผู้นำเป็นตัวบ่งชี้สำคัญที่ทำให้หน่วยสัสดีแต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน และเป็นปัจจัยหนึ่งของปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม กล่าวดังกล่าว

ในประเด็นแรก พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มมองปัจจัยหน่วยสัสดีว่าส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ หน่วยสัสดีที่มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่กำหนดมาจากภาวะผู้นำของสัสดีเป็นสำคัญ ดังปรากฏจากการสัมภาษณ์ เช่น การรักษาระเบียบวินัย แต่งกายถูกต้อง บุคลิกดี กิริยามารยาทเรียบร้อย สร้างการรับรู้ การจงใจ ความเชื่อมั่น มีความตื่นตัว และความเข้าใจงานเป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ร่วมกิจกรรมและสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทำงานเป็นทีม สัตว์รักศักดิ์ศรีของตนเอง ทำงานเพราะเปื้อนหน้าที่โดยไม่หวังผลตอบแทน และไม่มีเรื่องร้องเรียนหน่วยสวัสดิ ในด้านปัญหาและอุปสรรคของหน่วยสวัสดิ เช่น กำลังพลของหน่วยสวัสดิมีน้อย เครื่องมือในการประชาสัมพันธ์มีจำกัดและได้รับล่าช้า วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะและงบประมาณในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เอกสารแบบพิมพ์ของทางราชการไม่ทันสมัย การปรับย้ายประจำปีของสวัสดิในเดือนตุลาคมอยู่ในช่วงการประชาสัมพันธ์คนมาสมัครเป็นทหาร ขาดการสำรวจข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบ และ

ประเด็นที่ 2 พบว่ากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้ง 3 กลุ่ม ให้ความสำคัญเรื่องปัจจัยหน่วยสวัสดิที่เป็นปัญหาและ อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานไปปฏิบัติจากมากไปน้อย ได้แก่ อันดับที่ 1 กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม (ผู้ว่าราชการจังหวัด) อันดับที่ 2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (หน่วยสวัสดิ) และอันดับ 3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ทหารกองประจำการ) ดังปรากฏจากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม เช่น หน่วยปกครองบังคับบัญชาเป็นเหมือนตรายาง สวัสดิดำเนินการส่วนใหญ่ ทีมงานของสวัสดิมีไม่น้อย งานไม่ค่อยมี สวัสดิไม่ได้ทำงานเชิงรุก และหน่วยเหนือไม่ให้ความสนใจหน่วยสวัสดิเท่าที่ควร กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น วัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณของหน่วยสวัสดิไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย สวัสดิมีการย้ายหน่วยบ่อยทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ควรเพิ่มสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากการมอบเกียรติบัตร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ไม่มีจดหมายไปเชิญชวนให้สมัครเป็นทหาร หน่วยสวัสดิมีกำลังพล 2-4 นาย สภาพที่ทำงานทั่วไปใช้ได้พูดจาดี ตอบข้อสงสัยได้ดี ไม่เชิญชวนให้สมัครแต่ให้กรอกแบบสอบถาม สวัสดิควรประชาสัมพันธ์และแจ้งสิทธิของพลทหารให้บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปีให้ทราบเพราะเป็นวัยที่ใกล้เข้ารับราชการทหารและเป็นประโยชน์แก่ประชาชน ข้อเสนอแนะ ปัจจัยหน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) พบว่ากลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อมบางคนให้ความเห็นว่าผู้ปกครองบังคับบัญชาในระดับสูงระดับจังหวัดมีความผูกพันและการยอมรับหน่วยสวัสดิมีน้อยมาก หน่วยบังคับบัญชาของฝ่ายทหารของสวัสดิให้การสนับสนุนหน่วยสวัสดิมีน้อยกว่าหน่วยทหารอื่น ๆ และภาวะผู้นำของสวัสดิน่าจะมีเงื่อนไขอื่น ๆ เช่น ลักษณะของพื้นที่ ประชากร ทักษะคน และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อศักยภาพและความสามารถของสวัสดิในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันได้อีกปัจจัยหนึ่ง

4.1.2 เครื่องมือมุ่งใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้

ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เกี่ยวกับเครื่องมือมุ่งใจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นเรื่องสำคัญในลำดับแรก ลำดับต่อมา คือ สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมี

ศักดิ์ศรี ในเรื่องเครื่องมือจูงใจนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดโดยกองทัพบกและประกาศใช้ในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารในทุกพื้นที่ ดังนั้นจึงไม่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยสถิติในกลุ่ม HML ในข้อ 4.1.1 แต่ปัจจัยเครื่องมือจูงใจจะเป็นปัจจัยร่วมที่มีผลต่อทุกหน่วยสถิติที่นำนโยบายไปปฏิบัติ สำหรับสิทธิหรือสิทธิประโยชน์ที่ทหารกองประจำการจะได้รับในระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ทหารกองประจำการที่มาจากการจับใบแดงเข้ากองประจำการ ทหารกองประจำการที่มาจากการสมัครในการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปีและทหารกองประจำการที่มาจากการสมัครทหารโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ปี 2564-2565 โดยมีสิทธิประโยชน์หรือเครื่องมือจูงใจให้คนสมัครเป็นทหาร สรุปได้ตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 สิทธิกำลังพลและสวัสดิการของทหารกองประจำการประเภทต่าง ๆ ปี 2564

ประเภท	ระหว่างประจำการ	หลังปลดประจำการ
ทหารที่เข้าตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี กรณีจับใบแดง	1. เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพ ชั่วโมงรายเดือนละ 10,000 บาท 2. เครื่องแต่งกายทหารและของใช้ส่วนตัว 3. สิทธิการรักษาพยาบาล ไม่เสียค่าใช้จ่าย 4. การศึกษาเพิ่มเติม ไม่เสียค่าใช้จ่าย 5. ฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ 6. รับราชการต่อจนถึงอายุไม่เกิน 25 ปี	1. ทบ.กำหนดให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ 2. สามารถสมัครสอบคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการตามส่วนราชการต่าง ๆ หรือสมัครเข้าทำงานในภาคเอกชนซึ่งจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ
ทหารที่เข้าตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี กรณีร้องขอฯ	1. เช่นเดียวกับทหารจับใบแดง 2. สมัครทหารบก ผู้ที่จบ ม.6 อายุไม่เกิน 25 ปี มีสิทธิสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ในโควตาร้อยละ 80 กรณีเข้าโรงเรียนแล้วมีผลการเรียนดีจะมีสิทธิได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร สมัครทหารเรือ ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษสอบเป็นนักเรียนจำทหารเรือ	1. เช่นเดียวกับทหารจับใบแดง

ตารางที่ 4.6 สิทธิกำลังพลและสวัสดิการของทหารกองประจำการประเภทต่าง ๆ ปี 2564 (ต่อ)

ประเภท	ระหว่างประจำการ	หลังปลดประจำการ
	ร้อยละ 2-4 ตามเวลาประจำการ และแผนกทหารอากาศจะได้รับสิทธิสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนตามที่กองทัพอากาศกำหนด	
	3. สิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษจะลดวันรับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี (จบ ม.6 ประโยชน์ตรีจบ รด. ปี 1-2)	
ทหารที่ร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์	1. เช่นเดียวกับทหารจับใบแดง 2. สิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษจะลดวันรับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี (จบ ม.6 ประโยชน์ตรีจบ รด. ปี 1-2) 3. เฉพาะผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ครบกำหนด 2 ปี เมื่อปลดออกจากกองประจำการแล้วมีสิทธิเพิ่มเติม ดังนี้ 3.1 ได้รับโควตาสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวนร้อยละ 30 ของจำนวนโควตาของทหารกองประจำการร้อยละ 80 3.2 ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการใน ทบ. (ปกติ ทบ.ให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ)	1. เช่นเดียวกับทหารจับใบแดง 2. ในข้อ 1 หลังปลดประจำการ ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 รวมเป็น ร้อยละ 15

ที่มา : กองสัสดี, 2566

เครื่องมือุงใจที่ทำให้ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรีนั้น กองทัพบกได้พัฒนาเครื่องมือุงใจดังกล่าวเพื่อให้

มีผู้ร้องขอเป็นทหารมากขึ้นในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประจำปี และการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณี พิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ โดยในช่วงปี 2563 กองทัพบกในส่วนของการตรวจเลือกทหารประจำปี ได้ เปลี่ยนแปลงการจัดสรรโควตาในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก โดยรับจากทหารกอง ประจำการร้อยละ 50 และจากพลเรือนอีกร้อยละ 50 เป็น โดยรับจากทหารกองประจำการร้อยละ 80 และจากพลเรือนอีกร้อยละ 20 สำหรับการรับสมัครทหารออนไลน์ กองทัพบกได้ให้สิทธิเพิ่มเติมได้รับ โควตาในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ จำนวนร้อยละ 30 ของจำนวนโควตาที่รับจากทหารกอง ประจำการซึ่งกองทัพบกจัดโควตาเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกโดยรับจากทหารกองประจำการร้อยละ 80 และรับจากพลเรือนร้อยละ 20 และได้รับคะแนนเพิ่มเติมพิเศษอีกร้อยละ 5 ในการสอบคัดเลือกเข้า รับราชการในกองทัพบกซึ่งเดิมกองทัพบกได้กำหนดให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออก จากกองประจำการ จึงทำให้ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษเป็นร้อยละ 15 จากการดำเนินนโยบายดังกล่าวในปี 2563-2564 ในการตรวจเลือกทหารประจำปี 2562, 2563 และ 2564 มีผู้ร้องขอเป็นทหารจำนวนร้อยละ 37, 44 และ 29 ดังนั้นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้ผู้ร้องขอเป็นทหารไม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปี 2563 และ 2564 คือ เครื่องมือมุ่งใจตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ ซึ่งไม่ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1) เครื่องมือมุ่งใจในเรื่องคำตอบแทน และสวัสดิการ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการ สัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...รายได้จากอาชีพ Line Man มากกว่า เงินเดือนของทหาร ถ้าได้เงินเดือนเหมือนทหาร ประจำการ จะเป็นแรงจูงใจได้...” (สวัสดิเขตประเทศ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วน บุคคล, 16 มกราคม 2566)

“...ให้สวัสดิการอย่างไร สวัสดิการในเบื้องต้นอาจจะให้เฉพาะตัวคนในระยะยาวแรงจูงใจ อาจจะต้องมีสวัสดิการไปถึงครอบครัวน้อง ๆ ให้เขาเห็นว่าเมื่อเขามารับราชการในกรมใน กองที่นี้แล้วลูกเมียพ่อแม่ไม่ลำบากมากนัก...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วน บุคคล, 16 มกราคม 2566)

“ถ้าเพิ่มรักษาฟรีให้บุตร ภรรยา และพ่อแม่ ... เห็นด้วยกับสวัสดิการที่เพิ่มให้กับผู้สมัคร เป็นทหาร เพื่อทดแทนการดูแลครอบครัวในระหว่างการเป็นทหาร” (พลทหารคนที่ 1 พล

ทหารที่จับใบแดงรับราชการทหารกองประจำการกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11, การสื่อสารส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2566)

2) เครื่องมือจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...มีความก้าวหน้าในอาชีพหลังปลดประจำการแล้ว โดย ทบ.หาวิธีการประกอบอาชีพให้ หรือรับเข้ารับราชการทหารต่อไป มียศสูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เขามาสมัครได้...” (ผู้อำนวยการเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2566)

“...ถ้าต้องการให้คนมาสมัครเพิ่มขึ้น เราจะต้องเพิ่มความมั่นคงเมื่อมาเป็นทหาร ไม่ใช่มาเป็นทหาร 2 ปี แล้วปลดออกมาก็ต้องมาเริ่มต้นใหม่ กับอาชีพใหม่ แต่ถ้ามาอยู่ 2 ปี แล้วต่อยอดให้เขาไปเรื่อย ๆ จะมีคนมาสมัคร มีคนมาเป็น มากขึ้น เมื่อสมัครเป็นทหารฯ แล้วสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบไม่ได้ เป็นนายสิบกองหนุนไม่ได้ เขาก็จะหลุดจากวงการทหารไปเลย เข้าจะต้องไปหางานใหม่ ไปเริ่มต้นงานใหม่...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอปัว จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2566)

“...หลายคนที่เข้ามาในอำเภอ ส่วนมากก็จะถามเรื่องอาชีพต่อ หลังจากที่เป็นทหารกองประจำการแล้ว สามารถไปต่ออะไรได้บ้าง พอนโยบายออกมาเราต้อง เหมือนขายนโยบาย ขยายว่า เรามีคะแนนพิเศษเพิ่มให้ถ้าเป็นออนไลน์ เพิ่มขึ้น 15 % ไปสมัครสอบตรงนั้นตรงนี้ แต่ถามว่าสถานะจริงๆ แล้วไม่ใช่จะได้ทุกคน...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอนะ จังหัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2566)

3) เครื่องมือจูงใจในเรื่องความมีศักดิ์ศรี ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...สิ่งจูงใจมี 4 ประเด็น คือ ค่าเบี้ยเลี้ยงเงินเดือน และความมีศักดิ์ศรี เช่น ไปเป็นทหารบริการ ต้องลบภาพลักษณ์นี้ สร้างให้เขามีเกียรติศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น เป็นด้านจิตใจ...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอนาหม่อม รักษาการ สัสดีอำเภอนาหม่อม จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 16 มกราคม 2566)

สรุปการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ที่มองปัจจัยเครื่องมือุงใจว่าส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่มมองปัจจัยเครื่องมือุงใจว่าส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ เครื่องมือุงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และควมมีศักดิ์ศรีไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ ดังปรากฏจากการสัมภาษณ์ เช่น ควรเพิ่มเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ หางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ หรือให้รับราชการต่อ และมียศสูงขึ้น ต้องสอบถามความต้องการเพิ่มเติมของสวัสดิการที่ราชการจัดให้ นักเรียนนายสิบควรมาจากทหารกองประจำการ 100 % และควรเพิ่มโควตาอัตรานักเรียนนายสิบเข้าโรงเรียนเตรียมทหารจากเดิมร้อยละ 1 เป็นร้อยละ 3-5 ควรมีการฝึกวิชาชีพก่อนปลดซึ่งสามารถประกอบอาชีพได้ และควรมีสวัสดิการไปถึงครอบครัว สำหรับข้อสังเกตด้านปัจจัยเครื่องมือุงใจ คือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม มีความเห็นว่าควรเพิ่มเงินเดือนเป็น 2 เท่าดีกว่าการเพิ่มสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลให้กับครอบครัว เรื่องสิทธิประโยชน์มีพอสมควรแล้วแต่คนทั่วไปไม่ทราบในรายละเอียด คนไม่มีงานทำมีมากจึงต้องการเป็นทหารแม้ได้เงินเดือนน้อยแต่มีอาหารกิน การดูแลดี สวัสดิการดี และกองทัพควรพัฒนามาตรฐานระบบการฝึก การปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการให้ดียิ่งขึ้น กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง มีความเห็นว่า สิทธิประโยชน์ที่ต้องการคือ เป็นนักเรียนนายสิบที่มาจากพลทหารมากกว่าสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ควมมีศักดิ์ศรีควรสร้างให้เขามีเกียรติศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่า สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการตรวจเลือกทหารประจำปี และระบบการสมัครทหารออนไลน์มีความเพียงพอแล้ว การสมัครเป็นทหารเพราะครอบครัวต้องการให้สมัครเพื่อจะได้เป็นนักเรียนนายสิบ หรือสอบเป็นข้าราชการหลังปลดประจำการ ต้องการให้มีอาชีพ และห่างไกลจากสิ่งเสพติด และทหารกองประจำการบางคนไม่เคยทราบมาก่อนว่ามีโควตาสอบเป็นนักเรียนนายสิบ ไม่ทราบสิทธิประโยชน์ในรายละเอียด เช่น เงินเดือน ไม่เห็นมีโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ ควรเพิ่มนักโภชนาการมาดูแลการประกอบอาหารในหน่วยทหาร การศึกษาของทหารกองประจำการในระหว่างรับราชการควรส่งเสริมให้ศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาโดยให้ลาไปศึกษาในวันหยุดราชการโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยที่ทหารสังกัด พร้อมพิจารณาสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

4.1.3 การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 บัญญัติการเรียกคนเข้ากองประจำการในหมวด 4 มาตรา 22 ว่า “บุคคลที่อยู่ในกำหนดออกหมายเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้น คือ ผู้ที่เป็นทหารกองเกิน” มาตรา 23 “การที่จะเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการเมื่อใด อายุใดบ้าง และกี่ครั้งนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง” และตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2498) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 บัญญัติว่า “การเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการนี้ ปีหนึ่งให้เรียกครั้งเดียวระหว่างเดือนเมษายนกับเดือนพฤษภาคม เว้นแต่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะสั่งการเป็นอย่างอื่น” ซึ่งที่ผ่านกระทรวงกลาโหมโดยกองทัพบกได้ประกาศชี้แจงการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปีทุก ๆ ปี และกำหนดวันตรวจเลือกทหารฯ ตามตัวอย่างในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 การประกาศและกำหนดห้วงวันในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ประจำปี	วันที่ประกาศ	ห้วงวันการตรวจเลือก	หมายเหตุ
2560	22 พฤศจิกายน 2559	1-12 เมษายน 2560	
2562	31 ตุลาคม 2561	1-12 เมษายน 2562	
2563	31 มีนาคม 2563	23 กรกฎาคม-23 สิงหาคม 2563	เลื่อนกำหนด/โควิด 19
2564	29 มกราคม 2564	1 เมษายน-ไม่เกิน 20 เมษายน 2564	
2565	22 ธันวาคม 2564	1 เมษายน-ไม่เกิน 20 เมษายน 2565	
2566	22 ธันวาคม 2565	1 เมษายน-ไม่เกิน 20 เมษายน 2566	

ที่มา : หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2566

การประกาศของกองทัพบกเรื่องชี้แจงการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการในแต่ละปี มีเนื้อหาสาระสำคัญเพื่อให้ประชาชนและทหารกองหนุนได้รับทราบถึงแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจเลือกทหารฯ ได้แก่

- 1) ห้วงเวลาที่ทำการตรวจเลือกและวันที่ไม่ทำการตรวจเลือกในห้วงเวลาที่กำหนด
- 2) ผู้ที่อยู่ในกำหนดเรียกไปเข้ารับการตรวจเลือก เช่น ชายสัญชาติไทย เกิด พ.ศ. อายุ 21 ปี บริบูรณ์ และคนที่เกิด ซึ่งมีอายุ 22-29 ปี ที่ยังไม่เคยเข้ารับการตรวจเลือก
- 3) หลักฐานที่ต้องนำมาในวันตรวจเลือก เช่น หนังสือทหารกองเกิน (แบบ สด.9) บัตรประจำตัวประชาชน หมายเรียกเข้ารับราชการ (แบบ สด.35) หลักฐานการศึกษา ใบรับรองการฝึกวิชาทหาร

4) หลักเกณฑ์การคัดเลือกคนที่มรูปร่างกายสมบูรณ์เข้ากองประจำการ เช่น ขนากรอบตัว 76 เซนติเมตรขึ้นไป ความสูง 1 เมตร 46 เซนติเมตรขึ้นไป

5) ผู้ที่ต้องถูกเข้ากองประจำการเห็นว่าการตรวจเลือกไม่ถูกต้องหรือไม่ยุติธรรมให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการชั้นสูงได้ภายใน 30 เมษายน

6) นักเรียน นักศึกษา ที่ยื่นความประสงค์ขอผ่อนผันต่อสถาบันการศึกษาไว้แล้วนั้นก็มีหน้าที่ต้องไปแสดงตนในวันตรวจเลือก ตามที่กำหนดในหมายเรียกด้วย

7) ผู้มีสิทธิได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผัน ซึ่งไม่ต้องไปแสดงตนหรือต้องร้องขอก่อนวันตรวจเลือกและในวันตรวจเลือก เช่น พระภิกษุที่มีสมณศักดิ์หรือที่เป็นเปรียญ นักศึกษาวิชาทหาร ครูผู้ได้สัญชาติไทยโดยการแปลงสัญชาติ ผู้ที่จำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป นักเรียนที่ไปศึกษา ณ ต่างประเทศ ผู้ที่ต้องเลี้ยงบิดามารดาซึ่งไร้ความสามารถหาเลี้ยงชีพไม่ได้และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู และผู้ที่ต้องเลี้ยงบุตร ซึ่งมารดาตายหรือไร้ความสามารถและไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู

8) ผู้ที่ได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผันหากประสงค์จะสละสิทธิเพื่อเข้ารับการตรวจเลือก ให้ยื่นคำร้องขอสละสิทธิต่อหน่วยสถิติเขต/อำเภอ ภายในวันที่ 15 มีนาคม

9) ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ให้ร้องขอในวันตรวจเลือก จนถึงก่อนจับสลาก โดยทหารกองประจำการแต่ละแผนกจะได้รับสิทธิ ดังนี้

9.1) แผนกทหารบก มีสิทธิสมัครสอบเข้าโรงเรียนนักเรียนนายสิบทหารบก ในโควตาที่กำหนด และเมื่อเป็นนักเรียนนายสิบหากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์มีสิทธิเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร

9.2) แผนกทหารเรือ ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนจำทหารเรือ

9.3) แผนกทหารอากาศ ได้รับสิทธิสมัครสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวน

10) สิทธิในการลดวันรับราชการสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษ จะลดวันรับราชการน้อยกว่า 2 ปี เช่น สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือการฝึกวิชาทหาร (รด.) ชั้นปีที่ 1 หากสมัครจะรับราชการ 1 ปี หรือจับได้สลากแดงจะไม่ได้สิทธิ (เว้น จบ รด.ปี 1 รับราชการ 1 ปี 6 เดือน) สำเร็จปริญญาตรี อนุปริญญา หรือ การฝึกวิชาทหาร (รด.) ชั้นปีที่ 2 หากสมัครจะรับราชการ 6 เดือน หากจับสลากแดงต้องรับราชการ 1 ปี

11) สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ เช่น ได้รับเงินเดือนรวมเบี้ยเลี้ยงไม่เกินเดือนละ หนึ่งหมื่นบาท เครื่องแต่งกายและของใช้ส่วนตัว สิทธิการรักษาพยาบาล การศึกษานอกระบบ การฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ สามารถสมัครรับราชการต่อได้จนถึงอายุไม่เกิน 25 ปี และเมื่อ

ปลดออกจากกองประจำการสามารถสมัครสอบบรรจุเข้ารับราชการตามส่วนราชการต่าง ๆ หรือภาคเอกชน ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษอีกด้วย

12) สอบถามรายละเอียดได้ตามหน่วยงานที่กำหนด หรือหมายเลขโทรศัพท์ เว็บไซต์ และ Facebook ของกองการสวัสดิ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 8 บัญญัติว่า “ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือก หรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้” ทั้งนี้ กฎกระทรวง ฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ได้กำหนดไว้ว่า “การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่น ให้กระทำโดยวิธีร้องขอ และบุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์” เมื่อปี พ.ศ. 2564 กระทรวงกลาโหมโดยกองทัพบกได้ดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในด้านการปฏิรูปกองทัพ และการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยเพิ่มความหลากหลายในการคัดเลือกทหารและสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ อีกทั้งเป็นการมุ่งพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารฯ ไปสู่ระบบการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งกองทัพบกได้ดำเนินรับสมัครฯ และคัดเลือกทหารกองประจำการดังกล่าวตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2564 ถึงปัจจุบันดังปรากฏตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การประกาศและกำหนดการคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

ประจำปี	วันที่ประกาศ	รับสมัครฯ ออนไลน์ หรือ ณ หน่วยทหาร	ห้วงวันการคัดเลือก
2564	21 มกราคม 2564	1-28 กุมภาพันธ์ 2564	5 มีนาคม 2564
2565	10 พฤศจิกายน 2564	1 ธันวาคม 2564-31 มกราคม 2565	12-13 กุมภาพันธ์ 2565
2566	18 สิงหาคม 2565	เดือนสิงหาคม 2565-มกราคม 2566	คัดเลือกขั้นที่ 1 - ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 - ตรวจเอกสารและร่างกาย คัดเลือกขั้นที่ 2

ตารางที่ 4.8 การประกาศและกำหนดการคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ (ต่อ)

ประจำปี	วันที่ประกาศ	รับสมัครฯ ออนไลน์ หรือ ณ หน่วยทหาร	ห้วงวันการคัดเลือก
			- ตั้งแต่เดือนกันยายน 2565 ถึง มกราคม 2566 รวม 4 วัน - ตรวจโรค/ออกใบนัด รายงานตัวเพื่อเข้ากอง ประจำการ

ที่มา: หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2566

สำหรับยอดทหารกองเกินที่ผ่านการคัดเลือกเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)
ด้วยระบบออนไลน์ ปรากฏว่า

- 1) ในปี พ.ศ. 2564 มีผู้สมัครฯ และเข้ากองประจำการ จำนวน 3,207 นาย จากยอดที่เปิดรับ
สมัครฯ จำนวน 10,789 นาย คิดเป็นร้อยละ 29
- 2) ในปี พ.ศ. 2565 มีผู้สมัครฯ และเข้ากองประจำการ จำนวน 6,116 นาย จากยอดที่เปิดรับ
สมัครฯ จำนวน 28,642 นาย คิดเป็นร้อยละ 21 และ
- 3) ในปี พ.ศ. 2566 มีผู้สมัครฯ และเข้ากองประจำการ 10,156 นาย จากยอดที่เปิดรับสมัคร
จำนวน 28,642 นาย คิดเป็นร้อยละ 35

ในเรื่องรายละเอียดการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกอง
ประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ กองทัพบกได้กำหนดไว้ซึ่งมีสาระสำคัญ
สรุปได้ดังนี้

- 1) คุณสมบัติของผู้สมัคร เช่น ทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 22-29 ปี
บริบูรณ์ ซึ่งเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ (จับสลากค่า) มีขนาดรอบตัว
ตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป สูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตรขึ้นไป
- 2) ผู้ที่ไม่สามารถสมัครได้ เช่น ผู้ที่อยู่ในกำหนดเรียกไปเข้ารับการตรวจเลือกทหารฯ
ประจำปี มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ผู้ที่มีอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งยังไม่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารฯ ผู้ที่
เคยเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป

3) เอกสารหลักฐานการสมัคร เพื่อใช้กรอกข้อมูลการสมัครทางอินเทอร์เน็ต และนำไปแสดงในวันคัดเลือก เช่น ใบแสดงทหารกองเกิน (แบบ สด.9) ใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารฯ (แบบ สด.43) บัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้านของตนเอง บิดา และมารดา หลักฐานการศึกษา

4) กำหนดการรับสมัคร เช่น ห้วงเวลาการรับสมัคร วิธีการสมัคร โดยกรอกข้อมูลในใบสมัครผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต จากเว็บไซต์ rcm64.rta.mi.th และดำเนินการตามขั้นตอนของระบบ หรือสมัครด้วยตนเอง ณ หน่วยทหารที่อยู่ใกล้และสะดวก โดยจะมีเจ้าหน้าที่ของหน่วยทหารนั้น ๆ ดำเนินการกรอกข้อมูลการสมัครให้ เลือกหน่วยที่เปิดรับสมัคร ระบบจะแจ้งตอบรับการสมัครให้ โดยอัตโนมัติ ซึ่งจะแจ้งรายละเอียดให้ผู้สมัครไปรายงานตัวเพื่อทำการคัดเลือก ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนด

5) การคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่น วัน เวลา และสถานที่ ทำการคัดเลือก หลักฐานที่จะต้องนำไปแสดงในวันคัดเลือก คือ หลักฐานตามข้อ (3) แบบตอบรับการสมัคร หนังสือยินยอมจากผู้ปกครอง กรณีผู้สมัครอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ใบรับรองแพทย์ การดำเนินการคัดเลือกจะดำเนินการเช่นเดียวกับการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี ผู้ผ่านการคัดเลือก เจ้าหน้าที่จะออกใบนัดให้รายงานตัวเพื่อเข้ากองประจำการในวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนด

6) การส่งเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่น การส่งผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ากองประจำการ ในวันที่ 1 พฤษภาคม ณ มณฑลทหารบก ที่ทำการคัดเลือก หลักฐานที่จะต้องนำไปแสดงในวันรายงานตัว คือ ใบสำคัญ (แบบ สด.9) ใบรับรองผลการตรวจเลือกฯ (สด.43) บัตรประจำตัวประชาชน ใบนัดรายงานตัว หลักฐานวุฒิการศึกษา

7) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จะได้รับสิทธิ เช่น มีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี ผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษ (จบ ม.6 รด.ปี 1, ปี 2) มีสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี เฉพาะผู้ที่ผ่านการคัดเลือกให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ครบกำหนด 2 ปี เมื่อปลดออกจากกองประจำการแล้ว และมีคุณสมบัติตามที่ราชการกำหนด มีสิทธิเพิ่มเติม คือ จะได้รับโควตาในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวนร้อยละ 30 ของจำนวนโควตาของทหารกองประจำการ ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในกองทัพบก ซึ่งปัจจุบันให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ มีสิทธิได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว มีสิทธิได้รับสวัสดิการต่าง ๆ การรักษาพยาบาล ในโรงพยาบาลของกองทัพบก มีสิทธิศึกษาต่อตามระบบการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) สามารถสมัครรับราชการในกองประจำการต่อได้คราวละ 1 ปี จน

อายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ สำหรับผู้สมัครที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่ไม่มาทำการคัดเลือกหรือไม่ผ่านการคัดเลือก หรือไม่รายงานตัวเข้ากองประจำการ จะต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี

การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกทหารฯ ประจำปี และการรับสมัครโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ตามที่กล่าวมา มีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีความหลากหลายและมีข้อจำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย สำหรับปัจจัยในเรื่องการประชาสัมพันธ์จากการสัมภาษณ์พบว่าหน่วยทหารในแต่ละพื้นที่ส่วนใหญ่ นอกเหนือจากหน่วยสัสดีไม่แสดงบทบาทในการลงพื้นที่ไปรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ผ่านตามช่องทางสื่อสารต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น มณฑลทหารบก หน่วยระดับกรม กองพัน เรื่องเนื้อหาและสื่อการประชาสัมพันธ์หลักมาจากส่วนกลางของกองทัพบกเช่น กรมกำลังพลทหารบก หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน โดยหน่วยสัสดีเป็นผู้ไปประสานหน่วยงานในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โรงเรียน ส่วนราชการ สื่อมวลชน เพื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนไปสมัครเป็นทหาร ซึ่งจะมีผู้สมัครมากน้อยเท่าไรต้องขึ้นกับภาวะผู้นำของสัสดี โดยสรุปการประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อยอดการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง และระยะเวลา ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...เป็นโครงการที่ดี แต่ต้องเปิดใจกว้าง สามารถรับเด็ก 18-20 ปี ได้ ใครที่อยากเป็นจริงๆ จะได้มาสมัครเป็นทหารตั้งแต่ต้น และเปิดรับ 22-29 ปี ก็เปิดได้ จะทำให้รับได้มากขึ้น ผมว่ามีการประชาสัมพันธ์น้อย ผมรู้จากลูกน้อง ผมไม่ได้รู้จากสื่อ ผมไม่แน่ว่าการไม่ได้ออกสื่อเพราะอะไร กทม.ไม่เห็นมีป้ายประชาสัมพันธ์เลย เป็นผมทำหนังสือไปถึงทุกช่อง ไม่ต้องใช้งบประมาณ แคบอกให้รณรงค์ จาก สรยุทธ (นายสรยุทธ สุทัศนะจินดา ผู้ประกาศข่าว) วันหนึ่ง คนนั้นวันหนึ่ง ทำป้ายขอติดหน้าโต๊ะอ่านข่าวในโทรทัศน์ 2 วัน หรือเป็นตัววิ่ง ผมว่าอ่อนไปหน่อย ถ้าเน้นการประชาสัมพันธ์โครงการนี้สำเร็จแน่นอน...” (ปลัดกรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

สอดคล้องกับข้อมูลสรุปการสนทนากลุ่ม คณาจารย์ของโรงเรียนการกำลังสำรองศูนย์การกำลังสำรอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ดังนี้

“...ประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง ใกล้จะเกณฑ์ที่ถึงประชาสัมพันธ์ที่ ไม่ต่อเนื่องไม่มีการติดตาม มีการประชาสัมพันธ์แต่ไม่ครอบคลุม เดียวนี้คนฟังวิทยุแทบจะน้อย อ่านป้าย คนไทยอ่านหนังสือไม่เกิน 8 บรรทัด ไม่น่าอ่าน โทรทัศน์ก็ไม่ดู พอมีประกาศก็เปลี่ยนช่องหนี...” (ปลัดกรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การประชาสัมพันธ์ไม่เคยได้ยิน ควรปรับปรุงแก้ไขโดยเชิญชวนตลอดปี ผ่านโซเชียลมีเดีย ทางโทรทัศน์หลายๆ ช่อง ส่วนใหญ่คนสมัครจะดูคอม มือถือ เป็นหลัก...” (พลทหารคนที่ 1 พลทหารที่จับใบแดงรับราชการทหารกองประจำการ, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ถ้าเรามีการประชาสัมพันธ์เรื่องการสมัครเป็นทหารอยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่ประชาสัมพันธ์ช่วงรณรงค์ให้คนมาสมัครให้คนรู้ตลอดทั้งปี จะเกิดการซึมซับอยู่ตลอดเวลา ถ้าประชาสัมพันธ์ทางออนไลน์ดังกล่าว รวมทั้งประชาสัมพันธ์ทางหนังสือพิมพ์ สถานีโทรทัศน์ สถานีโทรทัศน์ชุมชน สถานีเคเบิล โทรทัศน์ช่องหลักๆ ต่างๆ ประชาสัมพันธ์ตลอดเวลา เน้นเรื่องสวัสดิการ คุณค่าที่เขาได้มาเป็นทหาร อันเป็นมูลเหตุอย่างหนึ่งให้คนมาสมัครเป็นทหารเยอะขึ้น เพราะความรักชาติมีอยู่ในทุกคน ขึ้นอยู่ว่าเขาจะเอาออกมาและแสดงกันตอนไหน...” (เสมียนหน่วยสวัสดิการสังคมสัมพันธ์ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

2) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านข้อมูล ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ถ้าสวัสดิการให้ข้อมูลกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้นและประชาสัมพันธ์ในวงกว้างขึ้น ให้ประชาชนเข้าใจอย่างถูกต้อง มากขึ้น โดยส่วนใหญ่คนที่รู้เรื่องนี้จะเป็นข้าราชการ และรู้ไม่หมด รู้ไม่ละเอียด ไม่เหมือนการประชาสัมพันธ์เรื่องอื่น ๆ ของภาครัฐที่ให้สวัสดิการต่าง ๆ ... มีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ของทางจังหวัด แต่ไม่ได้ ออกอย่างต่อเนื่อง ถ้าทำอย่างกว้างขวาง และทั่วถึง คนจะรู้และให้ความสำคัญมากกว่านี้...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มีผู้ใหญ่บ้านถามว่าเด็กที่มีรอยสักสามารถสมัครออนไลน์หรือไม่ ซึ่งไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้ อีกปัญหาคือ พ่อแม่เขาไม่รู้สิทธิประโยชน์ที่ลูกจะได้ คือ อะไร หรือ

ไม่ชัดเจน เช่น บอกว่ามีเงินเดือน แต่ไม่ได้บอกว่าจำนวนเท่าไร บางทีเด็กไม่รู้จะไปถามที่ไหน ผู้ปกครองจึงมีส่วนในการช่วยตัดสินใจ เรายังไม่เข้าถึงตรงนั้น...” (เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ อำเภอร่องคำ จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สิทธิของผู้สมัครเป็นทหารเรื่องมีโควตาสอบเป็น นนส.ทบ. ไม่เคยทราบมาก่อนการเป็นทหาร พอเป็นทหารจึงทราบ ตอนนี้ยังไม่ได้ตัดสินใจจะสอบเป็น นนส.ทบ...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 4, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

ดังนี้

3) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านกลุ่มเป้าหมาย ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้

“...มีการชี้แจงให้กำนันผู้ใหญ่บ้านได้รับทราบ และกำนันผู้ใหญ่บ้านก็ไปชี้แจงต่อในที่ประชุมหมู่บ้าน แต่ที่ประชุมหมู่บ้าน ก็ไม่ได้ทั่วถึงกัน คือ วิทยุไม่ค่อยได้มา มีแต่ตัวแทนครอบครัว ๆ ละคนจะมาแล้วไปพูดต่อกัน หลัก ๆ ก็คือ ใช้ผ่านกลไกของรัฐ คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน เท่าที่ผมสัมผัส สื่อต่าง ๆ สื่อวิทยุที่เคยได้ยินสมัยที่อยู่บ้านผม แต่ที่นี้วิทยุผมไม่เคยได้ยิน น่าจะเป็นรายการที่มาจากส่วนกลาง วิทยุในท้องถิ่นไม่ได้ยิน แต่ก็มียูทูบที่ก็มีโฆษณาในช่อง 5 เห็นอยู่ช่องเดียวที่ออกรายการเรื่องนี้ ส่วนเฟสบุ๊กไม่ค่อยเห็น จะมีเฉพาะการแจ้งในไลน์กลุ่มของส่วนราชการ กำนันผู้ใหญ่บ้าน...” (นายอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรประชาสัมพันธ์/แจ้งสิทธิของพลทหารให้บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ให้ทราบ เพราะเป็นวัยที่ใกล้เข้ารับราชการทหารและประโยชน์แก่ประชาชนเอง...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรทำหนังสือแจ้งตรงไปถึงเจ้าตัวเลย พร้อมทั้งหลักการ สิ่งจูงใจ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เหมือนกับส่งหมายเรียกไป หรือตอนมารับหมายเรียกก็ส่งหนังสือนี้ให้เลย เพื่อให้เขาได้ศึกษาได้อ่าน พร้อมแจก โบรชัวร์ ซึ่งถือว่าเป็นการประชาสัมพันธ์เชิงรุก...” (นายอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...กลุ่มเป้าหมายที่ไปประชาสัมพันธ์ในการประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านนั้น ไม่ใช่บุคคลที่จะไปสมัครเป็นทหาร...” (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง รักษาการแทน นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

สรุปการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ที่มองปัจจัยเครื่องมือใจว่าส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม มองปัจจัยเครื่องมือใจว่าส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ กองทัพมีการดำเนินการประชาสัมพันธ์ที่ไม่มีความหลากหลายและมีข้อจำกัดด้านช่องทางระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ดังปรากฏจากการสัมภาษณ์ เช่น การสมัครทหารออนไลน์รู้จากสัสดีรายงาน ทางสื่อไม่ได้ยิน ประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง น้อย ไม่มีระบบ ควรให้หน่วยรับผิดชอบทำการประชาสัมพันธ์ ทำการปิดประกาศโดยทั่วไป สมัครทหารออนไลน์ประชาสัมพันธ์สั้น กระชั้นชิด ไปสเตอร์มีจำนวนน้อย ประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวางและให้ข้อมูลน้อย ไม่ประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประชุมคณะกรรมการหมู่บ้านไม่ได้เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยตรงคือ ทหารกองเกิน ควรทำหนังสือแจ้งตรงถึงทหารกองประจำการ ตอบคำถามไม่ชัดเจน สัสดีไปอธิบายในภาษาทหารกับชาวบ้านทำให้ไม่รู้เรื่อง โปรโมทเฉพาะ สถานีโทรทัศน์ช่อง 5 ควรเน้นไปยังสื่อออนไลน์ ในพื้นที่ไม่ปลอดภัยจึงประชาสัมพันธ์ผ่านผู้ใหญ่บ้านแทน สำหรับข้อสังเกตด้านปัจจัยประชาสัมพันธ์ คือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม มีความเห็นว่า ผู้สมัครไม่เต็ม 100 % น่าจะเกิดจากการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง ควรเพิ่มการระดมการประชาสัมพันธ์ทั่วประเทศ หรือประสานให้จังหวัดต่าง ๆ ช่วยประชาสัมพันธ์ การประชาสัมพันธ์ไม่ใช่เฉพาะกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยหลัก ทุกกระทรวง ทบวง กรมควรมีบทบาทในการสร้างการรับรู้ และถ้าจะให้สมัครมากต้องไปเชิญชวนรณรงค์ในพื้นที่ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง มีความเห็นว่า การสมัครทหารออนไลน์มีเวลาสมัครสั้นเกินไป และกระชั้นชิด ควรประชาสัมพันธ์ทั้งปี สื่อประชาสัมพันธ์ที่ได้รับจากกองทัพน้อย ประชาสัมพันธ์โดยใช้ไปสเตอร์ แผ่นพับได้ผลน้อยกว่าการไปพูดคุยโดยประชาสัมพันธ์ตรงกับน้องที่จะสมัครเป็นทหารจะได้ประโยชน์มากที่สุด การประชาสัมพันธ์ควรทำเป็นวาระแห่งชาติ ระดับจังหวัด จนถึงอำเภอ และควรกำหนดวันสมัครเป็นวันเดียวกันทุก ๆ ปี เช่น สมัครทหารออนไลน์ กำหนด 10-15 มกราคมของทุกปี และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่า ควรประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย Facebook, YouTube, LINE, Instagram, TikTok และ Twitter เพราะส่วนใหญ่คนสมัครจะดูคอมพิวเตอร์ มือถือ

เป็นหลัก ควรจัดงานอีเว้นท์ มหกรรมแข่งขัน ชาเลนจ์ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางโรงเรียน ควรจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ช่วยเหลือชุมชนเพื่อสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ควรสร้างนักรการตลาดหรือหาทหารไอคอลลหรือคนที่มีความสามารถมาพูดเชิญชวนสมัครเป็นทหาร จัดละครเวที ประกวดเขียนนวนิยาย เปิดให้โหวด โลกซ์ แชร์ และให้คะแนน โพสต์ ใส่แฮชแท็กในอินสตาแกรม ตั้งชมรมทหารกองประจำการของทุกหน่วยทหารทั่วประเทศเพื่อใช้เป็นช่องทางประชาสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายกับกองทัพ และควรเน้นประชาสัมพันธ์คนอายุ 18 ปี เพราะมีโอกาสเป็นทหารเร็ว ปลอดภัย เพราะอายุมากจะมีภาระส่วนตัว ครอบครัวมาก

4.1.4 ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่อง การฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส

กองทัพบกมีภารกิจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ทั้งนี้หน้าที่ในยามปกติของกองทัพบกประการหนึ่งคือ การฝึก เพื่อให้พร้อมที่จะรองรับ และเผชิญภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้งมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติการทางทหาร และภารกิจนอกเหนือจากสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการฝึกจึงเป็นเครื่องมือ และเป็นหลักประกันในการพัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติการทางทหาร การฝึกจะต้องสอดคล้องกับแนวทางการใช้กำลังของกองทัพบกอย่างถูกต้องและประสานสอดคล้องกับระบบการฝึกอบรมและการศึกษาทางทหาร รวมทั้งการพัฒนาหลักนิยมการรบของหน่วย และเหล่าสายวิทยาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้ระบบการเตรียมกำลังด้านการฝึกของกองทัพบกมีการพัฒนารูปแบบที่ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางความมั่นคง

ในเรื่องนโยบายการฝึก กองทัพบกได้กำหนดกรอบแนวทางการฝึกของหน่วยในกองทัพ ได้แก่ การจัดการฝึกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การฝึกเบื้องต้น เช่น การฝึกครุฑทหารใหม่ การฝึกทหารใหม่ และการฝึกทหารใหม่เฉพาะหน้าที่ รวมทั้งการฝึกหน่วยขนาดเล็ก หน่วยกองร้อย และการฝึกเบื้องต้นสูง เช่น การฝึกเป็นหน่วยกองพัน หน่วยระดับกรม และหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็ว นโยบายทั่วไป เช่น กองทัพบกถือว่าการฝึกเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการตั้งแต่ในยามปกติ จึงถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของทุกหน่วยในกองทัพบกที่ต้องกำกับดูแลงานการฝึกให้เป็นไปตามนโยบายคำสั่ง อนุมัติหลักการ หลักนิยม ระเบียบหลักสูตร และแนวทางที่กองทัพบกกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

โดยผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการจากการฝึกคือ กำลังพลมีความรู้ และประสบการณ์ในหลักนิยม หลักยุทธวิธี เทคนิคการปฏิบัติการรบ รวมทั้งมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ มีความรู้รบ กล้าหาญ อดทน เสียสละ ตลอดจนมีวิสัยทัศน์ภายใต้อุดมการณ์ความรักชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และมีจิตวิญญาณการเป็นทหารอาชีพ ในระหว่างการฝึกจัดให้มีนายทหารนิรภัยการฝึกเพื่อควบคุมกับดูแลการฝึกที่มีความเสี่ยง เช่น การฝึกที่มีการใช้วัตถุระเบิด กระสุนจริง และการฝึกร่วมกับอากาศยาน เป็นต้น เพื่อป้องกัน/ลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น และสร้างความมั่นใจตลอดห้วงการฝึก รวมทั้งให้จัดเจ้าหน้าที่เสนารักษ์ และรถพยาบาลประจำสถานีฝึกเพื่อสามารถปฐมพยาบาล และส่งกลับผู้ป่วยเจ็บได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ในกรณีที่มีการแพร่ระบาดของโรคระบาด/โรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้น และกระทบต่องานการฝึกให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรการ/แนวทางของรัฐบาลและกองทัพบกอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับกำลังพลของกองทัพบก ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการฝึกให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนโยบายเฉพาะ คือการจัดการฝึกใน 5 เรื่อง ได้แก่ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากสงคราม ซึ่งมีกระบวนการดำเนินการ การจัดกำลังพล/หน่วย และขั้นตอนการปฏิบัติที่มีรายละเอียดที่แตกต่างกัน การประเมินผลการฝึก ผู้บังคับหน่วยตามสายการบังคับบัญชาทุกระดับ และหน่วยที่กำกับดูแลการฝึกของกองทัพบกต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการประเมินผลการฝึกในทุกงานการฝึก เพื่อให้ได้มาตรฐานตามระเบียบและหลักสูตรที่หน่วย/เหล่าสายวิทยาการกำหนดไว้ รวมทั้งจัดทำบทเรียนจากการฝึก และการปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาการฝึกต่อไป กรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบในการกำกับดูแลการฝึกของหน่วยทุกระดับของกองทัพบก ในส่วนการฝึกตามวงรอบประจำปีและการฝึกพิเศษ และการฝึกโดยความร่วมมือของหน่วยให้กรมยุทธการทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบในการกำกับดูแลการฝึกร่วมกองทัพไทย การฝึกผสม และการฝึกร่วม/ผสมกับมิตรประเทศ และให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนกำกับดูแลการฝึกของหน่วยในระบบกำลังสำรอง โดยเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก มีอำนาจสั่งการแทนในนามผู้บัญชาการทหารบกในการออกคำสั่งการฝึกประจำปีให้หน่วยต่าง ๆ ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติเป็นรายปี

ปัจจุบันนโยบายการฝึกของกองทัพบกอยู่ในห้วง 5 ปี คือ พ.ศ. 2566-2570 และในแต่ละปีงบประมาณ กองทัพบกจะออกคำสั่งการฝึกประจำปีเพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องยึดถือปฏิบัติและจัดการฝึกให้เป็นไปตามนโยบายการฝึกของกองทัพบกตามห้วงเวลา นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบก รวมทั้งนโยบายอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้กำหนดไว้เป็นแนวทางในการ

จัดการฝึก สำหรับการฝึกประจำปีงบประมาณ 2566 กองทัพบกออกคำสั่งฯ ให้หน่วยต่าง ๆ ที่จะต้องจัดการฝึกในทุกระดับเพื่อให้ทราบถึงนโยบายด้านการฝึกของกองทัพบกและนำกรอบวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมไปปฏิบัติ รวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมของการฝึกที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์หลักของการฝึก กลุ่มคำกับงบประมาณที่ได้รับซึ่งคำสั่งการฝึกประจำปี ประกอบด้วย

1) นโยบายการฝึก เช่น นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบก นโยบายในการปฏิบัติงานเฉพาะ และงานที่กำหนดความสำคัญและความเร่งด่วน นโยบายทั่วไป คือ การฝึกเป็นเรื่องสำคัญในยามปกติ เพื่อให้การเตรียมกำลังของกองทัพบกสามารถตอบสนองต่อความต้องการใช้กำลังตามแผนพัฒนากองทัพบกตามห้วงเวลา จึงถือว่าเป็นหน้าที่ และความรับผิดชอบของทุกหน่วยในกองทัพบกที่ต้องให้ความสนใจ และกำกับดูแลงานด้านการฝึกให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง หลักนิยม ระเบียบหลักสูตร และแนวทางที่กองทัพบกกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2) ความมุ่งหมาย เช่น เพื่อให้การฝึกของทุกหน่วยในกองทัพบกดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน

3) วัตถุประสงค์ เช่น เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชา หน่วย และเหล่าสายวิทยาการในการกำกับดูแลการฝึกของหน่วยต่าง ๆ

4) ขอบเขต เช่น คำสั่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ เดือนตุลาคม ถึง กันยายน ของทุก ๆ ปี การฝึกประจำปี ประกอบด้วย การฝึกตามวงรอบประจำปี เช่น การฝึกตามหลักสูตรครุทหารใหม่ และสับเปลี่ยนประจำปี การฝึกทหารใหม่เบื้องต้นทั่วไป การฝึกพิเศษ เช่น การฝึกปฏิบัติการร่วมพลเรือน ตำรวจ ทหาร ฯ การประชุมและสัมมนาการฝึก และการตรวจ และการกำกับดูแล และการฝึกโดยความริเริ่มของหน่วย

5) กำหนดการฝึก เช่น ห้วงการฝึก การตรวจสอบ และงบประมาณ

6) แนวทางการปฏิบัติ เช่น การดำเนินการฝึกโดยใช้มาตรการและแนวทางการปฏิบัติป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือโรคระบาดอื่น ๆ ตามที่รัฐบาล และกองทัพบกกำหนดไว้ในแต่ละห้วงอย่างเคร่งครัด รวมทั้งโรคลมร้อน (Heat Stroke) โดยจะต้องไม่มีการติดเชื้อฯ หรือเป็นโรคลมร้อนโดยเด็ดขาดฯ

ผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการต้องมีส่วนร่วมในการฝึก และการแก้ปัญหาการสนับสนุนการฝึกของหน่วยรองทุกระดับ ตั้งแต่การฝึกเป็นบุคคลจนถึงการฝึกเป็นหน่วย ให้เพิ่มเติมกิจกรรมจิตอาสาพระราชทานในทุกงานการฝึกเพื่อแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสอดคล้องภารกิจการฝึกช่วยเหลือประชาชน และงานกิจการพลเรือนด้านการพัฒนาประเทศ ให้พัฒนาการฝึกตามแนวทางการจัดการฝึกที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกและส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึก ทั้งก่อนการฝึก ระหว่างการฝึก และหลังจบการฝึกทุกรายการฝึก ประเด็นตอนท้ายนี้ที่เกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกทุกระดับ ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า กองทัพบกมีการทบทวนหลังการปฏิบัติ โดยการรับฟัง การประชุมสัมมนา ประเมินผล เพื่อบันทึกบทเรียนจากการฝึกที่ผ่านมาแล้วให้นำมาปรับปรุงแก้ไขแนวทางการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมและพัฒนาการฝึกในปีต่อไป หรือการฝึกทุก ๆ ปี ซึ่งประเด็นนี้กองทัพบกอาจจะประชาสัมพันธ์น้อยไปว่า กองทัพมีการเรียนรู้ และปรับมาตรการการฝึกต่าง ๆ เป็นประจำทุก ๆ ปี ดังนั้นการประเมินผลการฝึกทุกระดับอาจจะทำให้ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึกดีขึ้น

สรุปการดำเนินการฝึกทหารใหม่ยึดถือตามระเบียบและหลักสูตรการฝึก การฝึกทหารใหม่เบื้องต้นทั่วไปสำหรับทหารทุกเหล่าของกองทัพบก (6 สัปดาห์) พ.ศ. 2564, คำแนะนำการฝึกทหารใหม่ และร่างคู่มือประเมินผลการฝึกทหารใหม่ พ.ศ. 2564 สำหรับการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายให้ยึดถือคู่มือการพัฒนาสมรรถภาพร่างกายทหาร พ.ศ. 2558 และการออกกำลังกายรูปแบบใหม่ตามแนวทางของกรมยุทธศึกษาทหารบก ร่วมกับกรมแพทยทหารบกกำหนด การฝึกทหารใหม่จะต้องมีความระมัดระวังในทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการสูญเสีย และอันตรายจากการฝึก ได้แก่ การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคติดต่อเฝ้าระวังตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข และกรมแพทยทหารบก การปฏิบัติตามมาตรการป้องกันการบาดเจ็บจากความร้อน โดยเฉพาะโรคลมร้อน (Heat Stroke) อย่างเคร่งครัด และการลงทัณฑ์ทหารใหม่ต้องพิจารณาอย่างเหมาะสม เป็นไปตามแบบธรรมเนียมทหารโดยห้ามใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรง ผู้บังคับหน่วยต้องเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการฝึก ต้องกำกับดูแล เอาใจใส่ฝึกทหารใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยเมื่อเกิดปัญหา/ข้อขัดข้องต้องรีบเข้าไปดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนพร้อมกับชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องหรือญาติของทหารใหม่ให้รับทราบ และเข้าใจ เพื่อคลี่คลายเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดีโดยมีข้อเน้นย้ำในการฝึกทหารใหม่ ดังนี้

1) ต้องไม่มีการสูญเสียระหว่างการฝึก โดยเฉพาะการบาดเจ็บจากความร้อน และโรคระบาดเฉพาะที่ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) โรคอุบัติใหม่

- 2) ต้องไม่มีการลงทัณฑ์ที่ผิดไปจากแบบธรรมเนียมทหาร หรือประมวลวินัยทหาร
- 3) ต้องไม่ใช่สื่อสังคมออนไลน์ลงภาพหรือวิดีโอ ในลักษณะที่ไม่เหมาะสม หรือส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์กองทัพ

จากมาตรการของกองทัพบกในเรื่องการฝึกที่ปรากฏจากนโยบายการฝึกในห้วง 5 ปี และคำสั่งการฝึกประจำปีที่ทำให้หน่วยที่เกี่ยวข้องยึดถือในการจัดการ โดยเฉพาะการฝึกทหารใหม่เบื้องต้นทั่วไปตามที่กล่าวมาในข้างต้นนั้น ภาพลักษณ์ของทหารยังคงเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการร้องขอฯ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เกิดจากส่วนกลางและการดำเนินการของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ซึ่งแสดงออกในแง่มุมที่ไม่ดีด้านการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

- 1) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึกทหารใหม่ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ควรปรับปรุงครูฝึกทหารในการควบคุมอารมณ์ ความรุนแรง ที่ส่งผลกระทบต่อทหารในทางที่ไม่ดี...” (พลทหารที่จับใบแดงรับราชการทหารกองประจำการคนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ภาพลักษณ์ยังเป็นอย่างที่ว่า เพราะมาตรฐานของกองร้อยอาจจะแตกต่างกัน เรื่องนี้ต้องเป็นรัฐบาลหรือกระทรวงกลาโหม ทำอย่างไรจะให้มาตรฐานการฝึกนี้เท่ากันทุกกองร้อย ทุกหน่วยฝึกทหาร ข้อครหานี้ก็จะมี คุณ จะฝึกที่ จ.เพชรบุรี สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช ทุกอย่างเท่าเทียมกันหมด ตั้งแต่ก้าวเข้ามาครั้งแรก เครื่องแบบเหมือนกัน ตัดผมเหมือนกัน การกินอยู่ มาตรฐานของอาหาร มาตรฐานของการดำรงชีวิต สภาพการไป การลา อะไรทุกอย่าง ผมว่าต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเป็นมาตรฐานที่ทุกคนเข้าไปแล้วรู้สึกว่าเขาเข้าไปแล้วมีชีวิตที่ปลอดภัย มั่นใจ คนที่อยู่ในครอบครัวก็ไม่ต้องกังวลว่าลูกเข้ามาแล้วจะมีปัญหาอย่างที่ไม่ต่าง ๆ ที่เอางานประเด็นออกไปพูดถึง ที่นี้ต้องหล่อหลอมตรงนี้ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันให้ได้เพราะ ผมเชื่อว่าในแต่ละจังหวัด ศูนย์ฝึก หน่วยที่จะเข้าไปประจำการ บางที่อาจไม่เท่าเทียมกัน ถ้าทำให้เท่ากันก็จะลดปัญหานี้ได้...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ภาพลักษณ์ทหารไม่ดี การเมืองด้วย การเมืองระดับชาติ การเมืองระดับท้องถิ่น ภาพลักษณ์ข้าราชการคน หมายความว่า เมื่อเข้าเป็นทหารถูกทำร้ายร่างกายถึงขั้นเสียชีวิต

พิการ เป็นนักเรียนเตรียมทหารถูกรุ่นพี่อัดจนตายตามข่าว เป็นภาพที่เขากลัวมาก...” (ผู้ช่วย
สัสดีอำเภอเขาวง รักษาราชการสัสดีอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล,
1 กุมภาพันธ์ 2566)

2) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องหน้าที่รับผิดชอบ ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ไม่มีการแก้ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี เช่น การเอาทหารไปเลี้ยงวัว ไปอยู่บ้านนาย ถ้ายรูปมาเป็น
เศษอาหารกินเหลือจากนาย...” (อาจารย์ของโรงเรียนการกำลังสำรอง, การสื่อสารส่วนบุคคล,
1 กุมภาพันธ์ 2566)

3) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องสิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส ดังปรากฏตามข้อมูลจาก
การสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...โดยปกติก่อนที่จะมีการตรวจเลือกในแต่ละปี ตามสื่อ Social จะมีการลงข่าวที่มี
ผลกระทบต่อการสมัครเป็นทหาร เช่น ข่าวการทำร้ายร่างกายทหารเกณฑ์ของครูฝึกทหาร
ใหม่ ... ภาพลักษณ์เมื่อเป็นทหารแล้ว มีข่าวโดนซ้อม โดนลงโทษที่รุนแรง เงินเดือนน้อย
โดนหักอีกซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่กองพันจัดหาสิ่งของเพิ่มเติมให้ เป็นทหารเข้าไปตัดหญ้า เป็น
ทหารรับใช้ ทหารประจำตัวซึ่งปัจจุบันยังพอมืออยู่...” (ผู้ช่วยสัสดีเขตประเทศ
กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...การแสวงผลประโยชน์จากตัวน้อง ๆ กองประจำการที่มีชอบ เช่น เรื่องเงินเดือน เบี้ย
เลี้ยง การประกอบเลี้ยง การปล่อยลา สวัสดิการ หักค่าเครื่องแต่งกาย วิทยุฉาย ไข่ ปลา
กระป๋อง ภาพที่เด็ก ผู้ปกครองไม่มีความมั่นใจว่า จะปลอดภัยหรือไม่ เครื่องช่วยฝึก ระบบ
การฝึก การดูแล ยังไม่มั่นใจซึ่งเป็นทุกพื้นที่ ยังมีการพูดว่า ทหารยังมีการฆ่ากัน ทำร้าย
ร่างกาย ดบรุ่นน้อง ให้กินขี้หมา กินพริก กินขี้ควายแห้ง ยังมีอยู่หรือ ซึ่งเป็นภาพเก่า ๆ เป็น
ภาพสมัยก่อน ปัจจุบันแทบไม่มีแล้ว แต่ทำอะไรจะให้ไม่มีภาพดังกล่าวเลย...” (ผู้ช่วย
สัสดีอำเภอเขาวง รักษาราชการสัสดีอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล,
1 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ต้องการให้ทางราชการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิประโยชน์ สำหรับผู้ที่สมัครทหาร
เกณฑ์จะมีสิทธิประโยชน์อย่างไรบ้าง โดยแจ้งให้ชัดเจนว่าคนที่สมัครเข้ามาเป็นทหาร

เกณฑ์ จะมีสิทธิประโยชน์อย่างไร ดีกว่าทหารเกณฑ์ทั่วไปอย่างไร ปัจจุบัน หลายคนมองว่า บางแห่ง บางอำเภอ ไม่อยากให้ประชาชนรู้ ถึงนโยบาย แบบนี้ บอกตรงๆ ว่าผมก็ไม่เคยรู้มาก่อน...” (นายกเทศมนตรีอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 1 กุมภาพันธ์ 2566)

สรุปการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ที่มองปัจจัยภาพลักษณ์ด้านลบ ว่าส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 กลุ่ม พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม มองปัจจัยภาพลักษณ์ด้านลบ ว่าส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไปในแนวทางเดียวกัน กล่าวคือ ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส โดยมีข้อสังเกตด้านปัจจัยภาพลักษณ์ด้านลบของทหารในมุมมองต่าง ๆ จากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม มีความเห็นว่า ทหารเกณฑ์ถูกกระทำรุนแรงไม่ใช่เป็นเรื่องใหญ่เพราะมีผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ดูแลความเป็นอยู่ของทหารให้เกิดความเรียบร้อยแล้ว ควรให้คนสมัครและครอบครัวรับทราบ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ภาพลบของทหารในอดีตปัจจุบันหายไปเกือบหมดแล้ว ค่าตอบแทนสูง สวัสดิการดี อาหารการกินดีกว่าสมัยก่อน ควรปรับปรุงหน่วยก่อนจึงจะแก้ไขภาพลักษณ์ด้านลบได้ มาตรฐานการฝึกของกองร้อยต่างกัน ภาพลักษณ์ของกองทัพยังเป็นปัญหา คือ เรื่องของการฝึกทหาร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้ลูกหลานที่ดึกดำบรรพ์หรือมีแนวโน้มจะดึกดำบรรพ์หรือเป็นคนเกรงไปเป็นทหาร ควรมีหน่วยที่คอยดูแลภาพลักษณ์ และหน่วยสัสคืออยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงเป็นแรงจูงใจอันดับแรกให้คนมาสมัครเป็นทหาร กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง มีความเห็นว่า สื่อจะลงข่าวก่อนตรวจเลือกทหารฯ ในแต่ละปี เช่น การทำร้ายร่างกายทหารเกณฑ์ ถ้าเข้าไปเป็นทหารแล้วความเป็นอยู่ดี มีการศึกษาเพิ่มเติม พวกเขาจะบอกต่อและจูงใจให้เด็ก ๆ รุ่นน้องทราบและสมัครเป็นทหารต่อไป ถามเรื่องภาพลักษณ์ของทหารกับคนที่มาติดต่อสัสดีบอกว่ารู้สึกกลัว ๆ ภาพลักษณ์ของทหารมีผลอย่างยิ่งเพราะเขาชอบความเป็นทหาร ประชาชนยังมีศรัทธาทกองทัพ ส่วนน้อยจะมีภาพการลงโทษเกินเหตุหลุดออกมา ภาพลักษณ์ทหารไม่ดีเหมือนยุคก่อนคน ทหารถูกทำร้ายถึงขั้นเสียชีวิต พิกัด การแสวงผลประโยชน์จากน้อง ๆ ในเรื่องค่าประกอบเลี้ยง การปล่อยลา สวัสดิการ และผู้ปกครองไม่มีความมั่นใจในความปลอดภัยในระบบการฝึก และการดูแลทหารเด็กอยากเป็นทหารอยากมีอาชีพโดยภาพลักษณ์ไม่นิยมทหารแต่อยากมีอาชีพทหาร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่า ควร

ปรับปรุงครูฝึกทหารใหม่ในการควบคุมอารมณ์ การใช้ความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อทหารในทางที่ไม่ดี ถ้าทหารคนใดเรียนปริญญาตรีในวันเสาร์อาทิตย์สามารถขออนุญาตกองพันไปเรียนได้ ทหารที่ปลดมาแล้วถ้าไปสมัครงาน บริษัทจะมีมุมมองว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ที่ดีมาแล้วรวมทั้งถ้ากองพันมีหนังสือรับรองการรับราชการและใบความประพฤติจะเป็นประโยชน์ในการสมัครงาน ก่อนเป็นทหารภาพลักษณ์ของทหารไม่มีผลต่อความรู้สึกที่จะมาเป็นทหาร ผมเต็มใจมาสมัคร ไม่มีภาพลบ มีเพื่อนเป็นทหารอยู่ภาพลักษณ์ทหารดีผมไม่ค่อยกลัว และมีความรู้สึกที่ดีต่อทหาร ทหารแต่งตัวเท่ ขาวเรื่องเป็นทหารไปตัดหญ้า ฝึกหนัก ไม่มีผลต่อความรู้สึก มีเพื่อนอยู่ในกองพันทหารม้ารักษาพระองค์ ได้บอกถึงความเป็นอยู่ภายในหน่วยและสอนวิธีการใช้ชีวิตในระหว่างเป็นทหารจึงทำให้ไม่เคยกลัวการเป็นทหาร

4.1.5 การรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอโนบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเพื่อให้มีการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ทำให้ไม่ต้องทำการตรวจเลือกทหาร (เกณฑ์ทหาร) เมื่อมีผู้ร้องขอเป็นทหารครบตามจำนวนที่กำหนดแต่ละปีแล้ว การรับบุคคลเข้ารับราชการทหารกองประจำการจะเข้าสู่ระบบอาสาสมัคร โดยปริยาย ซึ่งนโยบายดังกล่าวเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน โดยกระทรวงกลาโหมกำหนดนโยบายการพัฒนาการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการรวม 2 วิธี ได้แก่ วิธีเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการให้ร้องขอก่อนหรือในวันตรวจเลือกทหาร และวิธีร้องขอของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับนโยบายทั้ง 2 วิธี ที่กล่าวมาข้างต้น โดยพบว่าตลอดระยะเวลา 24 ปี นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอมีการปรับเปลี่ยน หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายละเอียดของนโยบาย ตามช่วงเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เกิดจากส่วนกลางและการดำเนินของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ดังปรากฏตาม ตารางที่ 4.9 วิธีเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการให้ร้องขอก่อนหรือในวันตรวจเลือกทหาร และตารางที่ 4.10 วิธีร้องขอของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์

ตารางที่ 4.9 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในการตรวจเลือกทหารประจำปี กรณีการมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลและหน่วยที่มีทหารกองเกินร้องขอเข้ากองประจำการ เต็ม 100 % สำหรับทหารกองเกินที่อยู่ในกำหนดออกหมายเรียกมาตรวจเลือกทหารเมื่อมีอายุ 21 ปีขึ้นไป

ปี พ.ศ.	ผู้รับมอบ	หลักเกณฑ์
2542-2549	มอบเกียรติบัตรให้กับหน่วย สถิติระดับ อำเภอ และ บุคคลกับหน่วย	หน่วยสถิติที่มีการร้องขอเต็ม 100 % และบุคคลกับหน่วยที่สนับสนุนในภาพรวมให้มีการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อายุ 21 ปี) มียอดจำนวนสูงสุดในพื้นที่จังหวัด, จังหวัดทหารบก, มณฑลทหารบก และกองทัพบก
2550-2551	งดมอบเกียรติบัตรแก่หน่วย สถิติมอบโล่ให้ หน่วย	หน่วยงานที่สนับสนุนด้านการประชาสัมพันธ์การตรวจเลือกทหาร
2552-2556	งดจัดพิธีฯ	เนื่องจากบุคคล/หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนต่างมีหน้าที่การประชาสัมพันธ์อยู่แล้ว
2557-2562	มอบประกาศเกียรติคุณแก่ หน่วยสถิติ อำเภอ	หน่วยสถิติอำเภอที่มีผลงานดีเด่น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ยอดการรับลงบัญชีทหารกองเกิน 2. ยอดการรับหมายเรียกมาตรวจเลือกทหาร 3. ยอดคนมาเข้ารับการตรวจเลือกทหาร 4. ยอดคนร้องขอฯ 5. ยอดทหารกองเกินกระทำความผิดตาม พรบ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497
2563-2565	มอบโล่ประกาศเกียรติคุณและ เกียรติบัตรแก่ หน่วยสถิติดีเด่น	หน่วยสถิติเขต/อำเภอ ที่มีผลการตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งมีผู้ร้องขอฯ (สมัคร) เต็มจำนวน และไม่มีปัญหาการร้องเรียน (รับโล่) และสำนักงานสถิติกรุงเทพมหานคร/จังหวัด ที่มีหน่วยสถิติเขต/อำเภอในสังกัดมีผลการตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งมีผู้ร้องขอฯ (สมัคร) เต็มจำนวน และไม่มีปัญหาการร้องเรียน (รับเกียรติบัตร)

ที่มา : กองการสถิติ, 2566

ตารางที่ 4.10 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในการตรวจเลือกทหารประจำปี กรณีทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอปกติ และวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี สำหรับทหารกองเกินที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารหรือเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการอายุ 18-ไม่ถึง 29 ปี

ปี พ.ศ.	การร้องขอ	หลักเกณฑ์
2516-2552	บุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์	1. ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในวันตรวจเลือก มีสิทธิเลือกเป็นทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศหรือตำรวจแล้วแต่กรณี 2. ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการก่อนวันตรวจเลือก โดยร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกอง 3. ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารหรือผู้เคยถูกเรียกแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ ร้องขอต่อเจ้าหน้าที่กรมกองฝ่ายทหารหรือฝ่ายตำรวจ
2544-2552	การรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี	1. รับราชการ 2 ปี เช่นเดียวกับทหารอายุ 21 ปี 2. มีสิทธิเลือกเป็นทหารบก ทหารเรือหรือทหารอากาศ ถ้าเลือกทหารบกมีสิทธิได้รับการจัดสรรเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและนักเรียนเตรียมทหาร 3. มีสิทธิลดเวลารับราชการตามคุณวุฒิการศึกษาในกฎกระทรวง
2547-2552	การรับทหารกองเกินอายุ 22-25 ปี	เช่นเดียวกับการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี
2553	ประกาศกระทรวงกลาโหมยกเลิกการรับทหารกองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 22-25 ปีบริบูรณ์เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ	มติที่ประชุมสภากลาโหมเห็นชอบให้ยกเลิกการรับสมัครฯ ตั้งแต่ ปี 2553 เป็นต้นไป
2564-2566	การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)	1. สมัครก่อนการตรวจเลือกทหารประจำปี สามารถเลือกหน่วยเข้ารับราชการได้ตามจำนวนทหารกองประจำการในแต่ละหน่วยที่กำหนดในแต่ละปี

ตารางที่ 4.10 นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในการตรวจเลือกทหาร
ประจำปี กรณีทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดย
วิธีร้องขอปกติ และวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี สำหรับ
ทหารกองเกินที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารหรือเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกอง
ประจำการแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการอายุ 18-ไม่ถึง 29 ปี (ต่อ)

ปี พ.ศ.	การร้องขอ	หลักเกณฑ์
	ด้วยระบบออนไลน์ ทหาร กองเกินอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และผู้ที่เคยเข้ารับการตรวจ เลือกทหารแล้วและไม่ถูกเข้า กองประจำการที่มีอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ ยกเว้น	2. ผู้สมัครมีสิทธิเช่นเดียวกับทหารกอง ประจำการประจำปี 3. ผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษมีสิทธิลดวันรับราชการใน กองประจำการน้อยกว่า 2 ปี 4. สำหรับผู้สมัครและรับราชการครบ 2 ปี 4.1 จะได้รับโควตาในการสอบเข้าโรงเรียน นายสิบทหารบก ร้อยละ 30 ของโควตาทหาร กองประจำการร้อยละ 80 และบุคคลพลเรือน ร้อยละ 20
	1. ผู้ที่อยู่ในกำหนดเรียกไปเข้า รับการตรวจเลือกทหาร ประจำปี	4.2 เมื่อปลดเป็นทหารกองหนุน จะได้คะแนน เพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 กรณีสอบเข้ารับราชการใน กองทัพบก ซึ่งปัจจุบันกำหนดเพิ่มร้อยละ 10 แก่ ทหารกองหนุนที่ปลดจากกองประจำการ และ
	2. ผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการตรวจ เลือกทหาร	4.3 เมื่อครบกำหนดปลดถ้ามีอายุไม่เกิน 25 ปี บริบูรณ์ สามารถสมัครรับราชการในกองประจำ การต่อได้คราวละ 1 ปี จนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์
	3. ทหารกองหนุน ผู้ที่เคยรับ ราชการทหารกองประจำการ	
	4. ผู้สำเร็จการศึกวิชาทหาร ชั้นปีที่ 3	

ที่มา: กระทรวงกลาโหม, 2566

นโยบายการพัฒนาการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการทั้ง 2 วิธี คือ วิธีเรียกมาตรวจ
เลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ และวิธีร้องขอของบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง
30 ปีบริบูรณ์ ตามตารางที่ 4.9 และตารางที่ 4.10 ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่านโยบายการพัฒนาการรับบุคคล
เข้าเป็นทหารที่ผ่านมาเป็นนโยบายไม่คงที่ หรือยังไม่นิ่ง ทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติกำหนด
แนวทางปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่สามารถวางแผนไปข้างหน้าอย่างมั่นใจได้ สำหรับปัจจัยการรับรู้
นโยบายที่มีผลกระทบต่อการร้องขอรับราชการทหารกองประจำการในด้านการสื่อสารรายละเอียด

ของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

1) การรับรู้ นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ควรประชาสัมพันธ์ลงอินเทอร์เน็ตเนี่ยมากขึ้นและควรลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้วัยรุ่นที่อายุ 15-20 ปี ระดับ ม.1 ทราบเพราะบางคนอาจจะยังไม่ทราบถึงนโยบายและสิทธิของข้าราชการพลทหาร...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ก่อนเป็นทหารรับจ้างขนของทั่วไป มีรถเป็นของตัวเอง เป็นช่างก่อสร้างด้วย สิทธิประโยชน์เรื่องมีโควตาเรียน นนส. ปลดแล้วเวลาไปสอบเป็นข้าราชการทหารมีคะแนนพิเศษ ไม่ทราบข้อมูลเหล่านี้...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

2) การรับรู้ นโยบายในด้านระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ต้องการระยะเวลาในการออกประกาศและประชาสัมพันธ์เชิญคนมาสมัครฯ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งปัจจุบันมีเวลากระชั้นชิด 1-2 เดือน เพื่อจะได้มีเวลาลงไปเชิญชวนในพื้นที่และมีเวลาทำงานได้เต็มที่...” (สัสดีเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

3) การรับรู้ นโยบายในด้านความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ผมไม่แน่ใจว่าจริงๆ แล้ว ทางกองทัพมีนโยบายจะยกเลิกการเกณฑ์ทหาร ใช่มั้ยหรือไม่ หากมีนโยบายนี้จริง ควรทำแบบสอบถามไปยังสัสดี และผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการ

เกณฑ์ทหารทั่วประเทศ ว่าเห็นด้วยกับนโยบายนี้หรือไม่อย่างไร ควรตอบแบบไม่ต้อง
แจ้งชื่อ ให้ตอบแบบสอบถาม แบบลับ น่าจะได้คำตอบที่ใกล้เคียงความจริงมากกว่า...”
(นายกเทศมนตรี อำเภอนะจะ จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์
2566)

“...นโยบายการรับสมัครทหารให้เต็ม ผมรู้ว่าเริ่มประมาณปี 2544 ช่วงแรกๆ มีสมัคร
เต็มและไปรับรางวัล เพราะรับเด็กตั้งแต่อายุ 18-20 ปี เข้าเป็นทหารด้วย พอช่วงหลังมา ปี
2548 เริ่มเปลี่ยนแนว 18-20 ปี ยกเลิก รับสมัครเฉพาะอายุ 21 ปี อย่างเดียว ทำให้ช่วง
หลังๆ ไม่มีสมัครเต็ม มีอีกปีที่แล้วมีนโยบายให้สมัครได้ ต้องสมัครออนไลน์ ไปลงเป็น
ทหารที่ไหนก็ได้ ต่างคนต่างสมัคร สมัครที่ไหนก็ได้ เพราะเป็นนโยบายใหม่ นโยบาย
เดิมผมไม่ทราบทำไมถึงเปลี่ยนไป เปลี่ยนไปแต่ละยุคแต่ละสมัย มีนโยบายช่วงหนึ่ง มี
สมัครเต็มจึงห้ามย้ายภูมิลำเนาทหาร หลังจากช่วงนี้มาก็ไม่มีสถิติส่วนไหนที่อยากจะทำ
เต็มเลย ผมก็ไม่ได้รู้ด้วยเหตุผลอะไร...” (ปลัดกรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล,
2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...อีกมุมมองของนโยบายนี้ คือ ควรใช้ระบบสมัครใจควบคู่กับระบบเดิม (บังคับ) ซึ่งจะ
เป็นไปตามรัฐธรรมนูญกำหนดให้ชาวไทยทุกคนมีหน้าที่รับราชการทหารและป้องกัน
ประเทศ จึงต้องมีระบบการเกณฑ์อยู่เพื่อเป็นการฝึกคน ชายไทยให้รู้เรื่องระเบียบวินัย การ
ใช้อาวุธ และเมื่อภาวะจำเป็นในการระดมกำลังทหารเข้ากองทัพอากาศได้ เพียงแต่ว่า
จะเปลี่ยนจากเดิมเป็นทหาร 2 ปี ลดลงมาเป็น 6 เดือน หรือ 1 ปี...” (ผู้ว่าราชการจังหวัด
กาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

สรุปการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ที่มองปัจจัยการรับรู้นโยบาย
ว่าส่งผลหรือไม่ส่งผลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ
ให้ประสบผลสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (2) กลุ่ม
ผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3
กลุ่ม พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม มองปัจจัยการรับรู้นโยบาย ว่าส่งผลต่อการนำนโยบาย
การรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จไปในแนวทาง
เดียวกัน กล่าวคือ การรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย

ระยะเวลาในการนำเสนอนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสิ้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

มีข้อสังเกตด้านปัจจัยการรับรู้ นโยบายจากการสัมภาษณ์ กล่าวคือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม มีความเห็นว่า คนจนอาจสมัครเป็นทหาร กลุ่มเรียน รด. ไม่ต้องการเป็นทหาร คนรุ่นใหม่รักชีวิตอิสระ ไม่ชอบอยู่ในกรอบของทหารที่ต้องมีวินัย มีแบบแผน และคิดว่าสามารถหาอาชีพที่อิสระได้ บริบทของคนในพื้นที่ให้ความสำคัญกับการเป็นข้าราชการ การรับสมัครทหารกองประจำการเป็นนโยบายที่ดี ถ้าประชาสัมพันธุ์ดี ๆ จะมีผู้สนใจและเข้าร่วมสมัครจำนวนมาก ถ้าเพิ่มประชาสัมพันธุ์ทางช่องทีวีที่ชาวบ้านดูอีก 1 ช่อง คือ ช่อง 7 หรือ ช่อง 3 ก็จะได้ หน่วยสถิติไปณรงค์ให้คนสมัครเป็นทหาร ได้รับทราบแต่ไม่ละเอียด คนสมัครเป็นทหารน้อยเพราะบริบทเป็นสังคมเมือง คนมีการศึกษาสูงคนในพื้นที่ไม่อยากเป็นทหาร นโยบายนี้ควรใช้ระบบสมัครใจควบคู่กับระบบเดิม (บังคับ) และเปลี่ยนจากเดิมเป็นทหาร 2 ปี ลดลงเป็นทหาร 6 เดือน หรือ 1 ปี ขอเสนอขายไทยที่ต้องโทษยาเสพติดบังคับให้เป็นทหารเกณฑ์ 2-3 ปี เพื่อพัฒนาชีวิต ฝึกอบรมวินัย ให้ห่างไกลยาเสพติด คนอีสานอยากเป็นทหาร มีทัศนคติที่ดีต่อทหาร คนใหญ่ ๆ ในสังคมเป็นคนอีสานหลายคนมีคนสมัครน้อยเพราะหน่วยสถิติได้รับยอดทหารเข้ากองประจำการเพิ่มขึ้น

ระบบสมัครใจกับสังคมไทยยังรับไม่ค่อยได้ ภาคใต้สมัครเป็นทหารมากกว่าภาคอื่น เพราะคนมีการศึกษาน้อย รายได้น้อย และคนว่างงานมาก ปัญหาสังคม ยาเสพติดมีทุกหมู่บ้าน ถ้าอยู่บ้านไม่ปลอดภัย พ่อแม่ต้องการให้เด็กเป็นทหารเพื่อจะได้มีระเบียบวินัย บางแห่งบางอำเภอไม่ อยากให้ประชาชนรู้ถึงนโยบายแบบนี้ กองทัพมีนโยบายจะยกเลิกการเกณฑ์ทหารหรือไม่ กลุ่มที่เกี่ยวข้องบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายเท่าที่ควร สมัครทหารออนไลน์ควรอนุมัติต่อเนื่อง ควรยกเลิก รด. เพราะคนไม่อยากเป็นทหารจะไปเรียน รด. และควรทบทวนความต้องการทหารกองประจำการที่แท้จริงและเหมาะสมกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงของประเทศในแต่ละปี กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง มีความเห็นว่า โครงการรับสมัครคนอายุ 18 ปี เป็นทหารกองประจำการไม่ต่อเนื่อง คนอีสานกลัวกฎหมายทหารมาก คือ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497ฯ จึงทำให้คนส่วนมากไปเกณฑ์ทหาร อนุมัติหลักการสมัครทหารออนไลน์เข้ามา การตรวจเลือกทหารเข้าตามพระราชบัญญัติรับราชการทหารฯ บัญญัติว่าการตรวจเลือกทหารเป็นความรับผิดชอบของ 2 กระทรวง คือ กระทรวงกลาโหม และกระทรวงมหาดไทย หน้าที่ของฝ่ายทหาร คือ แจกยอดทหารกองประจำการที่ต้องการ สำหรับกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่จัดหาและส่งคนให้ฝ่ายทหาร ต่อมาในปี 2516 เปลี่ยนเป็นคณะกรรมการตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งบูรณาการจัดคนมาจากกระทรวงต่าง ๆ

โดยหน้าที่เตรียมการและจัดสถานที่ในการตรวจเลือกเป็นหน้าที่ของนายอำเภอซึ่งมอบให้สัสดีดำเนินการ และควรปรับลดจำนวนนักศึกษาวิชาทหารที่จะเข้าเรียนในแต่ละปีเพื่อให้ยอดผู้เข้ารับการตรวจเลือกทหารฯ และได้ทหารกองประจำการที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น และ (3) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความเห็นว่า ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ นายารับสมัครเป็นทหารควรดำเนินการต่อไป นโยบายรับสมัครเป็นทหารควรประชาสัมพันธ์ลงอินเทอร์เน็ตมากขึ้น ควรลงพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้วัยรุ่นอายุ 15-20 ปี ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ทราบ เพราะบางคนอาจจะยังไม่ทราบถึงนโยบายและสิทธิของทหารกองประจำการ นโยบายรับสมัครเป็นทหารควรแจ้งตรงไปถึงผู้สมัคร ถ้ามีหนังสือไปแจ้งที่บ้านหรือไปประชาสัมพันธ์ถึงที่บ้านก็ยิ่งดีเพราะพ่อแม่รู้ด้วยจะได้เป็นพยานปากว่ามีสิทธิประโยชน์จริงและสัญญาว่าจะสมัครเป็นทหารด้วย

โดยสรุปการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ ในเรื่องปัญหาและอุปสรรคนั้นมีปัจจัยที่สำคัญ รวม 5 เรื่อง ได้แก่ (1) หน่วยสัสดี (ภาวะผู้นำ) (2) เครื่องมือจิตใจ (3) การประชาสัมพันธ์ (4) ภาพลักษณ์ด้านลบ และ (5) การรับรู้นโยบาย ซึ่งได้กล่าวมาแล้วตามข้อ 4.1 นั้น สรุปสาระสำคัญของปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติได้ดังนี้

1) หน่วยสัสดีแต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน ซึ่งปัจจัยด้านหน่วยสัสดี คือ ภาวะผู้นำของสัสดี กล่าวคือ ภาวะผู้นำของสัสดี มีตัวบ่งชี้ที่สำคัญประกอบด้วย ความมุ่งมั่น (ความตั้งใจ ทู่เมเท, สัมพันธภาพ, ความกระตือรือร้น, การพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหาร) การรู้จักพื้นที่ (รู้จักผู้นำชุมชน, ทำงานมานาน, เข้าใจบริบทในพื้นที่) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น (มีมนุษยสัมพันธ์, ได้รับการสนับสนุน, ได้รับการเชิญร่วมงาน, ความเชื่อมั่น) และการทำงานเป็นทีม (ร่วมปฏิบัติงานสม่ำเสมอ, ทำงานเสมือนหน่วยเดียวกัน, การใช้ทรัพยากรร่วมกัน) จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าหน่วยสัสดีเขตและสัสดีอำเภอที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (หน่วยสัสดี H) จะมีตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของสัสดีครบทั้ง 4 เรื่อง คือ ความมุ่งมั่น, การรู้จักพื้นที่, การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม สำหรับหน่วยสัสดีเขตและสัสดีอำเภอที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการจำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย (หน่วยสัสดี M และ L) จะมีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 และ 1 เรื่อง ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตในเรื่องปัจจัยด้านหน่วยสัสดีนี้ กล่าวคือ ภาวะผู้นำของสัสดี น่าจะมีปัจจัยแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ลักษณะของพื้นที่ ประชากร ทัศนคติ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ

ภาวะผู้นำหรือศักยภาพและความสามารถของสัสดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันได้ อีกปัจจัยหนึ่ง

2) เครื่องมือจิตใจที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ในด้าน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี กล่าวคือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ของทหารกองประจำการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวในระหว่างรับราชการทหาร ความก้าวหน้าในชีวิตหลังจากปลดประจำการยังไม่มี ความมั่นใจที่จะได้เข้าเรียนโรงเรียนนายสิบ ทุกคน เข้ารับราชการทหาร หรือประกอบอาชีพที่มั่นคงต่อไป และความมีศักดิ์ศรีของทหารกอง ประจำการ หรือพลทหาร ยังไม่ปรากฏอย่างเด่นชัดว่า พลทหารมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น

3) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนมาสมัครเป็นทหารมีความจำกัดด้านช่องทางการเผยแพร่สู่ สังคม เช่น สื่อโทรทัศน์ โซเชียลมีเดีย การจัดกิจกรรม เอกสาร สิ่งพิมพ์ และระยะเวลาในการ ประชาสัมพันธ์สั้นเกินไป ด้านข้อมูลที่ได้รับอย่างจำกัดในเรื่องรายละเอียดสิทธิประโยชน์ของ ผู้สมัครเข้ากองประจำการ และคุณสมบัติของผู้ได้รับสิทธิ รวมทั้งการใช้ภาษาในการ ประชาสัมพันธ์เชิญชวนที่ทำให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความไม่เข้าใจ และข้อจำกัดด้านกลุ่มเป้าหมายที่ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ ไปประชาสัมพันธ์ผ่านหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้ส่งข้อมูล การสมัครเป็นทหาร ไปสู่กลุ่มเป้าหมายในเวลาต่อไป ซึ่งไม่ได้ประชาสัมพันธ์ถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยตรง มีข้อสังเกตในเรื่องการประชาสัมพันธ์ กล่าวคือ หน่วยทหารในพื้นที่ไม่มีบทบาทในการ ประชาสัมพันธ์การสมัครเป็นทหารกองประจำการอย่างเด่นชัด เนื้อหาในการประชาสัมพันธ์ ออกมาจากส่วนกลางจากนั้นหน่วยสัสดีไปประสานหน่วยงานในพื้นที่ เช่น สำนักงานเขต/อำเภอ คณะกรรมการชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สถานการศึกษา เพื่อนำข้อมูลการประชาสัมพันธ์ไป สื่อสารต่อไปยังกลุ่มเป้าหมายอีกครั้งซึ่งไม่ได้สื่อสาร โดยตรงกับผู้มีสิทธิร้องขอเข้ากองประจำการ โดยการประชาสัมพันธ์จะประสบผลมากน้อยจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของสัสดี รวมทั้งมณฑล ทหารบกไม่มีบทบาทในการสนับสนุนประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ทั้งในเชิงช่องทาง และเนื้อหาของ การประชาสัมพันธ์อย่างเต็มที่

4) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส กล่าวคือ ด้านการฝึกในปัจจุบันกองทัพมีนโยบายการฝึกที่ครอบคลุมในทุกมิติเพื่อให้ผลการฝึกได้ มาตรฐาน ทหารกองประจำการมีประสิทธิภาพและปลอดภัยในการฝึกทุกขั้นตอน แต่ภาพที่ปรากฏ

ทางสื่อสารมวลชนยังมีภาพครูฝึกทหารใช้อาวุธ ความรุนแรง ทหารถูกทำร้ายร่างกาย ในเรื่องหน้าที่รับผิดชอบมีภาพที่ออกมาตามสื่อว่าเป็นทหารแล้วไปเลี้ยงวัว ไปอยู่บ้านนาย และเรื่องสิทธิประโยชน์และความโปร่งใส เช่น แสวงผลประโยชน์จากตัวน้อง ๆ ทหารกองประจำการที่มีชอบ เช่น เรื่องเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การประกอบเลี้ยง การปล่อยลา สวัสดิการ หักค่าเครื่องแต่งกาย

5) การรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่าจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การสื่อสารรายละเอียดของนโยบายโดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์ของผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำบางคนไม่ทราบเรื่องโควตาสอบเป็นนักเรียนนายสิบ จนกระทั่งทราบเรื่องสิทธิประโยชน์เมื่อเข้ามารับราชการแล้ว ระยะเวลาการดำเนินการของนโยบายสั้นเกินไปในการให้หน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมในพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งในการรับสมัครบางกรณีหน่วยสถิติต้องรอคำสั่งอนุมัติหลักการในแต่ละปี จึงจะเริ่มดำเนินการได้ และเรื่องความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเนื่องจากนโยบายมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการตามช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงทำให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มั่นใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรหรือเตรียมการวางแผนล่วงหน้าในทิศทางใดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้

6) จากปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติที่เกิดจากปัจจัยทั้ง 5 ข้อ ตามที่กล่าวมาในข้อ 1 ถึง 5 นั้น พบว่า ข้อ 1. ปัจจัยด้านหน่วยสถิติ เป็นปัจจัยที่เกิดจากกลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งหน่วยสถิติแต่ละหน่วยมีศักยภาพและความสามารถ หรือ ภาวะผู้นำของสถิติในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน คือ ภาวะผู้นำมีมาก ปานกลาง หรือน้อย จะทำให้จำนวนผู้ขอเข้ากองประจำการในหน่วยสถิติ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย (หน่วยสถิติ H M และ L) ตามลำดับ และ ข้อ 2, 3, 4 และ 5 คือ ปัจจัยด้านเครื่องมือจิตใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร และการรับรู้ นโยบาย เป็นปัจจัยที่เกิดมาจากการกำหนดนโยบายจากส่วนกลางหรือกองทัพบก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกระทบมากน้อยเท่าไร จะขึ้นอยู่กับศักยภาพ และความสามารถของหน่วยสถิติ หรือภาวะผู้นำของสถิติในแต่ละระดับ

7) ในเรื่องข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติสามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยภายใน และ

ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน หมายถึง มาตรการของนโยบาย เช่น ผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่แน่นอน และไม่สามารถวางแผนได้ล่วงหน้า นอกจากนั้นในสาระของนโยบายนี้ยังไม่ครอบคลุมประเด็น กล่าวคือ มีแต่มาตรการจูงใจแก่ผู้ร้องขอ หรือผู้สมัครเป็นทหาร ซึ่งไม่มีมาตรการหรือแนวทางในการปฏิบัติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หรือหน่วยสถิติ เช่น วิธีการลงพื้นที่เพื่อการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งเกิดผลให้หน่วยสถิติต้องพิจารณาตัดสินใจเองว่าจะทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เท่าที่จะทำได้ รวมทั้งเมื่อบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว ไม่มีมาตรการปรับปรุง หรือยกระดับมาตรฐานการฝึก และการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความเป็นทหาร ไม่มีมาตรการแก้ไขภาพลักษณ์ด้านลบซึ่งผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนรับรู้กันโดยทั่วไป โดยมาตรการที่กล่าวมาที่ไม่มีในนโยบายกำหนดไว้ ซึ่งหน่วยกำหนดนโยบายทราบอยู่แล้วหรือไม่ได้กำหนดเป็นมาตรการเชิงนโยบายใด ๆ กองทัพหรือหน่วยกำหนดนโยบายควรพิจารณาเพิ่มมาตรการที่จำเป็นให้ครอบคลุมเพื่อให้หน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

นอกจากนั้น ปัจจัยภายในอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น ศักยภาพและความสามารถหรือขีดความสามารถขององค์กร หรือหน่วยสถิติ หรือภาวะผู้นำของสถิติที่ไม่เท่ากัน โดยพบว่าภาวะผู้นำของสถิติที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามนโยบาย คือ เป็นผู้นำด้านการสร้างเครือข่ายที่ดี สร้างความสัมพันธ์ ไม่ใช่ผู้นำแบบสั่งการ สามารถประสานกับอำเภอทุกแผนก กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นไม่ใช่ผู้ได้บังคับบัญชา การประชาสัมพันธ์การรับสมัครเป็นทหารฯ ที่ไม่ทั่วถึงไปยังกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สิทธิประโยชน์ของผู้ร้องขอฯ หรือสมัครเป็นทหารที่ยังเป็นปัญหาพื้นฐานหลัก นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอฯ และปัจจัยภายนอก หมายถึง ปัจจัยบริบท ลักษณะ และขนาดของพื้นที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันส่งผลทำให้ยอดผู้ร้องขอหรือสมัครเป็นทหารไม่เท่ากัน เช่น สังคมเมืองกับสังคมชนบท ทักษะคน ทำให้คนชนบทชอบความเป็นทหาร มีทัศนคติที่เป็นบวกกับอาชีพทหาร คนในเมืองไม่ต้องการเป็นทหารเพราะมีอาชีพให้เลือกมาก คนชนบทถือว่าความเป็นทหารเป็นเรื่องของเกียรติ ศักดิ์ศรี ขนาดพื้นที่หรือจำนวนประชากรแต่ละพื้นที่ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหาร ซึ่งเป็นเรื่องที่หน่วยกำหนดนโยบายควรนำมาพิจารณาในการปรับลดความต้องการ หรือยอดการรับสมัครทหารกองประจำการ หรือการบรรจุกำลังพลของสถิติในแต่ละพื้นที่ให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของพื้นที่นั้น ๆ ถ้าเป็นเมือง อำเภอขนาดใหญ่ กำลังพลสถิติควรเปลี่ยนแปลงไปด้วย พื้นที่ขนาดเล็ก มีสถิติ 3 คน เดินทั่วถึง ถ้าขนาดใหญ่เดินไม่ได้ นอกจากนั้น ปัจจัยภายนอกเรื่อง ภาพลักษณ์ด้านลบของทหารที่สาธารณชนรับรู้ เช่น ระบบการฝึกที่ไม่เป็นมาตรฐาน การลงโทษที่เกินกว่าเหตุ การปฏิบัติ

หน้าที่ที่ไม่ใช่ภารกิจของทหาร (ทหารรับใช้) ซึ่งเป็นปัญหาเร่งด่วนและควรนำภาพลักษณ์เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายโดยกำหนดให้มีการแก้ไขปรับปรุงภาพลักษณ์ด้านลบนี้

4.2 แนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

จากผลการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติซึ่งได้อธิบายตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ไปแล้วในข้อ 4.1 นั้น ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์เรื่องแนวทางแก้ไขการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จหรือการพัฒนาการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเพิ่มมากขึ้นจนถึงเต็มจำนวนตามที่ฝ่ายทหารต้องการ หรือ 100 % โดยแนวทางแก้ไขหรือการพัฒนาการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องนำประเด็นปัญหาและอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน ตามข้อ 4.1 คือ หน่วยสถิติ เครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้นโยบาย มาวางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหามาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลสรุปแนวทางแก้ไขไว้ดังต่อไปนี้

1) บังคับหน่วยสถิติ ในเรื่องการมีศักยภาพและความสามารถของหน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำของสถิติ) ที่มีผลต่อจำนวนผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการตามนโยบายไม่เท่ากันนั้น แนวทางการแก้ไข ได้แก่ กองทัพอากาศส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสถิติและการสร้างภาวะผู้นำของสถิติโดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจงหน่วยสถิติในเรื่องต่าง ๆ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และสร้างระบบสื่อสารการเรียนรู้และประสานที่ทันสมัยโดยผ่านทางโซเชียลมีเดีย (Social Media) และการจัดทำระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เพื่อใช้ในการวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินผล และติดตามการบริหารจัดการทหารกองเกิน ทหารกองประจำการ ทหารกองหนุน และทหารที่ปลดประจำการซึ่งภาวะผู้นำของสถิติ ประกอบด้วย

- 1.1) ความมุ่งมั่น คือ ความตั้งใจ ทุ่เมเท, สัมพันธภาพ, ความกระตือรือร้น และการพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหาร
- 1.2) การรู้จักพื้นที่ คือ รู้จักผู้นำชุมชน, ทำงานมานาน และเข้าใจบริบทในพื้นที่
- 1.3) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น คือ มีมนุษยสัมพันธ์, ได้รับการสนับสนุน, ได้รับการเชิญร่วมงาน และมีความเชื่อมั่น และ

1.4) การทำงานเป็นทีม คือ ร่วมปฏิบัติงานสม่ำเสมอ, ทำงานเสมือนเป็นหน่วยเดียวกัน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

โดยให้กองทัพภาคและจังหวัดทหารบกส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสวัสดิที่อยู่ในความปกครองบังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหาร รวมทั้งด้านกำลังพล หน่วยสนับสนุน และหน่วยสวัสดิ ควรพัฒนาทักษะด้านการสร้างการรับรู้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และการจูงใจแก่กลุ่มเป้าหมายที่จะสมัครเป็นทหารอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นความต้องการหรือความคาดหวังในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อเป็นข้อมูลให้กองทัพไปพิจารณาปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ ให้ตรงกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันต่อไป

ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...การแสดงออกของสวัสดิที่บ่งบอกถึงลักษณะมีภาวะผู้นำ ได้แก่ การแต่งกายที่ถูกต้องตามระเบียบของกองทัพ แต่งกายทุกอย่างเป๊ะ เนียบสำหรับผม การมีส่วนร่วมหลาย ๆ อย่าง เวลาชี้แจงในการประชุมกำนันผู้ใหญ่บ้านได้อย่างชัดเจน สามารถตอบคำถามในที่ประชุมได้เป็นอย่างดีชัดเจนในเรื่องการเกณฑ์ทหาร การรับสมัครทหารได้อย่างชัดเจน ... หน่วยสวัสดิได้ร่วมอบรมจิตอาสา สวัสดิเป็นคนสั่งควบคุมแถว การยกของสวัสดิสั่งทำได้เป๊ะกว่าเราทำ การฝึกระเบียบวินัยของ อส. สวัสดิก็มีส่วนร่วมในการฝึก อส. การฝึกบุคคลท่ามือเปล่า ที่มีความชำนาญมากกว่า การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ประชาคมหมู่บ้าน อำเภอได้เชิญไป สวัสดิก็ไปด้วย ถ้าสุดเชิญไปในแผนพัฒนาหมู่บ้าน การตรวจการกักตุนปุ๋ย สวัสดิก็ออกไปร่วม โดยเฉลี่ยสวัสดิไปร่วมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ในเรื่องการสมัครทหารเกณฑ์ของอำเภอเฉลิมพระเกียรติ มีคนสมัครมา 1 ราย ยอดเปิดรับ 11 คน สวัสดิบอกว่าปีนี้น่าจะมีคนสมัครเต็ม ปี 2563 สมัครเต็ม ปี 2564 ขาด 2 คน เกือบเต็ม...” (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง รักษาราชการแทนนายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...อันดับแรก คือ อัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่ก็ต้องหยิบยกก่อนเพราะว่า นี่คือประเด็นหลักเลย พอจะใช้งานให้มากกว่าหน้าที่ปกติเลย จะทำให้งานที่จะทำจริงเสียหาย แต่ช่วงที่ผมเป็นนายอำเภอ สิ่งที่ผมให้สวัสดิอำเภอทำคือ ให้ทำงานเชิงรุกไม่ใช่อยู่เฉยๆที่ออฟฟิศ การสร้างการรับรู้เรื่องการเกณฑ์ทหาร ไม่ใช่ทำเฉพาะใกล้จะถึงเดือนเมษายน

แล้วมาบอกว่า วันนี้มียอดเท่านี้ ต้องการเท่านี้ ผู้ใหญ่ช่วยหาให้หน่อย ไม่ใช่อย่างนั้น คือเราทำกันทั้งปี เราเล่นเกมสัปดาห์เป็นปีว่า คร่าว ๆ ว่าเราต้องการคนสมัครมากที่สุด แล้วเมื่อยอดมาบางที่เราได้ยอดเกินกว่าที่เราได้รับแจ้งด้วยซ้ำ เพราะการสร้างการรับรู้ทั้งปี คือการไปพบผู้นำในพื้นที่ เวลาผมไป หัวหน้าส่วนต้องไปทั้งหมด เวลาประชุมพบปะ ก็ให้ชี้แจงงานของตัวเองว่ามีอะไรที่อยากให้พี่น้องประชาชนในพื้นที่ได้รับรู้ สักดีก็ว่าไปเรื่อยเรื่องของสถิติ เกษตรก็ว่าเรื่องของเกษตรต่าง ๆ เราทำงานลักษณะนี้ ผมก็จะออกไปเป็นหัว ๆ เดือนละครั้ง สถิติจริงไป เพราะฉะนั้นการเตรียมการของสถิติ ต้องเน้นการทำงานเชิงรุก มีแผนค่อนข้างชัดเจนว่า หัวไหนเข้าไปแล้วจะต้องมีคำตอบล่วงหน้าได้แล้วว่ายอดที่ทำได้แล้วคร่าว ๆ ถ้ามีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับคนในพื้นที่ยิ่งดีใหญ่เลย...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สถิติเขตได้พยายามตอบสนองนโยบายให้มีคนมาสมัครเป็นจำนวนมาก ได้กระทำอยู่อย่างต่อเนื่อง มีการประชุมกับสถิติกรุงเทพอยู่ตลอด และหาวิธีดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามโครงการ การจูงใจจะต้องให้เหตุผลแก่ผู้ที่สมัคร ทำให้เขาสนใจมาสมัครให้ได้ ระดับกองทัพบกต้องสร้างแรงจูงใจ หน่วยสถิติต้องจูงใจคนให้สมัครเป็นทหาร ให้ทราบเรื่องสวัสดิการ สอบถามคนที่สมัครว่าอยากได้อะไรเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้ ราชการจัดให้ ซึ่งเป็นจุดสำคัญของการสมัครเป็นทหารเพื่อที่จะนำมาเปรียบเทียบกับทางเลือกอื่นๆ หรือ สวัสดิการอะไรที่เป็นแรงจูงใจให้มาสมัครเป็นทหาร...” (ผู้อำนวยการเขตประเวศ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ถ้าจะให้สมัครจะต้องมีแรงจูงใจให้สมัครเยอะมหาศาล ที่จะให้เขามาสมัคร ถ้าจะให้เขาสมัครเยอะ ไม่ใช่รอให้เขามาสมัคร เราจะต้องวิ่งไปหาเขา ทำแบบในหลายประเทศ เขาทำ อเมริกาเขาไปรณรงค์เป็นพื้นที่ ๆ จัดทีมลงไป ตั้งแต่สมัยโบราณของอเมริกา เวลาจะเอาคนไปรบที่ไหน เขาไปเชิญชวน ประกาศ แจกใบปลิว ไปรณรงค์ให้คนไปรบ เอาคนไปฝึกเป็นทหารไปรบ บางครั้งเขาจะไป บิบ หรือข่มขู่ คนดำบริเวณชายขอบของประเทศไปรบที่เวียดนาม จนมาเป็นทหารกันเยอะ หรือไปบังคับให้มาสมัครให้พอสมควร เขาใช้งบประชาสัมพันธ์เป็นเงินระดับหมื่น/แสนบาท ต่อการได้ผู้สมัครจำนวน 1 คน ซึ่งอาจได้คนที่ไม่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากอเมริกามีเงินมากจึงสามารถดำเนินการต่อเนื่องได้...” (นายอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

2) ปัจจัยเครื่องมือจิตใจ กองทัพบกควรปรับเครื่องมือจิตใจให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สมัครหรือผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่เปลี่ยนแปลงไปยุคสมัย ได้แก่ บุคคลที่มีความตั้งใจเป็นทหารอาชีพแน่นอน และสามารถเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบได้ โดยการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ และนักเรียนนายร้อยให้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้สมัครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ปีอันดับแรก การเพิ่มเงินเดือนทหารกองประจำการให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว เช่น พ่อแม่ ภรรยา และบุตรในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับทหารกองประจำการ การให้ความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้ หลังปลดจากทหารกองประจำการ โดยขอความร่วมมือกับสถานการศึกษาเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรวิชาชีพต่าง ๆ ให้ทหารกองประจำการ กองทัพบกควรหางานให้ทหารกองหนุนประกอบอาชีพหรือรับราชการทหารต่อไป สำหรับการจัดหางานร่วมกับภาคเอกชนควรมีการประเมินผลและพัฒนาเรื่องการประกอบอาชีพของทหารกองหนุนต่อไป ควรเน้นให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดหางานทำกับเอกชนไปยังหน่วยสวัสดิการและทหารในพื้นที่ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน กลุ่มเป้าหมายที่จะสมัครเป็นทหารและครอบครัวได้ทราบอย่างต่อเนื่อง

ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อมูลจากเอกสารได้ดังนี้

“...ผมคิดเสมอ น่าจะให้คนที่ตั้งใจจะเป็นทหาร มีอาชีพแน่นอน คือ ไปเข้าโรงเรียนนายสิบแน่นอน ซึ่งอาจจะมีคนที่ปริญญาตรีที่มาสมัครเรียนแค่ 6 เดือน ไปเข้าโรงเรียนนายสิบ เมื่อเรียนแล้วสอบได้ที่ 1-3 ก็เข้าโรงเรียนเหล่าได้ แต่ถ้าเพิ่มโควตาอีกก็ ย่อมมีคนสมัครเพิ่มขึ้นอีก สมมติเพิ่มเป็น 5 คน โรงเรียนนายสิบแต่ละเหล่า 17 เหล่า เหล่าละ 3 คน ก็จะมีนักเรียนนายสิบเข้าโรงเรียนนายร้อย 21 คน ถ้าเพิ่มเป็น 5 ก็เพิ่มขึ้นไปอีก ถ้าเป็นกระบวนการแบบนี้มีคนสมัครเยอะแยะ เพราะเขาอยากมีอาชีพที่แน่นอน และประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เพราะผมเห็นว่าการประชาสัมพันธ์น้อยไปหน่อย แล้วต้องเปิดใจจริงๆ ว่ารับแน่นอน 18-20 ปี และบอกว่าคนที่จบแล้วสามารถเข้ารับราชการทหารได้...” (ปลัดกรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สิทธิประโยชน์เรื่องเงินค่าครองชีพ สวัสดิการให้ครอบครัว พ่อแม่ ภรรยา บุตรสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ มีความก้าวหน้าในอาชีพหลังปลดประจำการแล้ว โดยกองทัพบกหาวิธีการประกอบอาชีพให้ หรือรับเข้ารับราชการทหารต่อไป มียศสูงขึ้น ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้เขามาสมัครได้ รวมทั้งในเวลาศึกษา ควรเพิ่มการให้ความรู้ที่สามารถ

นำไปประกอบอาชีพต่อไปได้ เช่น ฝึกภาษา เทคโนโลยี หรือ รับเขาทำงานต่อตามความชำนาญที่เขามีอยู่ ส่วนใหญ่ที่ได้ยินจากผู้ที่จะสมัครเป็นทหารว่าต้องการมากที่สุด คือ เรื่องเงินเดือน...” (ผู้อำนวยการเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

ในเรื่องปัจจัยด้านเครื่องมือใจนี้ กระทรวงกลาโหมได้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2564 โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาให้ทหารกองประจำการของกระทรวงกลาโหมเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดให้พร้อมที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานของประเทศ ให้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหลังจากปลดประจำการ และให้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานและกิจกรรมความร่วมมือ ได้แก่ การประชาสัมพันธ์หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จัดการเรียนการสอนหลักสูตร ปวช. ให้แก่ทหารกองประจำการ ณ ที่ตั้งของหน่วย หรือสถานศึกษา ค่าใช้จ่ายเป็นไปตามโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสามารถโอนหน่วยกิตไปสถานศึกษาต่าง ๆ ในประเทศได้ บันทึกข้อตกลงความร่วมมือนี้ มีระยะเวลา 3 ปี หรือจนกว่าผู้เรียนจะจบการศึกษาตามหลักสูตร และมีผลนับแต่วันที่เปิดการเรียนการสอนในหลักสูตรให้กับทหารกองประจำการ ซึ่งเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ทั้งสองฝ่ายอาจตกลงกันเพื่อขยายระยะเวลาต่อไปได้ โดยทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้ การขยายระยะเวลามีผลต่อเมื่อทั้งสองฝ่ายเห็นชอบร่วมกัน

นอกจากการศึกษาด้านวิชาชีพ กองทัพบก โดยกรมกิจการพลเรือนทหารบกได้จัดทำโครงการจัดหางานให้ทหารกองประจำการที่จะปลดประจำการในแต่ละผลัด ซึ่งมีประมาณ ผลัดละ 27,000-28,000 นาย โดยได้ลงนามบันทึกข้อตกลงร่วมกัน ระหว่างกองทัพบก กับ บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด หรือ ซีพี เพื่อหาตำแหน่งงานที่ว่างรองรับและเตรียมการฝึกทักษะวิชาชีพเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของทหารที่จะปลดประจำการ และความต้องการของตลาดแรงงาน การฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดเพื่อให้ทหารมีวิชาชีพพื้นฐานนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ ซึ่งเป็นการเอาใจใส่ดูแลประชาชนที่เสียสละ อุทิศตน มุ่งมั่น และตั้งใจเข้าเป็นทหารรับใช้ประเทศชาติตลอดระยะเวลาในกองประจำการจนปลดประจำการ รวมทั้งมีทางเลือกในการประกอบอาชีพได้มากขึ้น บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เป็นภาคเอกชนที่มีความมั่นคงทางธุรกิจในระดับแนวหน้าของประเทศ และในภูมิภาคเอเชีย อาทิ CPF, CP all, TRUE, Makro และ Lotus's บริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ จำกัด เห็นคุณค่าของทหารที่ปลด

ประจำการ เพราะเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกฝนมาเป็นอย่างดี ทั้งร่างกาย และจิตใจ เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยสูง และพ้นจากการเป็นทหารแล้ว จึงมีความต้องการให้ทหารเหล่านี้มาร่วมงานกับบริษัทฯ โดยบริษัทฯ ได้เตรียมตำแหน่งงาน มากกว่า 13,000 อัตรา ทั่วประเทศ ไว้รองรับ ซึ่งทหารที่ปลดประจำการ เป็นทหารกองหนุนในวันที่ 1 พฤษภาคม 2566 โดยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึงกลางเดือน มีนาคม พ.ศ. 2566 ทหารที่กำลังจะปลดประจำการสามารถศึกษาข้อมูลและสมัครตามตำแหน่งที่ ชอบได้ทางเว็บไซต์ “www.jobforthaiairmy.com” หลังจากนั้นจะเข้าฝึกงานในตำแหน่งที่สมัครไว้ เป็นเวลา 1 เดือน (มีค่าตอบแทนด้วย) หากผู้สมัครมีความประสงค์จะทำงานและผ่านการประเมิน บริษัทจะทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานประจำทันที ที่ปลดประจำการในระหว่างวันที่ 1-15 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

รวมทั้งเมื่อปี พ.ศ. 2557 มีประกาศกระทรวงกลาโหมขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชนได้ตรวจสอบเอกสารทางทหารที่นำมาใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเข้าทำงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน ก่อนที่จะรับบุคคลเข้ารับราชการหรือเข้าทำงานเพื่อเป็นการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบและเพื่อความเป็นธรรมในสังคม ได้แก่ หนังสือสำคัญทหารกองหนุนประเภทที่ 1 (แบบ สด.8) ใบสำคัญทหารกองเกินและทหารกองหนุนประเภทที่ 2 (แบบ สด.9) และใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบ สด.43) (ผู้วิจัยต้องการจะ บอกว่า ที่ผ่านมากองทัพได้ช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือในคุณสมบัติของบุคคลที่ไปสมัครเข้าทำงาน ให้กับภาครัฐและเอกชนเพื่อการพิจารณาในด้านกฎหมายเกี่ยวกับ พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ที่มีบทกำหนดโทษกับบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามประกาศ กห.ข้างต้น และมีข้อเสนอแนะว่า ควร ปรับปรุงประกาศ กห. พ.ศ. 2557 หรือ ทบทวนกฎหมายต่าง ๆ เพื่อการแก้ไขหรือนำมาใช้ประกอบ ในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้เร็วขึ้น)

3) ปัจจัยการประชาสัมพันธ์ กองทัพควรเตรียมความพร้อมในเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ ต่อบุคคลเป้าหมายหรือประชาชนเพื่อสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ตามนโยบายการรับราชการทหาร กองประจำการโดยวิธีร้องขอ รวมถึงเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เพิ่มระยะเวลา และความ ต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความร่วมมือในการ ประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ โดยผ่าน สื่อมวลชนชั้นนำ และโซเชียลมีเดีย การจัดกิจกรรมที่ เอื้อประโยชน์ในการสร้างการรับรู้และสนใจสมัครเป็นทหาร เช่น จัดการประกวดแข่งขันการ ประชาสัมพันธ์สมัครเป็นทหารผ่านโรงเรียน และหน่วยงาน องค์กร และภาคเอกชน นอกจากนั้น กองทัพภาคและมณฑลทหารบกควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น โดยการทำ

กิจกรรมตอบแทนสังคม (CSR) ในชุมชนเป้าหมายที่ต้องการให้มีผู้สมัครครบจำนวน รวมทั้งขอรับการสนับสนุนและขอความร่วมมือโรงพยาบาลของกองทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 50 กว่าแห่งทั่วประเทศ และโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในจังหวัดต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์ ให้ชาวบ้านที่ไปใช้บริการโรงพยาบาล และนักเรียน ผู้ปกครอง ได้ทราบเรื่องราวแบบนี้และไปบอกต่อกันได้ และหน่วยสถิติต้องลงพื้นที่ของผู้ที่จะสมัครฯ เพื่อไปประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วย

ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...ภาพรวมกองทัพควรประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 3, 7, 5 และ PPTV เคยเห็นโฆษณาเชิญชวน เคยเห็นในออนไลน์ ควรประชาสัมพันธ์ทางโซเชียล จัดงานอีเวนต์มหกรรมแข่งขัน ชาเลนจ์ ประชาสัมพันธ์ผ่านทางโรงเรียน และกองทัพควรทำ CSR ช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชนเป็นพวกเราแล้ว ชุมชนจะสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ขออะไร ช่วยหมด...” (พลทหารที่จับใบแดงรับราชการทหารกองประจำการคนที่ 2, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย ออนไลน์ Tik Tok ควรเน้นเชิญชวนอายุ 18 ปี เพราะได้มีโอกาสเป็นทหารเร็ว ปลดเร็ว สามารถใช้วุฒิการศึกษารับราชการน้อยกว่า 2 ปีได้ ถ้ามาเป็นทหารตอนอายุมากๆ จะมีภาระส่วนตัว ครอบครัวยาก ปัจจุบันเน้นการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้สมัครทหารออนไลน์ ควรประชาสัมพันธ์การสมัครในการตรวจเลือกทหารด้วยทหารอายุ 21 ปี ส่วนมากต้องการจับใบดำใบแดงจะไม่ค่อยสมัครอายุน้อยกว่า 20 ปี จะสมัครออนไลน์ จึงควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์สมัครออนไลน์ด้วยอย่างไรก็ตามคนส่วนใหญ่อยู่ใน Tik Tok อยู่แล้ว สรุปควรเพิ่มประชาสัมพันธ์ทางทีวีโซเชียลมีเดีย เห็นด้วยการโพสต์ข้อความประชาสัมพันธ์ ภาพทหารกองประจำการที่จงใจให้คนสมัครเป็นทหารหรือสื่อถึงภาพลักษณ์ที่ดีของทหาร เพื่อให้คน like ให้แชร์ต่อหรือจัดประกวดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างการรับรู้ให้คนสมัครเป็นทหาร ฝากให้ทหารปลดแล้วกลับไปประชาสัมพันธ์เชิญชวนในหมู่บ้าน ท้องที่ให้คนมาสมัครเป็นทหาร รวมทั้งทหารที่ประสบความสำเร็จได้เรียนโรงเรียนนายสิบ โรงเรียนนายร้อย หรือรับราชการเป็นนายทหารแล้ว มาช่วยประชาสัมพันธ์...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ต้องการระยะเวลาในการออกประกาศและประชาสัมพันธ์เชิญคนมาสมัครฯ ไม่น้อยกว่า 6 เดือน ซึ่งปัจจุบันมีเวลากระชั้นชิด 1-2 เดือน เพื่อจะได้มีเวลาลงไปเชิญชวนในพื้นที่และมีเวลาทำงานได้เต็มที่...” (สัสดีเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เรื่องภาพลักษณ์ของทหารมีผลอย่างยิ่งเพราะเขาชอบความเป็นทหาร อยากให้กองพันจัดชุดปฏิบัติการเข้าร่วมประชาสัมพันธ์เชิญชวนคนให้สมัครเป็นทหาร เขาจะได้อธิบายถึงการฝึกทหารใหม่เป็นอย่างไร ทำอะไรในค่ายเป็นอย่างไร พัน.10 พัน.15 (กองพันทหารม้าที่ 10 และ 15) หน่วยทหารของเขาต้องสร้างยอดผู้สมัครได้ด้วย เป็นการโฆษณาหน่วยของตนด้วย หน่วยสัสดีไม่สามารถพูดในเชิงลึกได้ แต่ถ้าเป็น พัน.10 พัน.15 ทหารม้ายานเกราะเป็นอย่างไร กองพันจะแต่งชุดเท่าใด เครื่องหมายดีกว่าสัสดี ซึ่งจะเป็นการสร้างความแรงใจได้เป็นอย่างดี...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน รักษาการแทน สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

4) ปัจจัยภาพลักษณ์ด้านลบ กองทัพอควรปรับภาพลักษณ์ของกองทัพโดยการสื่อสารให้ประชาชนเป้าหมายได้รับทราบถึง ระบบการฝึก การปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของทหารที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งมีความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจต่อทั้งผู้ที่จะสมัครเป็นทหาร และบุคคลภายในครอบครัวของทหาร โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงรุกเพื่อเน้นแก้ไขภาพลักษณ์เดิม สร้างการรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่ และรักษาการรับรู้ในภาพลักษณ์ที่ดีให้เข้มแข็งและยั่งยืนด้วยการเน้นการสื่อสารเป็นสำคัญ โดยนำภาพลักษณ์ที่ดีของทหารกองประจำการออกเผยแพร่มากขึ้น ทางเฟสบุ๊คและโซเชียลมีเดียต่าง ๆ และพัฒนารูปแบบระบบการฝึกให้เพิ่มขึ้นอีกเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการสมัครเข้าเป็นทหารให้เพิ่มมากขึ้น

ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...เห็นภาพในสื่อโซเชียล เมื่อเป็นทหารต้องไปตัดหญ้า อาหารในโรงเลี้ยงไม่ดี ซึ่งไม่ได้เข้ามารับใช้ชาติ กองทัพอควรนำภาพลักษณ์ที่ดีของทหารประจำการออกเผยแพร่ให้มากขึ้นเพื่อทำให้ภาพลักษณ์ดีขึ้น ทำค่ายทหารให้ดีแล้วลูกค้ายก็จะเข้ามาหาเราเอง ปัจจุบันกองพันมีเฟสบุ๊ค แฟนเพจ อยู่แล้วควรเพิ่มภาพดีๆ เพื่อเปลี่ยนภาพลักษณ์ให้ดูดีขึ้นได้...”

(พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 3, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...โดยทั่วไปได้ยินเขาบอกต่อๆ กันว่า เป็นทหารเข้าไปมีความลำบาก โดนแกล้ง ถูกทรมานถึงขั้นใน ซึ่งเป็นเรื่องสมัยก่อน จึงทำให้มีการวิ่งเต้นให้ไม่เป็นทหารเพราะกลัวว่าลูกจะกลับมาไม่สมประกอบ ปัจจุบันดีขึ้น ... อยากจะให้กองทัพปรับปรุงพัฒนารูปแบบของกองทัพขึ้นอีกแม้ว่ากองทัพได้พัฒนาขึ้นมาเยอะแล้ว...” (ผู้อำนวยการเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สาเหตุที่คนไม่อยากจะไปเป็นทหาร คือ ภาพลักษณ์ กองทัพต้องทำอะไรให้ดูเป็นมิตร ไม่แข็ง ประชาสัมพันธ์ออกสื่อให้น่าสนใจ ตอนนี้เริ่มดี เช่น มีทหารพันธุ์ดีเข้ามา เริ่มเชื่อถือการออกไปช่วยเหลือประชาชน นี่คือภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ก็ต้องสร้างภาพลักษณ์ก่อน แล้วสร้างความเชื่อมั่นกับชาวบ้านว่า จูงใจให้มาเป็นทหารอายุ 18-20 ปี ถ้าจะเข้าโรงเรียนนายสิบทุกโรงเรียน จะต้องมาเป็นพลทหารก่อน มีโควต้ามัธยมศึกษาเข้าเรียนโรงเรียนเตรียมทหารทุกคน ต้องมีประชาสัมพันธ์ตรงนี้ให้มากขึ้น บางคนไม่รู้ว่ามีโควต้ามัธยมศึกษาเข้าเรียนเตรียมทหารได้ ที่ว่าเด็กที่เรียนไม่ค่อยอยากเป็นทหาร ลูกคนมีเงินมีการศึกษาไม่อยากให้ลูกมาเป็นทหาร เพราะภาพลักษณ์ของทหาร เมื่อเข้าไปเป็นทหารแล้ว จะโดนแกล้ง โดนซ้อม ถึงหนัก เรื่องนี้จะต้องรักษาภาพลักษณ์ ยังมีกระแสอยู่แต่จริง ๆ แล้ว กองทัพมีส่วนน้อยที่จะเป็นแบบนี้ เป็นเฉพาะบุคคลคือ ตัวครูฝึก ต้องเอาภาพลักษณ์ที่เสียออกไปเลย ชาวบ้านจะมากขึ้น...” (ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง รักษาการแทนนายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

5) ปัจจัยการรับฐานนโยบาย เนื่องจากประเด็นปัญหาหนึ่งของนโยบายคือ ความไม่คงที่ หรือความไม่นิ่ง เพราะปัญหาในด้านหนึ่งเกิดจากกองทัพได้มีการปรับปรุงนโยบายและมาตรการการพัฒนาการรับราชการทหารกองประจำการตลอดเวลาซึ่งมีลักษณะการกำหนดนโยบายแบบบนลงสู่ล่าง (top-down) และไม่ได้ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองทัพอย่างเต็มที่ เช่น หน่วยทหาร เพื่อต้องการให้มีผู้ร้องขอเป็นทหารเพิ่มมากขึ้นจนพัฒนาเป็นระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร และส่งผลให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องหรือไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าเป็นเวลายาวนานได้ ดังนั้นกองทัพควรกำหนดมาตรการ การรับ

ราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องในระบะยาวอย่างน้อย 5 ปี โดยกำหนดรายละเอียดที่สำคัญ ซึ่งสามารถใช้ดำเนินการได้ทุก ๆ ปี ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัคร เอกสารหลักฐานการสมัคร ห้วงเวลาการรับสมัคร วิธีการสมัคร ห้วงวัน เวลา และสถานที่ทำการคัดเลือก หลักฐานที่จะต้องนำไปในวันคัดเลือก กรรมวิธีการคัดเลือก และการส่งเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

นอกจากนั้น กองทัพควรรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติเพื่อการแก้ไขมาตรการต่าง ๆ การแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือการพัฒนา นโยบายนี้ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้สมัครจนทำให้มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการครบตามที่ฝ่ายทหารต้องการ เช่น การออกกฎหมายให้ชายไทยที่เป็นทหารกองเกินและต้องโทษคดีอาญาเสด็จผิดต้องไปตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ เป็นเวลา 2-3 ปี

ดังปรากฏตามข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

“...นโยบายนี้ควรดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ควรประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ เพราะคนเห็นทั่วโลก เพิ่มประชาสัมพันธ์ทางช่อง 3 ช่อง 7 ถ้ามีหนังสือไปแจ้งที่บ้านหรือไปประชาสัมพันธ์ถึงที่บ้านก็ยิ่งดีเพราะพ่อแม่รู้ด้วย จะได้เป็นพยานปาก ว่ามีสิทธิประโยชน์จริงและสัญญาว่าจะสมัครเป็นทหารด้วย...” (พลทหารที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการคนที่ 1, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ขอเสนอให้ออกเป็นข้อกำหนดว่า ใคร ไม่ผ่านการเกณฑ์ทหาร ไม่มีหลักฐานทางทหาร ทำให้การสมัครงานขาดคุณสมบัติ โดยการออกเป็น พ.ร.บ.การสมัครงานต้องมีเอกสารการเกณฑ์ทหาร เพราะทุกวันนี้ทำเป็นลักษณะการขอความร่วมมือในการสมัครงาน ไม่มีกฎหมายอ้างอิง ควรออกเป็นกฎหมายการสมัครงาน การทำอะไรต่าง ๆ ต้องมีเอกสารหนังสือผ่านการเกณฑ์ทหาร เหมือนเป็นการบีบไปเลย ไม่ว่าจะไปสมัครเข้ารับราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งภาคเอกชนต้องนำเอาหลักฐานการเกณฑ์ทหารไปใช้ในการสมัครเข้าทำงานด้วย...” (ผู้ช่วยสัสดีอำเภอปัว จังหวัดน่าน, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผมเป็นผู้ว่าเข้าไปปฏิบัติภารกิจในเรือนจำ เห็นผู้ต้องขังคดีอาญาเสด็จผิดส่วนใหญ่ 80 % เป็นคนหนุ่ม ร่างกายสมบูรณ์ แต่ไปอยู่เรือนจำ ทำอย่างไรถึงจะทำให้คนเหล่านี้เข้าไปอยู่

ในระบบเกณฑ์ทหาร จะบังคับให้ผู้ที่มีคดียาเสพติดเข้าเป็นทหารเลย โดยการแก้กฎหมาย เพราะระบบยุติธรรมไม่สามารถรองรับผู้ต้องคดียาเสพติดที่เข้าไปอยู่ในเรือนจำได้ เรือนจำ จังหวัดกาฬสินธุ์รองรับผู้ต้องขังได้ 1,500 คน แต่ปัจจุบันมีผู้ต้องขัง 3,500 คน เกินไป 2,000 คน ซึ่งเกี่ยวกับคดียาเสพติดทั้งนั้น ขอเสนอชายไทยวัยทหารกองเกินที่ต้องโทษยาเสพติดบังคับเลยต้องไปเป็นทหารเกณฑ์ ระยะเวลา 2-3 ปี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคนไทย ฝึกระเบียบวินัย รักษา ไม่ให้ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด...” (ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์, การสื่อสารส่วนบุคคล, 2 กุมภาพันธ์ 2566)

สำหรับเรื่องให้ผู้ต้องขังคดียาเสพติดที่เป็นคนหนุ่มร่างกายสมบูรณ์เข้าไปอยู่ในระบบเกณฑ์ทหารซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ไปศึกษาเพิ่มเติมพบว่า เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2565 กระทรวงกลาโหมมีนโยบายในการให้โอกาสเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในส่วนกองทัพบก ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของกรมพินิจฯ ไม่ได้อยู่ในสถานะถูกพิพากษาให้รับโทษจำคุกแต่เป็นสถานะของการเข้ารับการฝึกอบรมซึ่งศาลเยาวชนและครอบครัวมีอำนาจแก้ไขเปลี่ยนแปลงคำพิพากษาหรือคำสั่งเกี่ยวกับวิธีการสำหรับเด็กและเยาวชนได้ ทั้งนี้ เด็กและเยาวชนที่สมัครใจจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่นเดียวกับการคัดเลือกทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์หรือร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (กรณีตรวจเลือก) เท่านั้น ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2566 เป็นต้นไป โดยขออนุมัติกระทรวงกลาโหม และแจ้งให้กระทรวงมหาดไทยทราบ สำหรับหลักเกณฑ์หรือปัจจัยในการนำเยาวชนที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ (เยาวชนจะต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกิน) ประกอบด้วย

- 1) ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กรมพินิจฯ กำหนด
- 2) ผ่านหลักเกณฑ์การคัดเลือก หรือตรวจเลือกของกองทัพบก
- 3) ดำเนินการได้ทั้งการคัดเลือก เช่นเดียวกับการคัดเลือกทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้อง (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ในปี 2565 และการตรวจเลือกฯ
- 4) ไม่จำกัดจำนวน และฐานความผิด
- 5) ดำเนินการได้ทุกหน่วยของกองทัพบกทั่วประเทศ
- 6) มีการประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สำหรับประเด็นนโยบายที่ให้โอกาสเยาวชนของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนสมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในส่วนของกองทัพภาคได้นั้น ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่านโยบายดังกล่าวเป็นนโยบายที่กองทัพต้องการปรับปรุงมาตรการของนโยบายฯ ซึ่งเป็นด้านดี แต่อีกนัยหนึ่ง เปรียบเหมือนกองทัพกำลังหาหนทางปฏิบัติใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้บรรลุผลมากขึ้น หรือที่เรียกว่า "คิดไปทำไป" จึงทำให้การมองประเด็นของปัญหาอาจไม่ครบถ้วนรอบด้าน ดังนั้นกองทัพควรเปิดการรับฟังความคิดเห็นในแนวทางการปรับปรุงการกำหนดนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอให้บรรลุผลสำเร็จเพิ่มมากขึ้น จากหน่วยสถิติ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น มณฑลทหารบก และกองทัพภาค กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียนและผู้ปกครอง และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สื่อมวลชน และสถานการศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปพิจารณาปรับปรุงนโยบายดังกล่าวต่อไป

โดยสรุปสาระสำคัญของแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ตามประเด็นปัญหาและอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน คือ หน่วยสถิติ เครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้ นโยบาย ซึ่งมีแนวทางแก้ไขไว้ดังต่อไปนี้

1) บังคับหน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำของสถิติ) กองทัพควรเสริมสร้างภาวะผู้นำให้กับสถิติ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจง ในเรื่องต่างๆ ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่น (2) การรู้จักพื้นที่ (3) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และ (4) การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสถิติด้านการประชาสัมพันธ์ ด้านกำลังพล ด้านหน่วยสนับสนุน และหน่วยสถิติควรพัฒนาทักษะด้านการสร้างการรับรู้ และการจูงใจแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ ต่อไป

2) บังคับเครื่องมือเชิงใจ กองทัพควรปรับให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สมัครหรือผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ได้แก่ การเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบ การเพิ่มเงินเดือนทหารกองประจำการให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว การให้ความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้ หลังปลดจากทหารกองประจำการ กองทัพบกหาหนทางให้ทหารกองหนุนประกอบอาชีพหรือรับราชการทหารต่อไป พร้อมการประเมินผล และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

3) ปัจจัยการประชาสัมพันธ์ กองทัพควรสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เพิ่มระยะเวลา และความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ในการสร้างการรับรู้และสนใจสมัครเป็นทหาร นอกจากนั้นกองทัพภาค มณฑลทหารบก และหน่วยที่เกี่ยวข้องของกองทัพ เช่น โรงพยาบาลของกองทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ ควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อการรับทราบเรื่องราวของนโยบายและนำไปบอกต่อ ๆ กันได้ รวมทั้งหน่วยสวัสดิการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วย

4) ปัจจัยภาพลักษณ์ด้านลบ กองทัพควรสื่อสารให้ประชาชนเป้าหมายได้รับทราบถึงระบบการฝึก การปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของทหารที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งมีความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจต่อทั้งผู้ที่สมัครเป็นทหาร และบุคคลภายในครอบครัวของทหาร เน้นแก้ไขภาพลักษณ์เดิม และสร้างการรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่ และรักษาการรับรู้ในภาพลักษณ์ที่ดีให้เข้มแข็ง และยั่งยืน

5) ปัจจัยการรับรู้นโยบาย เนื่องจากประเด็นปัญหาหนึ่งของนโยบายคือ ความไม่คงที่ หรือความไม่นิ่ง มีลักษณะการกำหนดนโยบายแบบบนลงสู่ล่าง (top-down) และไม่ได้ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองทัพอย่างเต็มที่ และส่งผลให้ผู้ผ่านนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติได้อย่างถูกต้องหรือไม่สามารถวางแผนล่วงหน้าเป็นเวลายาวนานได้ ดังนั้นกองทัพควรกำหนดแผนการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในระยะยาวอย่างน้อย 5 ปี โดยกำหนดรายละเอียดที่สำคัญซึ่งสามารถใช้ดำเนินการได้ทุก ๆ ปี ควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อการแก้ไขมาตรการต่าง ๆ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือการพัฒนา นโยบายนี้ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้สมัครจนบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายต่อไป

4.3 สรุปท้ายบท

ต่อไปในบทที่ 5 เป็นบทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะจากการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การสรุปผลการศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผลของปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ แนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ

ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์
ในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้บรรลุผล และใช้เป็นแนวทางการศึกษาทางวิชาการ รวมทั้งข้อ
ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป



บทที่ 5

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ฝ่ายทหารต้องการและพัฒนาไปสู่ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร ในบทที่ 4 ซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติมีจำนวน 5 เรื่อง ได้แก่ หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำสถิติ) เครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้นโยบาย จากนั้นนำปัจจัยทั้ง 5 เรื่องเป็นแนวทางการศึกษา และพบว่ามีปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จสำหรับในบทที่ 5 จะนำเสนอในหัวข้อต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติตั้งแต่ พ.ศ. 2542-2564 ปรากฏว่ามียอดผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นคือ ในช่วงแรกคือ พ.ศ. 2545 มียอดผู้สมัครสูงที่สุดคือ ร้อยละ 61.01 ของยอดทหารที่เข้ากองประจำการทั้งหมด จากนั้นต่อมาถึงปัจจุบันยอดผู้สมัครยังไม่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นโดยในปี พ.ศ. 2564 มียอดผู้สมัครร้อยละ 29.77 จากปัญหาของยอดผู้สมัครไม่เป็นตามเป้าหมายจึงทำให้การนำนโยบายการรับราชการทหารโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ คือ การพัฒนาระบบการตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) เป็นระบบอาสาสมัคร ปัญหาความไม่สอดคล้องกับประเทศทั่วโลกที่ส่วนใหญ่ได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารโดยใช้วิธีสมัครใจแทน และปัญหาการเกณฑ์ทหารในประเทศไทย เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน การเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร การเรียกร้องของสังคมและพรรคการเมืองบางพรรคเรียกร้องให้มีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารที่ปรากฏตามสื่อมวลชนใน พ.ศ. 2562-2563 จำนวนมาก และควรปรับปรุงกฎหมายการเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่ปฏิบัติที่ใช่ม

ตั้งแต่ปี 2497 ให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน ดังนั้นจึงเป็นที่มาและความสำคัญของปัญหาในการศึกษาวิจัย-โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรค การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ และนำเสนอแนวทางแก้ไขการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ กล่าวคือทำให้มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น และครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการจนในที่สุดไม่ต้องใช้วิธีการเรียกไปตรวจเลือกทหารฯ ซึ่งจะพัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัคร หรือทหารกองประจำการอาสาสมัครโดยปริยาย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2559) และใช้ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การในการเก็บข้อมูล หลังจากนำข้อมูลที่เก็บมาทำการวิเคราะห์แล้วพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติคือ ปัจจัยทั้ง 5 เรื่อง ได้แก่ หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำของสถิติ) เครื่องมือของใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้ นโยบาย สำหรับพื้นที่วิจัย ผู้วิจัยคัดเลือกจากจังหวัดที่มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการในหน่วยสถิติเขตหรืออำเภอ เดิมจำนวนตามที่ฝ่ายทหารต้องการ ในปี พ.ศ. 2563 และ ปี พ.ศ. 2564 จากภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ภาคละหนึ่งจังหวัด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ สถิติเขต และสถิติอำเภอ กลุ่มผู้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสถิติ ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร, ผู้อำนวยการเขตกรุงเทพมหานคร, ผู้ว่าราชการจังหวัด และนายอำเภอ โดยในแต่ละจังหวัดจะศึกษาในสำนักงานเขตและอำเภอ รวม 3 เขตและอำเภอ ซึ่งในแต่ละเขต/อำเภอ ประกอบด้วยหน่วยงานรวม 3 ประเภท ๓ หน่วยงาน คือ เขต/อำเภอที่มีผู้ร้องขอ เดิมจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย กลุ่มทหารกองประจำการที่ร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) และจับใบแดง (บังคับตรวจเลือกทหาร) กลุ่มผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มคณาจารย์ โรงเรียนการกำลังสำรอง หรือกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มทหารกองประจำการ รวมจำนวน 50 คน การเก็บข้อมูลโดยใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากลุ่ม ระหว่างเดือนมีนาคม-ธันวาคม 2565

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติในครั้งนี้มีข้อค้นพบที่สำคัญสรุปได้ตามรูปที่ 5.1 กล่าวคือ กรอบแนวคิดในการวิจัยเริ่มต้นหรือตั้งต้นที่ใช้เป็นแนวทางการศึกษาเพื่อหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยนำตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2559) ซึ่งเป็นตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การที่มี

ความสอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยมีปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จรวม 5 ด้าน ได้แก่ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การจูงใจ การมีส่วนร่วม การสร้างทีมงาน และการสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ปัจจัยทั้ง 5 ด้านนี้เป็นปัจจัยภายในองค์กรเมื่อได้กรอบแนวคิดในการวิจัยผู้วิจัยได้ไปลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยในระหว่างที่รวบรวมข้อมูลในแต่ละพื้นที่คือ เริ่มต้นเก็บข้อมูลที่กรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่ภาคกลาง จากนั้นไปเก็บข้อมูลที่จังหวัดน่านเป็นพื้นที่ภาคเหนือ ที่จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และที่จังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งในระหว่างเก็บข้อมูลแต่ละภาคผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์และสังเคราะห์ข้อมูลที่จัดเป็นกลุ่มปัจจัยที่ใช้ตอบคำถามการวิจัยได้ดีที่สุด



รูปที่ 5.1 ข้อค้นพบจากการศึกษาเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ

โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ

ที่มา : ผู้วิจัย, 2566

สำหรับผลการศึกษาในครั้งนี้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ศักยภาพและความสามารถของหน่วยสถิติหรือภาวะผู้นำของสถิติในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่น ที่บ่งบอกให้เห็นถึงลักษณะต่าง ๆ เช่น ความตั้งใจ ทุ่เมท การสร้างสัมพันธภาพ ความกระตือรือร้น และการพยายามคิดอุปบายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหาร การรู้จักพื้นที่ เช่น รู้จักผู้นำชุมชน การทำงานมานาน และการเข้าใจบริบทในพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น เช่น มีมนุษยสัมพันธ์ ได้รับการสนับสนุน ได้รับการเชิญร่วมงาน และความเชื่อมั่นการทำงานเป็นทีม เช่น ร่วมปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ทำงานในหน่วยเดียวกัน ใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- 2) เครื่องมือจูงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้
- 3) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัด ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งหน่วยระดับมณฑลทหารบก กองทัพภาคให้สนับสนุนการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่น้อยมาก
- 4) ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่ สิทธิประโยชน์ ความโปร่งใสยังมีข่าวปรากฏในสื่อมวลชนซึ่งเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อ การร้องขอฯ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เกิดจากส่วนกลางและการดำเนินการของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ซึ่งแสดงออกในแง่มุมที่ไม่ดี และ
- 5) การรับรู้ นโยบาย ในด้านสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

จากผลการศึกษาที่พบปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อม รวม 2 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยหน่วยสถิติหรือภาวะผู้นำของสถิติที่มีศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันน่าจะมีปัจจัยแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ลักษณะของพื้นที่ จำนวนประชากร ทัศนคติ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของสถิติในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันได้อีกปัจจัยหนึ่ง และภาพลักษณ์ด้านลบซึ่งเป็นมุมมองของบุคคลภายนอก ในเรื่องระบบการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ ความโปร่งใส พบว่า วัฒนธรรมองค์กรทหาร น่าจะส่งผลให้การสมัครเป็นทหารไม่ประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรม คือ ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ซึ่งแสดงออกถึงวิถีการดำเนินชีวิตในหน่วยทหาร โดยเป็นมุมมองของบุคคลภายในองค์กร ไม่ใช่ภาพลักษณ์ด้านลบที่มองจากบุคคลภายนอก เมื่อทราบถึงผลการศึกษา และข้อค้นพบจากการศึกษา ลำดับต่อไปผู้วิจัยสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาปรากฏว่ากรอบแนวคิดในการวิจัยเริ่มต้นปรับเปลี่ยนไป กล่าวคือ กรอบแนวคิดการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำของสถิติ) (2) เครื่องมือจูงใจ (3) การประชาสัมพันธ์ (4) ภาพลักษณ์ด้านลบ และ (5) การรับรู้ นโยบาย โดยปัจจัยภาวะผู้นำของสถิติเป็นปัจจัยภายในองค์กรหรือภายในหน่วยสถิติที่ส่วนใหญ่เกิดจากการกระทำของสถิติ และปัจจัยเครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้ นโยบายเป็นปัจจัยภายนอกองค์กร หรือเป็นปัจจัยที่เกิดจากการกำหนดของหน่วยกำหนดนโยบายหรือหน่วยเหนือซึ่งหน่วยสถิติไม่สามารถควบคุมได้

5.1.1 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าปัญหา และอุปสรรค ของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ เกิดจากปัจจัย 5 ประการ ซึ่งมีอิทธิพลทำให้การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านหน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำสถิติ) เครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรู้ นโยบาย จากการศึกษาวเคราะห์ปัจจัยทั้ง 5 ด้านดังกล่าว พบว่าปัจจัย 3 เรื่อง เป็นข้อค้นพบที่ไม่เคยมีผู้นำเสนอเรื่องนี้มาก่อน คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของสถิติ ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยด้านการรับรู้ นโยบายของผู้เกี่ยวข้องและในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) หน่วยสถิติ (ภาวะผู้นำของสถิติ) แต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน กล่าวคือ การรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอมีหน่วยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หน่วยกำหนดนโยบาย ได้แก่ กระทรวงกลาโหม (กรมเสมียนตรา และกรมการสรรพกำลังกลาโหม) หน่วยแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ กองทัพบก (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกรมกำลังพลของกองทัพบกไทยและกองทัพบก) และหน่วยนำนโยบายไปปฏิบัติ (กองทัพบกภาคที่ 1-4, มณฑลทหารบก จำนวน 35 หน่วย และหน่วยสถิติเขต กรุงเทพมหานคร/หน่วยสถิติอำเภอ ใน 76 จังหวัด) สำหรับหน่วยสถิติที่อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของมณฑลทหารบก

คือ สำนักงานสถิติกรุงเทพมหานครและสำนักงานสถิติจังหวัด แต่กระทรวงกลาโหมจะมอบการปกครองบังคับบัญชาต่อปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น ๆ ได้ตามความจำเป็น ซึ่งมีหน่วยสถิติระดับจังหวัดทั่วประเทศ จำนวน 77 หน่วย และหน่วยสถิติที่อยู่ในการปกครองบังคับบัญชาของสถิติกรุงเทพมหานครหรือสถิติจังหวัดคือ หน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอ แต่กระทรวงกลาโหมจะมอบการปกครองบังคับบัญชาต่อผู้อำนวยการเขตหรือนายอำเภอนั้น ๆ ได้ตามความจำเป็น ซึ่งมีหน่วยระดับอำเภอ จำนวน 928 หน่วย โดยในส่วนราชการของกองทัพบกมีข้าราชการทำหน้าที่สถิติได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร จำนวน 1,470 นาย และนายทหารประทวน จำนวน 1,889 นาย (ข้อมูลประจำวัน ที่ 24 เมษายน 2566) ดังนั้นหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งที่ขับเคลื่อนการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหน่วยสถิติเขตและหน่วยสถิติอำเภอในพื้นที่ที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (H) จำนวนปานกลาง (M) และจำนวนน้อย (L) ในแต่ละจังหวัดที่เป็นตัวแทนของแต่ละภาคของประเทศ ได้แก่ ภาคกลางคือ กรุงเทพมหานคร ภาคเหนือ คือ จังหวัดน่าน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัดกาฬสินธุ์ และภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา ในปี 2563 และ ปี 2564 ตัวบ่งชี้สำคัญของปัจจัยด้านหน่วยสถิติ คือ ภาวะผู้นำของสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ความมุ่งมั่น (ความตั้งใจ ทุ้มเท, สัมพันธภาพ, ความกระตือรือร้น, การพยายามคิดอุปายในการชวนคนมาสมัครเป็นทหาร) การรู้จักพื้นที่ (รู้จักผู้นำชุมชน, ทำงานมานาน, เข้าใจบริบทในพื้นที่) การยอมรับจากหน่วยงานอื่น (มีมนุษยสัมพันธ์, ได้รับการสนับสนุน, ได้รับการเชิญร่วมงาน, ความเชื่อมั่น) และการทำงานเป็นทีม (ร่วมปฏิบัติงานสม่ำเสมอ, ทำงานเสมือนหน่วยเดียวกัน, การใช้ทรัพยากรร่วมกัน) โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้อำนวยการเขต และนายอำเภอ จำนวน 16 คน สถิติเขตกรุงเทพมหานคร และสถิติอำเภอในจังหวัดและภาคดังกล่าว จำนวน 12 คน การสนทนากลุ่มของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน และทหารกองประจำการ จำนวน 9 คน รวม 50 คน พบว่าความแตกต่างในเรื่องศักยภาพและความสามารถของหน่วยสถิติหรือภาวะผู้นำของสถิติของหน่วยสถิติที่มีจำนวนผู้ร้องขอฯ ใน 3 ระดับ (หน่วยสถิติ H-M-L) ได้แก่ หน่วยสถิติที่มีผู้ร้องขอฯ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อยมีความแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าหน่วยสถิติเขตและสถิติอำเภอที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการเต็มจำนวน (หน่วยสถิติ H) จะมีตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำของสถิติครบทั้ง 4 เรื่อง คือ ความมุ่งมั่น, การรู้จักพื้นที่, การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม สำหรับหน่วยสถิติเขตและสถิติอำเภอที่มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการจำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย (หน่วยสถิติ M และ L) จะมีตัวบ่งชี้ จำนวน 2 และ 1 เรื่อง ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตในเรื่องปัจจัยด้านหน่วยสถิติคือ ภาวะผู้นำของสถิติ

น่าจะมีปัจจัยแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ลักษณะของพื้นที่ ประชากร ทัศนคติ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำหรือศักยภาพและความสามารถของสัสดีในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากันได้อีกปัจจัยหนึ่ง

2) เครื่องมือจูงใจในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ กล่าวคือ เครื่องมือจูงใจเป็นปัจจัยที่กำหนดโดย กองทัพบกและประกาศใช้ในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนมาสมัครเป็นทหารในทุกพื้นที่จึงไม่มีผลต่อการน่านโยบายไปปฏิบัติของหน่วยสัสดี หรือจะเป็นปัจจัยร่วมที่มีผลต่อทุกหน่วยสัสดีที่ น่านโยบายไปปฏิบัติ สำหรับสิทธิหรือสิทธิประโยชน์หรือสิ่งจูงใจที่ทหารกองประจำการจะได้รับ ในระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการที่สำคัญเช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการ ครองชีพชั่วคราวเดือนละ 10,000 บาท, เครื่องแต่งกายทหารและของใช้ส่วนตัว, สิทธิการ รักษาพยาบาล, การศึกษาเพิ่มเติม, ฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ, รับราชการต่อจนถึงอายุไม่เกิน 25 ปี, มีโควตาสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก และมีสิทธิได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียม ทหาร นักเรียนจำทหารเรือ นายทหารประทวนตามที่กองทัพอากาศกำหนด, ผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษมี สิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี และเมื่อปลดประจำการได้รับคะแนนเพิ่ม พิเศษในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในกองทัพบก จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่าเครื่องมือจูงใจเป็นปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี กล่าวคือ ค่าตอบแทน และ สวัสดิการของทหารกองประจำการที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ความก้าวหน้าในชีวิต หลังจากปลดประจำการ ความมั่นใจที่จะได้เข้าเรียนโรงเรียนนายสิบทุกคน เข้ารับราชการทหาร หรือประกอบอาชีพที่มั่นคงต่อไป และความมีศักดิ์ศรีของทหารกองประจำการ หรือพลทหาร ยัง ไม่ปรากฏอย่างเด่นชัด

3) การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย กล่าวคือ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 บัญญัติการเรียกคนเข้ากองประจำการว่าบุคคลที่อยู่ใน กำหนดออกหมายเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้นคือผู้ที่เป็นทหารกองเกิน การ เรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการนี้ ปีหนึ่งให้เรียกครั้งเดียวระหว่างเดือนเมษายนกับ เดือนพฤษภาคม ซึ่งที่ผ่านกระทรวงกลาโหมโดยกองทัพบกได้ประกาศชี้แจงการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปีทุก ๆ ปี สำหรับการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่น ให้กระทำโดยวิธีร้อง ขอ และบุคคลที่จะร้องขอต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์”

กระทรวงกลาโหมเริ่มนโยบายให้มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 (อายุ 21 ปี) และเปิดรับสมัครผู้ที่มีอายุ 18-20 ปี และอายุ 22-25 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 ต่อมาปี พ.ศ. 2564 กระทรวงกลาโหมโดยกองทัพบกได้ดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารฯ ไปสู่ระบบการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต โดยกองทัพบกได้ดำเนินรับสมัครฯ และคัดเลือกทหารกองประจำการตามนโยบายดังกล่าวจนถึงปี พ.ศ. 2564 ปรากฏว่ายอดผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่มีแนวโน้มครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยการประชาสัมพันธ์เป็นปัญหาและอุปสรรคในการน่านโยบายไปปฏิบัติฯ ซึ่งที่มีความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ และมีข้อจำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนมาสมัครเป็นทหารมีความจำกัดด้านช่องทางการเผยแพร่สู่สังคม เช่น สื่อโทรทัศน์ โซเชียลมีเดีย การจัดกิจกรรม เอกสาร สิ่งพิมพ์ และระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์สั้นเกินไป ด้านข้อมูลที่ได้รับอย่างจำกัดในเรื่องรายละเอียดของผู้สมัครเข้ากองประจำการ การใช้ภาษาที่สร้างความไม่เข้าใจ และข้อจำกัดด้านกลุ่มเป้าหมายที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่ ไม่ได้ประชาสัมพันธ์ถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง นอกจากนั้นในการสัมภาษณ์พบว่า หน่วยทหารในแต่ละพื้นที่ส่วนใหญ่ นอกเหนือจากหน่วยสถิติไม่แสดงบทบาทในการลงพื้นที่ไปรณรงค์หรือประชาสัมพันธ์ผ่านตามช่องทางสื่อสารต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น มณฑลทหารบก หน่วยระดับกรม กองพัน เรื่องเนื้อหาและสื่อการประชาสัมพันธ์หลักมาจากส่วนกลางของกองทัพบกเช่น กรมกำลังพลทหารบก หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน โดยหน่วยสถิติเป็นผู้ไปประสานหน่วยงานในพื้นที่ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โรงเรียน ส่วนราชการ สื่อมวลชน เพื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนไปสมัครเป็นทหาร ซึ่งจะมีผู้สมัครมากน้อยเท่าไรต้องขึ้นกับภาวะผู้นำของสถิติ

4) ภาพลักษณ์ด้านลบ ในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส กล่าวคือ กองทัพบกมีภารกิจในการเตรียมกำลัง การป้องกันราชอาณาจักร และการดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในยามปกติของกองทัพบกประการหนึ่งคือ การฝึกเพื่อให้พร้อมที่จะรองรับ และเผชิญภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ดังนั้นการฝึกจึงเป็นเครื่องมือ และเป็นหลักประกันในการพัฒนากำลังพลให้มีขีดความสามารถ มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติการกิจ การดำเนินการฝึกทหารใหม่ยึดถือตามระเบียบและหลักสูตรการฝึก การฝึกทหารใหม่เบื้องต้นทั่วไปสำหรับทหารทุกเหล่าของกองทัพบก การฝึกทหารใหม่จะต้องมีความระมัดระวังในทุกขั้นตอนอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการสูญเสีย และ

อันตรายจากการฝึก เช่น การลงทัณฑ์ทหารใหม่ต้องพิจารณาอย่างเหมาะสม เป็นไปตามแบบธรรมเนียมทหารโดยห้ามใช้วิธีการลงโทษที่รุนแรง ผู้บังคับหน่วยต้องเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการฝึก ต้องกำกับดูแล เอาใจใส่ฝึกทหารใหม่อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาโดยเมื่อเกิดปัญหา/ข้อขัดข้องต้องรีบเข้าไปดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วนพร้อมกับชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง หรือญาติของทหารใหม่ให้รับทราบ และเข้าใจ เพื่อคลี่คลายเหตุการณ์ต่าง ๆ ไปในทางที่ดี จากมาตรการของกองทัพบกในเรื่องการฝึก ผู้วิจัยพบว่าภาพลักษณ์ของทหารเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อการร้องขอฯ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เกิดจากส่วนกลางและการดำเนินของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก ซึ่งแสดงออกในแง่มุมที่ไม่ดีด้านการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ภาพที่ปรากฏทางสื่อสารมวลชนยังมีภาพครูฝึกทหารใช้อารมณ์ ความรุนแรง ทหารถูกทำร้ายร่างกาย ในเรื่องหน้าที่รับผิดชอบมีข่าวออกมาตามสื่อว่าเป็นทหารแล้วไปเลี้ยงวัว ไปอยู่บ้านนาย และเรื่องสิทธิประโยชน์และความโปร่งใส เช่น แสวงผลประโยชน์จากตัวน้อง ๆ ทหาร กองประจำการที่มีชอบ เช่น เรื่องเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การประกอบเลี้ยง การปล่อยลา สวัสดิการ หักค่าเครื่องแต่งกาย

5) การรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเพื่อให้มีการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ทำให้ไม่ต้องทำการตรวจเลือกทหาร (เกณฑ์ทหาร) เมื่อมีผู้ร้องขอเป็นทหารครบตามจำนวนที่กำหนดแต่ละปีแล้ว การรับบุคคลเข้ารับราชการทหารกองประจำการจะเข้าสู่ระบบอาสาสมัครโดยปริยาย ซึ่งนโยบายดังกล่าวเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา และพบว่าตลอดระยะเวลา 24 ปี นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ มีการปรับเปลี่ยน หลักเกณฑ์ วิธีการ และรายละเอียดของนโยบาย ตามช่วงเวลา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัญหา และอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งเป็นปัจจัยที่เกิดจากส่วนกลางและการดำเนินของหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก จากการศึกษาพบว่า การสื่อสารรายละเอียดของนโยบายโดยเฉพาะด้านสิทธิประโยชน์ของผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำบางคนไม่ทราบเรื่อง โศกนาฏกรรมเป็นนักเรียนนายสิบจนกระทั่งทราบเรื่องสิทธิประโยชน์เมื่อเข้ามารับราชการแล้ว ระยะเวลาการดำเนินการของนโยบายสั้นเกินไปในการให้หน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครอบคลุมในพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งในการรับสมัครบางกรณีหน่วยสถิติต้องรอคำสั่งอนุมัติหลักการในแต่ละปี จึงจะเริ่มดำเนินการได้ และเรื่องความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเนื่องจากนโยบายมีการปรับเปลี่ยน

รูปแบบและวิธีการตามช่วงเวลาที่ผ่านมาจึงทำให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มั่นใจว่าจะปฏิบัติอย่างไรหรือเตรียมการวางแผนล่วงหน้าในทิศทางใดเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่กำหนดไว้

5.1.2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องนำประเด็นปัญหาและอุปสรรคทั้ง 5 ด้าน ตามข้อ 4.1 คือ หน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) เครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ และการรับรื้อนโยบาย มาวางแผนกำหนดแนวทางแก้ปัญหาฯ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลสรุปแนวทางแก้ไขไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1) แนวทางแก้ไขด้านหน่วยสวัสดิ โดย (1.1) กองทัพบกควรส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสวัสดิและการสร้างภาวะผู้นำของสวัสดิ โดยการฝึกอบรม ประชุมชี้แจงหน่วยสวัสดิในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยสวัสดิให้บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ (1) การสร้างความมุ่งมั่น (2) การสำรวจพื้นที่ (3) การสร้างยอมรับจากหน่วยงานอื่น และ (4) การทำงานเป็นทีม (1.2) กองทัพภาคและมณฑลทหารบก ควรส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสวัสดิที่อยู่ในความปกครองบังคับบัญชาในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหาร รวมทั้งด้านกำลังพล หน่วยสนับสนุน สาเหตุสำคัญคือ มีข้าราชการทำหน้าที่สวัสดิในหน่วยสวัสดิระดับอำเภอหน่วยละ 2-4 นาย (ข้อมูลประจำวัน ที่ 24 เมษายน 2566) ซึ่งสวัสดิมีหน้าที่หลักคือ ดำเนินการควบคุมทหารกองเกิน และทหารกองหนุนในเขตท้องที่เขตหรือท้องที่อำเภอ ทั้งด้านบันทึก รายงาน รวบรวม ข้อมูล สถิติ และสภาพของทหารกองหนุนในเขตท้องที่เพื่อนำมาใช้ในการเข้ารับราชการทหาร และการเตรียมพล และหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัยสายงานสวัสดิตามที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้จึงทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยสวัสดิไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องกำลังพลมีการปรับย้ายสวัสดิเดือนตุลาคม ซึ่งอยู่ในห้วงสมัครทหารออนไลน์ (ธันวาคม-มกราคม) และจะเกณฑ์ทหารเดือนเมษายนพอดี เรื่องนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานถึง 60 % และควรให้กองพันจัดชุดปฏิบัติการเข้าร่วมประชาสัมพันธ์กับหน่วยสวัสดิในการเชิญชวนคนให้สมัครเป็นทหาร รวมทั้งพิจารณาสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ แบบพิมพ์ สื่อประชาสัมพันธ์ ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ (1.3) หน่วยสวัสดิควรพัฒนาทักษะด้านการสร้างการรับรู้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ และการจูงใจแก่

กลุ่มเป้าหมายที่จะสมัครเป็นทหารอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นความต้องการหรือความคาดหวังในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อเป็นข้อมูลให้กองทัพนำไปพิจารณาปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ ให้ตรงกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันต่อไป

2) แนวทางแก้ไขด้านเครื่องมือจิตใจ โดย (2.1) กองทัพควรปรับเครื่องมือจิตใจให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สมัครหรือผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่เปลี่ยนแปลงไปยุคสมัย ได้แก่ บุคคลที่มีความตั้งใจเป็นทหารอาชีพแน่นอน โดยให้บุคคลดังกล่าวสามารถเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบได้ ซึ่งผู้สมัครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอันดับแรก การเพิ่มเงินเดือนทหารกองประจำการให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ การเพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว เช่น พ่อแม่ ภรรยา และบุตรในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เช่นเดียวกับทหารกองประจำการ การให้ความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพต่อไปได้หลังปลดจากทหารกองประจำการ และ (2.2) กองทัพควรหางานให้ทหารกองหนุนประกอบอาชีพหรือรับราชการทหารต่อไป ในเรื่องการจัดหางานร่วมกับภาคเอกชน ควรมีการประเมินผล พัฒนาเพิ่มทางเลือกในการทำงาน และเน้นให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การจัดหางานทำกับเอกชนไปยังหน่วยสวัสดิและทหารในพื้นที่ได้รับทราบ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน กลุ่มเป้าหมายที่จะสมัครเป็นทหารและครอบครัวทราบอย่างต่อเนื่อง สำหรับประกาศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2557 เรื่องขอความร่วมมือให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตรวจสอบเอกสารทางทหารที่นำมาใช้เป็นหลักฐานในการสมัครเข้าทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน ก่อนที่จะรับบุคคลเข้ารับราชการหรือเข้าทำงานนั้น ควรปรับปรุงประกาศดังกล่าว หรือทบทวนกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการสนับสนุนการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้เร็วขึ้น

3) แนวทางแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ โดย (3.1) กองทัพควรเน้นการประชาสัมพันธ์ในเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายหรือประชาชนเพื่อสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ รวมถึงเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ เช่น สถานีโทรทัศน์ และสถานีวิทยุ นอกเหนือจากของกองทัพและสื่อที่เป็นที่นิยมของประชาชนทั่วไป เช่น เฟสบุ๊ก อินสตาแกรม และโซเชียลต่าง ๆ ควรจัดการประกวดเพื่อสร้างความสนใจ สร้างสื่อโดยการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ให้หน่วยทหารช่วยประชาสัมพันธ์ จนเกิดความใฝ่ฝันอยากเป็นทหารตามทหารรุ่นพี่ ๆ เพิ่มความดึงดูดโดยการสร้างนักรดตลาด สร้างคอนเทนต์ให้น่าสนใจ หาทหารไอค่อน ไปพูดให้เด็กๆ เห็นภาพประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นทหาร กระจายกิจกรรมดังกล่าวลงไปในพื้นที่ การจัดกิจกรรมที่เอื้อ

ประโยชน์ในการสร้างการรับรู้และสนใจสมัครเป็นทหาร เช่น จัดละครเวที ประกวดเขียนนวนิยาย เปิดให้โหวดคลิป โลกโซเชียล และให้คะแนน โพสต์ ในโซเชียลมีเดีย ใส่แฮชแท็กในอินสตาแกรม เพิ่มระยะเวลา โดยมีการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งปีและความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงาน สื่อมวลชน และองค์กรต่าง ๆ (3.2) กองทัพภาคและมณฑลทหารบกควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งขอรับการสนับสนุนและขอความร่วมมือโรงพยาบาลของกองทัพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งมี 50 กว่าแห่งทั่วประเทศ และโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในจังหวัดต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์ ให้ชาวบ้านที่ไปใช้บริการโรงพยาบาล และนักเรียน ผู้ปกครอง ได้ทราบเรื่องราวแบบนี้และไปบอกต่อ ๆ กันได้ และ (3.3) หน่วยสถิติต้องลงพื้นที่ของผู้ที่จะสมัคร ฯ เพื่อไปประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วย เช่น ใช้วิธีเคาะประตูบ้านซึ่งต้องขอความร่วมมือกับส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเชิญชวนมารับฟังในสถานที่ที่เป็นศูนย์รวมของชุมชนได้มาร่วมรับฟังการเชิญชวนสมัครเป็นจากหน่วยสถิติพร้อมกัน

4) แนวทางแก้ไขด้านภาพลักษณ์ด้านลบ โดย กองทัพควรปรับภาพลักษณ์ของกองทัพโดยการสื่อสารให้ประชาชนเป้าหมายได้รับทราบถึง ระบบการฝึก การปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของทหารที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งมีความปลอดภัย สามารถสร้างความมั่นใจต่อทั้งผู้ที่สมัครเป็นทหาร และบุคคลภายในครอบครัวของทหาร โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงรุกเพื่อเน้นแก้ไขภาพลักษณ์เดิม และสร้างการรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่ และรักษาการรับรู้ในภาพลักษณ์ที่ดีให้เข้มแข็ง และยังยืนยันด้วยการเน้นการสื่อสารเป็นสำคัญ เช่น ประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงบุคคลธรรมดา ในเรื่องนโยบายการสมัครเป็นทหารซึ่งไม่เป็นการบังคับทำให้ประชาชนรู้สึกว่ามีทางเลือก ไม่เกิดอคติกับกองทัพ ไม่โดนบีบบังคับ การปรับปรุงกองทัพควรเริ่มจากภายในกองทัพ ควรเปิดเผยข้อมูลที่ประชาชนสนใจตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส เพื่อให้เกิดความสบายใจ ลดความคลางแคลงใจต่อกัน สำหรับทหารใหม่ควรเปิดโอกาสให้พบผู้ปกครอง ครอบครัว และญาติให้มากขึ้นเพื่อทำให้ไม่เครียดในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการ

5) แนวทางแก้ไขด้านการรับฐนโยบาย โดย กองทัพควรกำหนดแผนการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในระยะยาวอย่างน้อย 5 ปี กล่าวคือ นโยบายการร้องขอเป็นทหารกองประจำการในการตรวจเลือกทหารฯ อายุ 21 ปี และการรับสมัครทหารกองเกินและทหารกองหนุนเป็นทหารกองประจำการ อายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี ควรกำหนดรายละเอียดที่สำคัญซึ่งสามารถใช้ดำเนินการได้ทุก ๆ ปี ได้แก่ คุณสมบัติของผู้สมัคร เอกสารหลักฐานการสมัคร ห้วงเวลาการรับ

สมัคร วิธีการสมัคร ห้วงวัน เวลา และสถานที่ทำการคัดเลือก หลักฐานที่จะต้องนำไปในวันคัดเลือก กรรมการคัดเลือก และการส่งเข้ารับราชการทหารกองประจำการ นอกจากนั้น กองทัพบกควรรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติเพื่อการแก้ไขมาตรการต่าง ๆ การแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือการพัฒนา นโยบายนี้ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้สมัครจนทำให้มีผู้ร้องขอเป็นทหารกองประจำการครบตามที่ฝ่ายทหารต้องการ โดยกองทัพบกเปิดการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วย สัสดี กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น มณฑลทหารบก และกองทัพบก กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักเรียนและผู้ปกครอง และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สื่อมวลชน และสถานการศึกษา ในเรื่องนโยบายการให้โอกาสเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน สมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการในส่วนของการพบกซึ่งเป็นการมอบโอกาสให้กับเยาวชนที่เคยหลงผิดได้ปรับปรุงแก้ไขตนเองและเป็นการคืนคนดีสู่สังคม กองทัพบกควรประเมินผลการดำเนินการในแต่ละปี และกองทัพบกควรทบทวนเรื่องการเรียกคนเข้ากองประจำการ จากเดิมบรรดาชายไทยซึ่งมีสัญชาติไทย เมื่อมีอายุย่างเข้า 18 ปี ให้ไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกิน และเมื่ออายุ 21 ปี ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการตามกำหนดหมายนั้น เปลี่ยนเป็น อายุย่างเข้า 16 ปี ให้ไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินฯ และเมื่ออายุ 18 ปี ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารฯ และเมื่อปลดจากกองประจำการแล้วสามารถเรียนต่อในระดับมหาวิทยาลัยตั้งแต่อายุย่างเข้า 20 ปี เป็นต้นไป ซึ่งเป็นในช่วงการศึกษาที่เหมาะสมทั้งสามารถศึกษาต่อในระหว่างรับราชการในกองประจำการจนจบมัธยมศึกษาตอนปลายและสอบคัดเลือกเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกหรือศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยได้

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ปัญหา และอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเมื่อทำศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จที่กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย รวม 5 ปัจจัย และพบแนวทางแก้ไขเพื่อให้การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

5.2.1 การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเกิดจากการดำเนินการรวม 5 เรื่อง ได้แก่ หน่วย

สัสดี (ภาวะผู้นำ) เครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร และการรับรู้นโยบาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละปัจจัยนั้น เกิดจากหน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ หน่วยสัสดีแต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน หรือ การมีภาวะผู้นำของสัสดีใน 4 เรื่อง คือ ความมุ่งมั่น, การรู้จักพื้นที่, การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน และเกิดจากหน่วยกำหนดนโยบายที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเครื่องมือจูงใจ ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ การประชาสัมพันธ์ ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส และการรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอนโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง

โดยปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกับผลการศึกษาวิจัยหรือแนวคิดทฤษฎี ดังนี้ ผลการวิจัยเรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศชายุทธ์ เสาวคนธ์ (2560) ที่เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอฯ ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการและผู้ที่ปลดจากกองประจำการเป็นทหารกองหนุน เช่น การได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก การมีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทำให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น ได้รับการฝึกวิชาชีพสำหรับใช้ประโยชน์เมื่อปลดจากกองประจำการ และมีโอกาสทำงานในสถานประกอบการที่ต้องการบุคคลที่ผ่านการเป็นทหารกองประจำการ (2) ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่ผู้ร้องขอฯ จะได้รับ เช่น การทำประกันชีวิต การแจกจ่ายเครื่องแบบ เครื่องนอน เครื่องสนามและสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัว การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์และรถไฟขณะเป็นทหาร การจัดเลี้ยงอาหาร และสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตลอดห่วงการเป็นทหาร (3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ เช่น ความคิดว่าเป็นทหารนับว่าเป็นเกียรติของชีวิต บิดา มารดา บุคคลในครอบครัวญาติพี่น้อง และเพื่อนฝูงให้การยอมรับมากขึ้นหลังจากเข้ามาเป็นทหาร สังคมยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร และความภาคภูมิใจเสมอในการสมัครเป็นทหารซึ่งแสดงออกถึงความเป็นลูกผู้ชายชาวไทย (4) ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิตของผู้ร้องขอฯ และผู้ผ่านการรับราชการทหารกองประจำการ เช่น ได้มีโอกาสพบผู้บังคับบัญชา ทหารกองประจำการรุ่นพี่ เพื่อน และรุ่นน้อง ใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่มีระเบียบวินัย ได้รับการฝึกศึกษา และความรู้ใหม่ ๆ (5) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น ความต้องการมีรายได้จึงสมัครเป็นทหาร เงินเดือนมีความเหมาะสมและเพียงพอในการดำรงชีพ

ขณะเป็นทหาร ความเหมาะสมของเบี้ยเลี้ยงเงินเพิ่มพิเศษและสวัสดิการ และการเป็นทหารมีรายได้ น้อยแต่มีสวัสดิการดีกว่าอาชีพอื่น และ (6) บัณฑิตด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ ทหารของผู้ที่ร้องขอฯ ซึ่งเป็นทหารกองประจำการจนปลดเป็นทหารกองหนุนจะได้รับประโยชน์ หรือมีโอกาสมากกว่าทหารหน่วยอื่น ๆ หรือบุคคลทั่วไป ในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวน ในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก สอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ แดงไฟ (2563) ที่กล่าวว่า บัณฑิตที่มีผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ที่ ส่งผลต่อความรักและความผูกพัน ด้านประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของ ทหารกองประจำการและของครอบครัว ด้านความมั่นคงต่ออาชีพของทหารกองประจำการ ด้าน ความเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับเกียรติ การยอมรับและการยกย่องจากสังคม สำหรับความ คลางแคลงใจต่อเรื่องต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้สมัครเป็นทหารกองประจำการไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ คือ เรื่องการฝึกและศึกษาที่ไม่เชื่อมั่นในมาตรฐานการฝึกและมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน เรื่องหน้าที่ ของทหารกองประจำการว่าเป็นหน้าที่ทางทหารที่แท้จริงหรือไม่ และเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ บัวศรี (2555) ที่ศึกษานโยบายการพัฒนา ระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ พบว่า กองทัพจะต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับ สวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ได้แก่ การสอบบรรจุเข้าโรงเรียนนายสิบที่รับเฉพาะทหารอาสาสมัคร เท่านั้น จัดหางานให้หลังจากรับราชการครบ 2 ปี รับราชการเป็นทหารกองประจำการต่อได้ถึงอายุ 25 ปี ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวนหรือนายทหารสัญญาบัตรตามคุณวุฒิ ที่กำหนด และทหารอาสาสมัครที่ไม่มีงานรองรับเมื่อปลดประจำการควรมีบำเหน็จให้คนละ 30,000 บาท เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาวัน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาศ และทรงศักดิ์ จิรสมบัติ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหาร กองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจฯ คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความมีเกียรติ มี ศักดิ์ศรี ภาพลักษณ์ขององค์กร และด้านแนวทางการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยที่มี เรื่องของกฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับอิทธิพลการเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือ งานวิจัยของ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการเข้าเป็นพลทหารเกณฑ์ของไทยเรียงลำดับ ความสำคัญได้แก่ (1) ความมีอุดมการณ์รักชาติ คือ ความรักหวงแหนในแผ่นดิน การปกป้องรักษา เอกราชไม่ให้ตกเป็นเมืองขึ้นของชาติใด ความรักสามัคคีและความเสียสละของคนในชาติ การ ทดแทนคุณแผ่นดินและร่วมพัฒนาชาติ และความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ที่แสดงถึงความเป็นชาติ (2) ผลของกฎหมาย คือ การรับผิดชอบทางอาญาและแพ่ง การนิรโทษกรรม การละเมิดสิทธิมนุษยชน

และการทุจริตของเจ้าหน้าที่ (3) ผลของการฝึกอบรม คือ การมีอาชีพติดตัว การเป็นผู้นำในสังคม และการศึกษานอกระบบโรงเรียน (4) ความมีฐานะ เกียรติยศ คือ สิทธิด้านค่าตอบแทน สิทธิด้านสวัสดิการ สิทธิด้านความเจริญก้าวหน้า และสิทธิด้านสังคม และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยของสถาบันการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2564) ได้ศึกษาสถานการณ์ของการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการและบริบทที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประเมินความคิดเห็นฯ เพื่อเสนอแนวทางเบื้องต้นสำหรับการปฏิรูปการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการของไทยในศตวรรษที่ 21 จากการศึกษาพบปัญหาหลายประการทั้งในขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นหลังดำเนินการ เช่น ปัญหาการกำหนดจำนวนและคุณสมบัติของทหารกองประจำการที่ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาไปสู่กองทัพที่มีขนาดเล็กแต่มีประสิทธิภาพ และยังไม่กำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสม ปัญหาทัศนคติด้านลบของประชาชนจากข่าวการใช้ความรุนแรงและการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมต่อทหาร การประชาสัมพันธ์การรับสมัครไม่ทั่วถึง ปัญหาความล่าช้าในการตรวจเลือก การปฏิบัติงานผิดพลาดในการตรวจเลือกทหาร ความไม่คุ้มค่าของบุคคลที่สมัครเป็นทหารแต่รับราชการ 6 เดือน ข้อจำกัดทรัพยากรของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ปัญหาการได้รับเงินเดือนไม่เต็มจำนวน ปัญหาสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ภายในหน่วยทหาร คุณภาพอาหาร กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไป ปัญหาการมอบหมายงานและการลงโทษที่ไม่เหมาะสม

โดยมีแนวทางการปฏิรูปการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการประกอบด้วย 15 แนวทาง และจัดเป็นกลุ่มได้ 5 ด้านหลักที่สำคัญ คือ การเพิ่มสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ การปรับปรุงความเป็นอยู่ของทหารกองประจำการ การปรับปรุงการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจของสังคม การสร้างการมีส่วนร่วมของสังคมในการกำหนดจำนวน คุณสมบัติ และระยะเวลารับราชการของทหารกองประจำการให้เหมาะสม และการลดจำนวนทหารกองประจำการตามลำดับ การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอว่า ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการทั้งระบบให้เหมาะสมกับบริบทความมั่นคงและสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร ควรได้รับการสนับสนุนระดับนโยบายจากทั้งฝ่ายการเมือง ฝ่ายทหาร และฝ่ายปกครอง และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีคณะทำงานในการขับเคลื่อนนโยบายนี้ไปสู่เป้าหมายและในระยะยาวควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการรับสมัครทหาร โดยเฉพาะ และพัฒนาระบบเกณฑ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกรณีที่เป็น สำหรับเรื่องปัญหา และอุปสรรคจากปัจจัยหน่วยสวัสดิ หรือภาวะผู้นำของสวัสดิ และปัจจัยการรับรู้นโยบายในด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่านโยบายจะไม่

ถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง ตรงกับทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะของ ศุภชัย ยาวะประภาส (2550) ที่ได้อธิบายว่าปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยหนึ่งซึ่งกำหนดปัจจัยวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ประกอบด้วยในข้อหนึ่งที่ว่า ความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ คือ คำสั่ง ข่าวสาร หรือข้อมูลต่าง ๆ จากผู้กำหนดนโยบายไปถึงผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ชัดเจน สอดคล้อง (ไม่ขัดแย้ง) กับการแปลความวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ของนโยบาย และในเรื่องลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยหนึ่ง คือ ความสามารถของผู้นำ ที่สามารถระดมความสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ และสร้างสิ่งใหม่ขึ้นมา และในเรื่องการประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ตรงกับทฤษฎีเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของ วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ที่ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีหลักการพื้นฐานสำคัญข้อหนึ่งว่า การวางแผนและตัดสินใจ โดยนำทัศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายขององค์การเพื่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง และทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสาร ของ Berlo (1960) ได้เสนอกระบวนการสื่อสารผ่านแบบจำลอง SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Source) ต้องเป็นผู้ที่สามารถในการเข้ารหัส (Encode) ข้อมูลข่าวสาร (Message) ได้อย่างดีและสอดคล้องกับผู้รับสาร (Receiver) แล้วสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel) ที่ทำให้ผู้รับสารได้รับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส โดยผู้รับสารซึ่งเป็นเป้าหมายของผู้ส่งสารต้องถอดรหัส (Decode) หรือแปลความในข่าวสารนั้น แล้วตอบสนองได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารนั้น

และในเรื่องเครื่องมือเชิงใจในด้านคำตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้ กล่าวคือ ทำให้คนไม่พึงพอใจหรือไม่อยากมาเป็นทหาร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้คนตัดสินใจร้องขอเป็นทหารกองประจำการ โดยปัจจัยเครื่องมือเชิงใจเป็นการยืนยัน และสร้างความชัดเจนตามทฤษฎีเชิงใจของเฮอรัชเบิร์ท ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเชิงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเชิงใจ หรือกระตุ้น หรือสิ่งที่เพิ่มความพึงพอใจในงาน เช่น การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสในการก้าวหน้า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคำจูง หรือสุขอนามัย หรือสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงาน เช่น เงินเดือน ระบบการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายและกฎระเบียบ ดังปรากฏคำสัมภาษณ์ของทั้ง 3 กลุ่มที่มีความหนักแน่นเหมือนกัน เช่น เพิ่มเงินเดือนให้พอเพียงต่อค่าครองชีพ เพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว พ่อแม่ภรรยา บุตรในการรักษาพยาบาล ปรับปรุงคำตอบแทนให้เทียบเท่ากับการประกอบอาชีพทั่วไป เพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ นักเรียนนายร้อยแก่ผู้สมัครเป็น

ทหาร หางานให้หลังปลดจากกองประจำการ ถ้ามีนโยบายสมัครเป็นทหารแล้วค่อยออกไปเรื่อย ๆ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีคนแย่งกันมาเป็นทหาร สิ่งจูงใจมีผลต่อการสมัครมากที่สุด ปัญหาหลักของคนสมัครน้อย คือ เรื่องสิ่งจูงใจ ควรจัดสวัสดิการเพื่อทดแทนการสูญเสียการดูแลครอบครัว การเสียโอกาสในการศึกษาหาทุนการศึกษา หรือปลดแล้วหางานให้ทำในประเทศ ส่งไปทำงานต่างประเทศ โดยการประสานกระทรวงแรงงานให้ติดต่อทหารโดยตรงก่อนปลดเพื่อจัดหางานให้ทำต่อไป ควรสร้างศักดิ์ศรีของทหารเกณฑ์ ควรให้ความรู้ในระหว่างเป็นทหารเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ เพิ่มเงินเดือนเป็น 2 เท่าดีกว่าเพิ่มสิทธิประโยชน์ เช่น ค่ารักษาพยาบาลให้ครอบครัว บริษัท ห้างร้านส่วนใหญ่กำหนดว่าคนที่ทำงานต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว ผู้ที่ผ่านการเกณฑ์ทหารเมื่อสอบเป็นสมาชิกกองอาสารักษาดินแดน หรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านจะมีคะแนนเพิ่มพิเศษ ค่าตอบแทนน้อยเงินเดือน 10,000 บาท ควรปรับเป็น 15,000 บาท ไม่ควรหักเงินจนเกินไป ถ้ากองทัพปรับปรุง พัฒนารูปแบบของกองทัพขึ้นอีก มีเครื่องมือ อาวุธที่ทันสมัย สร้างการเรียนรู้ ให้สวัสดิการ สุขอนามัยที่ดี มีเงิน จะมีคนต้องการเป็นทหารอาชีพมากขึ้น ควรออกไปรับรองผ่านเกณฑ์การรับราชการเพื่อให้บริษัทได้นำไปรับรองมาประกอบการพิจารณาคัดเลือกเข้าทำงาน ควรค่อยๆปลดทหารถ้าต้องการเป็นทหารให้บรรจุเป็นทหารต่อไปได้โดยไม่ต้องสอบ

5.2.2 การอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จซึ่งต้องแก้ไขในปัญหาและอุปสรรคตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทั้ง 5 เรื่อง ได้แก่ (1) แนวทางแก้ไขด้านหน่วยสวัสดิ คือ (1.1) กองทัพควรส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสวัสดิและการสร้างภาวะผู้นำของสวัสดิ โดยการฝึกอบรมประชุมชี้แจงหน่วยสวัสดิ เพื่อเพิ่มศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยสวัสดิให้บรรลุผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างความมุ่งมั่น, การสำรวจพื้นที่, การสร้างยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม (1.2) กองทัพภาคและมณฑลทหารบกควรส่งเสริมและสนับสนุนหน่วยสวัสดิในการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารรวมทั้งด้านกำลังพล และหน่วยสนับสนุน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และ (1.3) หน่วยสวัสดิควรพัฒนาทักษะด้านการสร้างการรับรู้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และการจูงใจแก่กลุ่มเป้าหมายที่จะสมัครเป็นทหารรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นความต้องการหรือความคาดหวังในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อเป็นข้อมูลให้กองทัพนำไปพิจารณา

ปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ ให้ตรงกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันต่อไป (2) แนวทางแก้ไขด้านเครื่องมือจิตใจ คือ (2.1) กองทัพอควรปรับเครื่องมือจิตใจให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สมัครหรือผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่เปลี่ยนแปลงไปยุคสมัย และ (2.2) กองทัพบกควรหางานให้ทหารกองหนุนประกอบอาชีพหรือรับราชการทหารต่อไป พัฒนาเรื่องการจัดหางานร่วมกับภาคเอกชน ให้เพิ่มทางเลือกในการทำงานมากขึ้น (3) แนวทางแก้ไขด้านการประชาสัมพันธ์ คือ (3.1) กองทัพอควรเน้นการประชาสัมพันธ์ในเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลเป้าหมายหรือประชาชนเพื่อสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ รวมถึงเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมทั้งในโรงเรียนและในชุมชน ให้หน่วยทหารช่วยประชาสัมพันธ์ หาทหารไอดอล ไปพูดให้เด็กๆ เห็นภาพประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นทหาร เพิ่มระยะเวลาการประชาสัมพันธ์ตลอดทั้งปีและเกิดความต่อเนื่องผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงาน สื่อมวลชน และองค์กรต่าง ๆ (3.2) กองทัพภาคและมณฑลทหารบกควรเข้ามามีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ และ (3.3) หน่วยสถิติต้องลงพื้นที่ของผู้ที่จะสมัครฯ เพื่อไปประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วย (4) แนวทางแก้ไขด้านภาพลักษณ์ด้านลบ คือ กองทัพอควรปรับภาพลักษณ์ของกองทัพโดยการสื่อสารให้ประชาชนเป้าหมายได้รับทราบถึงระบบการฝึก การปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของทหารที่เป็นมาตรฐาน โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงรุกเพื่อเน้นแก้ไขภาพลักษณ์เดิม และสร้างการรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่ และรักษาการรับรู้ในภาพลักษณ์ที่ดีให้เข้มแข็ง และยั่งยืนด้วยการเน้นการสื่อสารเป็นสำคัญ ควรเปิดเผยข้อมูลที่น่าสนใจ ตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใสเพื่อให้เกิดความสบายใจ ลดความคลางแคลงใจต่อกัน (5) แนวทางแก้ไขด้านการรับรู้นโยบาย คือ กองทัพอควรกำหนดแผนการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในระยะยาวอย่างน้อย 5 ปี โดยกำหนดรายละเอียดที่สำคัญซึ่งสามารถใช้ดำเนินการได้ทุก ๆ ปี ควรรับฟังความคิดเห็นในเรื่องการน่านโยบายนี้ไปปฏิบัติเพื่อการแก้ไขมาตรการต่าง ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้สมัคร โดยเปิดการรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยสถิติ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น สื่อมวลชน และสถานการศึกษา และควรทบทวนเรื่องการเรียกคนเข้ากองประจำการ จากเดิม บรรดาชายไทยซึ่งมีสัญชาติไทย เมื่อมีอายุย่างเข้า 18 ปี ให้ไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกิน และเมื่ออายุ 21 ปี ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการตามกำหนดหมายนั้น เปลี่ยนเป็นอายุ 18 ปี ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารฯ โดยแนวทางแก้ไขการน่านโยบายฯ ไปปฏิบัติดังนี้ มีความสอดคล้องหรือแตกต่างกับผลการศึกษาวิจัยหรือแนวคิดทฤษฎี ดังนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2548) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญของนโยบายสาธารณะ

ว่ากิจกรรมที่รัฐบาลเลือกต้องมีแบบแผน มีระบบและกระบวนการอย่างชัดเจน มีความสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เช่น การปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตรกรรมของไทยยังไม่ก้าวหน้า ไม่สามารถแก้ปัญหา การไร้ที่ดินทำกินของเกษตรกร เพราะการดำเนินงานที่ไม่สม่ำเสมอต่อเนื่องซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจ ของแต่ละรัฐบาล สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ สุกชัย ยาวะประภาส (2550) ได้เสนอปัจจัย กำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยหนึ่งว่า ความเพียงพอของ ทรัพยากร ประกอบด้วย ความสนับสนุนทางการเงิน กำลังและคุณภาพของบุคลากร และปัจจัย ทางด้านบริการคือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ทำการ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ดิน และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ วรเดช จันทรศร (2559) ได้กล่าวว่าการนำนโยบายมา ปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จมาจากปัจจัย 5 ประการได้แก่ การจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการ มุ่งใช้การควบคุมหรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำเร็จ ของนโยบายและเห็นว่าการสำเร็จของนโยบาย คือ ความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ จุมพล หินนิพนธ์ (2562) ได้กล่าวถึงคำนิยามของ Implementation หมายถึง นโยบาย, ผลลัพธ์, ผู้กำหนดนโยบาย, ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ, ผู้คิดริเริ่ม และช่วงเวลาที่ใช้ โดยบุคคลที่จะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์และผลลัพธ์ของนโยบาย การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับช่วงเวลาหรือระยะเวลาที่ใช้ที่อาจ มีการดำเนินการไปก่อนโดยการใช้ดุลยพินิจ ดังนั้นการ ศึกษา การ Implementation จึงมุ่งเน้นการให้ คำชี้แนะต่อฝ่ายกำหนดนโยบาย ถึงวิธีที่จัดโครงสร้างนโยบาย แผนงาน/โครงการ เพื่อให้การ Implementation ประสบความสำเร็จเพิ่มมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Van Horn & Van Meter (1975) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยหนึ่งคือ ทรัพยากรของนโยบาย คือ เงินทุนหรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ในการนำนโยบายไป ปฏิบัติที่อาจสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ การสื่อสาร ระหว่างองค์กรกับการบังคับใช้กฎหมาย ความสามารถของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้ ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abram Maslow) โดย McLeod (2020) ได้อธิบายว่า ขั้นตอนความต้องการของ มนุษย์ออกเป็นลำดับขั้นแบบปิรามิดซึ่งจะเริ่มจากระดับล่างไปสู่บนสุด ซึ่งมีความต้องการขั้นที่ 3 คือ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Love and Belongingness Needs) เป็นความต้องการ หลังจากความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักจากสังคมและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว เพื่อน และสมาชิกในที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย

แรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Two-Factor Theory) โดย Nickerson (2021) อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจในการทำงานมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ หรือกระตุ้น ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพและความสำเร็จ (2) การยอมรับนับถือ (3) สถานะของงาน (4) ความรับผิดชอบ (5) โอกาสในการก้าวหน้า (6) การเติบโตส่วนบุคคล และ (7) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย (1) เงินเดือน (2) ระบบการทำงาน (3) สภาพพื้นที่ทำงาน (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (6) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และ (7) นโยบายและกฎระเบียบ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ขององค์การ ขั้นที่ 1 คือ การวิจัยและรับฟังความคิดเห็นเป็นการค้นคว้าข้อมูลต่างๆ จากการวิจัยและรับฟังประชาชน ผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานหรือต่อนโยบาย สอดคล้องกับแนวคิดการตลาดภาครัฐของ ปิยากร หวังมหพร และชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ (2554) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์องค์การว่า การสื่อสารองค์การผ่านการติดต่อสื่อสารแบบพื้นฐานเป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารรับรู้คุณค่าขององค์การ โดยมีการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ให้บริการ จึงทำให้การสื่อสารการตลาดมีบทบาทในการสื่อคุณค่าขององค์การไปถึงผู้บริหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ (2541) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) เพื่อการพัฒนาประเทศ พบว่าแนวทางหรือยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาทหารกองประจำการ เพื่อพัฒนาประเทศบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังควรดำเนินการดังนี้ (1) ปรับเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับทหารกองประจำการ กล่าวคือ ในอดีตที่ผ่านมากองทัพต้องเกณฑ์ชายไทยอายุ 20 ปี เข้าเป็นทหารเพื่อปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาประเทศเป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับรายได้เป็นรายเดือน วิธีเกณฑ์นั้นคือ การจับสลากและมีความคิดที่เปลี่ยนไปคือ พยายามหาวิธีหรือกลยุทธ์ให้ชายไทยวัย 20 ปีที่จะต้องเข้ามาเป็นทหารรับใช้ชาติในการพัฒนาประเทศ เข้ามาด้วยความเต็มใจ ดังนั้นควรเพิ่มรายได้ให้กับทหารกองประจำการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและให้สามารถใช้ประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัวได้ตามต้องการ และปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์และวิธีการในการรับราชการเพื่อพัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัครเข้ามาด้วยความเต็ม โดยรับราชการเป็นเวลา 5 ปี ระหว่างเป็นทหารจะได้รับการพัฒนาให้ศึกษาต่อในสายสามัญ เพื่อให้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น หรืออบรมด้านอาชีพสำหรับการประกอบอาชีพเมื่อปลดประจำการแล้ว ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สามารถ อาลอ และ ภูมิ โชคเหมาะ (2558) ได้ศึกษามาตรการทางกฎหมายในการแก้ปัญหาการหลีกเลี่ยงการเข้ารับราชการทหารกองประจำการและการหนีราชการทหาร ที่มีข้อเสนอให้ลดเวลารับราชการจากเดิม 2 ปี เป็น 1 ปี 6 เดือน และเสนอให้แก้ไขกฎหมายให้สามารถใช้อำนาจลงพัฒนาทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดได้ทันทีโดยไม่ต้องขอความเห็นจากผู้บังคับบัญชาซึ่งทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน

อย่างแท้จริง ซึ่งขัดแย้งกับ กิตติศักดิ์ รัฐประเสริฐ (2541) สอดคล้องกับการวิจัยของ ทรายุทธิ์ เสวคนธ์ (2560) ได้ให้ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาระบบบทบาทกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของ กองทัพบกในเชิงนโยบายว่า รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพบกให้มากขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ และหลังจากปลดจากกองประจำการจะต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงใน อาชีพ สอดคล้องกับการวิจัยของ จารุพล เรืองสุวรรณ (2563) ได้อธิบายผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อการเป็นระบบการเกณฑ์ทหารหรือระบบทหารอาสาสมัครว่า ตัวแปรที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง ไปสู่ระบบเกณฑ์ทหารหรือระบบอาสาสมัครตัวแปรหนึ่งคือ ตัวแบบชนชั้นนำ หากมีความต้องการ เปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบอาสาสมัครในประเทศที่มีลักษณะอำนาจนิยมค่อนข้างสูงอาจจำเป็นต้องลด บทบาท และอิทธิพลทางการเมืองของกองทัพลงหรืออาจต้องสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อค่านิยม ตลอดจนประโยชน์ที่ชนชั้นนำหรือกองทัพจะได้รับอันจะเป็นการสร้างความสมัครใจของกองทัพ เองในการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการวิจัยของ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ได้ศึกษาวิธีที่เหมาะสมใน การเข้ารับราชการทหารเกณฑ์ของไทย ได้แก่ วิธีเปิดรับด้วยความสมัครใจถ้าได้จำนวนผู้สมัครไม่ เพียงพอกับความต้องการจึงเรียกเกณฑ์เพิ่มภายหลัง การแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย แก้ปัญหาการ ททุจริต ใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูล ณรงค์แก้ไขไม่ให้ใช้คำเรียกขานที่ไม่คำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ เช่น เรียกไอ้เฒ่า ฯลฯ ไม่ใช่ทหารนอกเหนือภารกิจทางทหาร ไม่หาผลประโยชน์ ใด ๆ จากทหาร นิรโทษกรรมกรณีทหาร ปรับฐานะให้เป็นข้าราชการทหาร ปรับปรุงสิทธิและ สวัสดิการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับการวิจัยของ Warner & Hogan (2015) ได้กล่าวถึง ผลงานการวิจัยเรื่องการจัดทำกำลังพลทหารแบบอาสาสมัครของสหรัฐอเมริกาของ วอลเตอร์ วาย โอีย (Walter Y. Oi) ที่พบว่าจำนวนผู้สมัครก็จะเพิ่มมากขึ้นจนทดแทนระบบเกณฑ์ทหารได้ ถ้าเปิด โอกาสให้เข้ารับราชการเป็นเวลามากกว่า 4 ปี จะมีผู้สมัครเป็นทหารอาสาสมัครเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 24 เป็นร้อยละ 54 และสอดคล้องกับการวิจัยของ Boene (2009) ได้ศึกษาการเปลี่ยนเป็นกองกำลัง ทหารอาสาสมัครในทวีปยุโรป สรุปประเทศที่มีการเปลี่ยนเป็นกองกำลังอาสาสมัครนั้นจะต้องมี ปัจจัยดังนี้ (1) การเปลี่ยนโครงสร้างของกองทัพ เช่น การลดจำนวนพลทหารให้เหมาะสมโดย คำนึงถึงเรื่อง การรับสมัคร ภูมิตำแหน่งทหารและระยะเวลารับราชการ (2) กองทัพจะต้องเป็นผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและเปิดรับทหารหญิงและชนกลุ่มน้อยมาเป็นทหารให้มากขึ้น และ (3) สังคมการเมือง จะต้องมีส่วนร่วมในการผลักดัน จากปัจจัยดังกล่าวจะทำให้กองกำลังทหารอาสาสมัครสามารถ ตอบสนองต่อความต้องการอย่างยั่งยืน และเป็นที่ต้องการของผู้สมัครเป็นทหารในระดับสูง

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ คือ นำตัวแบบการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปเป็นรูปแบบหนึ่งของนโยบายหน่วยงานของรัฐที่เชิญชวนบุคคลที่มีหน้าที่ตามกฎหมายต้องไปทำงานให้กับรัฐซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติทั้งในที่ตั้งหน่วยทหาร การฝึกอบรบ และการปฏิบัติงานนอกที่ตั้งหน่วยทหารหรือในพื้นที่ที่มีการสู้รบหรือพื้นที่ประกฤษพิบัติ โดยควรให้ความสำคัญกับปัจจัยทั้ง 5 เรื่อง ตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านหน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยด้านการรับรู้นโยบาย ปัจจัยด้านเครื่องมืออุจจ และปัจจัยด้านภาพลักษณ์ด้านลบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ประกอบด้วย

1) กองทัพอควรส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยสวัสดิ (ภาวะผู้นำ) ในเรื่องการบริหารจัดการหน่วยสวัสดิ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดการฝึกอบรบ จัดการประชุม สัมมนา ฐาน จัดการประกวดกิจกรรมการปฏิบัติงานของหน่วยสวัสดิโดยมีการมอบรางวัลและบันทึกเป็นผลงานสำหรับการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้ง โยภย้ายสวัสดิ การสนับสนุนกำลังพล เครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะให้เพียงพอและเหมาะสม

2) กองทัพอควรจัดทำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ของเยาวชนอายุตั้งแต่ 15 ปี - 46 ปี หลังปลดจากทหารกองหนุน ในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล และความต้องการรับราชการทหารเพื่อการวางแผนการติดตาม ตรวจสอบ ควบคุม กำกับดูแล ประสานงาน และการเชิญชวนบุคคลสมัครเป็นทหาร

3) กองทัพอควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลมีเดียให้ครอบคลุมทุกมิติและตรงกับกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่เยาวชนอายุตั้งแต่ 15 ปี เป็นต้นไป โดยมีข้อมูลการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการอย่างครบถ้วนและมีภาษาที่เข้าใจง่ายในการรับรู้นโยบาย

4) กองทัพอควรกำหนดนโยบายที่ใช้ได้ในระยะปานกลางถึงระยะยาว รวมทั้งมีการประเมินผลในช่วงเวลาที่เหมาะเพื่อการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายและพัฒนานำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จโดยเร็ว

5) ด้านเครื่องมือเชิงใจ

5.1) กองทัพอควรพิจารณาปรับลดจำนวนผู้เข้ารับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 เพื่อจะทำให้ผู้ที่เข้ารับการตรวจเลือกซึ่งจะทำให้ทหารกองเกินที่จะเข้ารับการตรวจเลือกทหารประจำปีมีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวน เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งส่งผลให้มีผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารเพิ่มขึ้น นอกจากนั้น กระทรวงกลาโหมควรเพิ่มเงินเดือนให้มากเพียงพอกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อที่จะไม่ต้องเพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวของทหารกองประจำการ

5.2) กองทัพอควรสนับสนุนการศึกษาให้แก่ทหารกองประจำการจนถึงระดับอุดมศึกษาเพื่อความต่อเนื่องระหว่างรับราชการ

5.3) กองทัพอควรเพิ่มช่องทางการร้องขอของผู้ต้องขังประเภทอื่นนอกจากเยาวชนที่อยู่ในความควบคุมของรัฐ

5.4) กองทัพอควรประสานขอความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนในการฝึกอบรมให้ความรู้แก่ทหารกองประจำการในเรื่องวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้รวมทั้งการจัดหางานให้ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ และ

6) ด้านภาพลักษณ์ด้านลบ

6.1) กองทัพอควรจัดระบบการฝึกทหารใหม่ให้มีมาตรฐานเดียวกันและจัดศูนย์ฝึกทหารใหม่รวมในสถานที่เดียวกันในระยะหนึ่งและแยกเข้าฝึกทหารใหม่ที่หน่วยต้นสังกัดในระยะที่สอง

6.2) กองทัพอควรพิจารณามอบหมายงานในการปฏิบัติหน้าที่ทางทหารให้ทหารกองประจำการอย่างเหมาะสมและมีศักดิ์ศรี

6.3) กองทัพอควรหน่วยทหารมีความโปร่งใสในการดูแล ความเป็นอยู่ และการฝึกอบรมโดยการจัดตารางเวลาให้เข้าพบกับทหารกองประจำการอย่างเพียงพอ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

7) ปัจจัยที่ทำให้การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายในหน่วยสัสดี คือ ศักยภาพและความสามารถของหน่วยสัสดี หรือภาวะผู้นำของสัสดี และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากการกำหนดนโยบาย และการบริหารจัดการของกองทัพซึ่งส่งผลต่อปัจจัยเครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ด้านลบ

และการรับรู้นโยบาย ดังนั้น ควรพัฒนา แก้ว และปรับปรุงข้อจำกัดแต่ละปัจจัยดังกล่าวให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ทหารกองประจำการ) กลุ่มผู้เกี่ยวข้องโดยตรง (หน่วยสวัสดิ) และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทางอ้อม (ผู้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสวัสดิ ผู้นำท้องถิ่น)

8) ปัจจัยการรับรู้นโยบายซึ่งเป็นปัจจัยภายในของตัวนโยบายที่ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง ไม่แน่นอนในมาตรการด้านเครื่องมือจูงใจ ทำให้หน่วยที่นำนโยบายไปปฏิบัติวางแผนเตรียมการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ได้ หรือมีเวลาจำกัดในการเตรียมการ รวมทั้งสาระของนโยบายไม่ครอบคลุมรายละเอียดในการปฏิบัติ เช่น ไม่มีมาตรการ หรือขั้นตอนการปฏิบัติในการลงพื้นที่เพื่อไปหากลุ่มเป้าหมาย ไม่มีงบประมาณในการปฏิบัติงานในพื้นที่ สำหรับปัจจัยภายนอกเรื่องสภาพลักษณะด้านลบ กองทัพไม่มีมาตรการปรับปรุงยกระดับมาตรฐานการฝึกและการปฏิบัติหน้าที่ของทหารประจำการอย่างเหมาะสม ไม่มีมาตรการแก้ไขสภาพลักษณะด้านลบของกองทัพ ซึ่งเป็นกระบวนการหลังจากรับคนเข้ากองประจำการแล้ว กองทัพควรนำเรื่องดังกล่าวมาเป็นมาตรการในนโยบายด้วย

9) ปัจจัยภายนอกของนโยบายในเรื่องความแตกต่างของพื้นที่ความเป็นเมืองกับชนบท ทศนคติต่ออาชีพการเป็นทหาร ความมีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีผลทำให้แต่ละพื้นที่มีการร้องขอเป็นทหารไม่เท่ากัน ส่วนใหญ่คนในชนบท คนในพื้นที่ชายแดนหรือคนชายขอบ จะมียอดผู้สมัครเป็นจำนวนมากกว่าคนในเมือง ดังนั้นกองทัพอาจกำหนดความต้องการทหารกองประจำการในพื้นที่ชนบทสูงกว่าพื้นที่ในเมือง ไม่ควรกำหนดความต้องการทหารตามสัดส่วนของพื้นที่ จำนวนประชากรเหมือนกันทั่วประเทศ

10) กองทัพควรพิจารณาบรรจุกำลังพลของสวัสดิในอัตราส่วนของขนาดพื้นที่รับผิดชอบ และจำนวนประชากรในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่ขนาดใหญ่และประชากรมีจำนวนมาก ดังนั้นจำนวนควรบรรจุสวัสดิในหน่วยสวัสดิระดับเขตและอำเภอ มากกว่า 2-3 คน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้และความต้องการในการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการของเยาวชนผู้ซึ่งจะเป็นทหารกองเกินและทหารกองประจำการในอนาคต อายุน้อย

กว่า 18 ปี (15-17 ปี) พร้อมผู้ปกครองและครอบครัว โดยศึกษาเปรียบเทียบเยาวชนที่กำลังศึกษาในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายซึ่งศึกษาวิชาทหารและไม่ศึกษาวิชาทหาร กับ เยาวชนที่กำลังศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เพื่อค้นหาปัจจัยที่ทำให้ผู้ร้องขอเป็นทหารเพิ่มมากขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง รวมทั้งควรมีการศึกษาเป็นประจำทุก 4-5 ปี เพื่อให้เกิดความทันสมัยและสอดคล้องกับเยาวชนในแต่ละยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว

2) ควรศึกษาแนวทางการแก้ไขของแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติว่าจะต้องทำอะไรจึงประสบความสำเร็จ โดยให้มีรายละเอียดเพิ่มมากยิ่งขึ้น เป็นแบบรูปธรรม และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจน เช่น เสนอแนวทางแก้ไขโดยอ้างการสังเคราะห์ความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และยืนยันจากองค์ความรู้ของ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3) ควรศึกษาลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของสัสดีในการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จโดยเน้นผู้นำด้านสร้างเครือข่ายที่ดี



บรรณานุกรม

- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2547). แผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ.2548 (ภาค การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2551). คู่มือแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2552). แผนปฏิบัติการลดความเสี่ยงจากภัยพิบัติแห่งชาติใน เชิงยุทธศาสตร์ พ.ศ.2553-2562. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2556ก). สถิติสถานการณ์ภัยของประเทศไทย ประจำปี 2556. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2556ข). การลดความเสี่ยงจากสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2557). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2560). การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านอุทกภัยอย่างบูรณาการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตร.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2564). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564 – 2570. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กรมยุทธศึกษากองทัพบก. (2560). คู่มือยุทธศาสตร์กองทัพบก. กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนาหลักนิยม และยุทธศาสตร์ กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- กระทรวงกลาโหม. (2546). ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กองบริการ สำนักงานสนับสนุนกรมเสมียนตรา.
- กระทรวงกลาโหม. (2547). หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีฉุกเฉิน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กระทรวงกลาโหม. (2556). พระราชบัญญัติจัดระเบียบกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนกลาโหม.
- กระทรวงกลาโหม. (2558). แผนบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงกลาโหม 2558. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กระทรวงการคลัง. (2556). เงินอุดหนุนราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ กรณีฉุกเฉิน พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กระทรวงมหาดไทย. (2549). คู่มือแนวทางการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- กระทรวงมหาดไทย. (2550). พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์แห่งประเทศไทย.
- กฤษฎา อาริรัชกุล. (2547). การบริหารจัดการภัยพิบัติ : องค์ความรู้และทักษะที่ต้องพัฒนา. กรุงเทพฯ : เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- กองทัพไทย. (2558). ยุทธศาสตร์ทหารกองทัพไทย พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมแผนที่ทหาร.
- กองทัพบก. (2558). กองทัพบกกับการช่วยเหลือผู้ประสบภัยสึนามิ. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2558). คู่มือบรรเทาสาธารณภัย หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ : ศูนย์บรรเทาสาธารณภัยหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา.
- กองบัญชาการกองทัพไทย. (2559). กองทัพไทยกับการช่วยเหลือฟื้นฟูภัยพิบัติในเนปาล. กรุงเทพฯ : กรมยุทธการทหาร.
- กอบชัย บุญอรณะ. (2559). รายงานการวิจัยแนวทางการขับเคลื่อนการจัดการสาธารณภัยอย่างบูรณาการและมีประสิทธิภาพของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- กิตติเมศวร์ สกฤตพัฒน์รดา. (2560). รายงานการวิจัยการพัฒนาการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาภัยพิบัติ ของกองบัญชาการกองทัพไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2562-2570). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยเสนาธิการทหาร.
- เกียรติศักดิ์ ลิลิตธรรม. (2558). รายงานการวิจัยการจัดทำงบประมาณของกระทรวงกลาโหมตามระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- โกวิท กังสนันท์. (2557). ถ้าวข้ามการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : คนในมุมมองศีลธรรมการบริหาร. วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 6(1), 1-25.
- ครรชิต สิงหเสนานนท์ และ สัมพันธ์ พลภักดิ์. (2560). การบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 7(1), 122-131.
- เจริญชัย หินเธาว์. (2562). รายงานการวิจัยการกำหนดบทบาทกองทัพไทยในการสนับสนุนด้านความมั่นคงให้กับกองอำนาจการรักษามันคงภายในราชอาณาจักร หลังปี พ.ศ.2564. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนนิกัญจน์ อินทร์จันทร์. (2557). รายงานการวิจัยรูปแบบการบรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการกองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2554). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมมลการพิมพ์.
- ชัยเสกฐ์ พรหมศรี. (2557). ความตระหนักรู้ต่อการเตรียมความพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติ : การทบทวนวรรณกรรม. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 34(2), 95-97.
- ชาญวิทย์ ชัยกันย์. (2558). ความรับผิดชอบของรัฐเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ ศึกษาเปรียบเทียบกรณีของญี่ปุ่น และ ไทย. สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก <https://prthailand.com/publications>.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2562). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ชุบ กาญจนประกร. (2556). หลักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไชยมงคล ประโลมรัมย์. (2553). การพัฒนาการบรรเทาสาธารณภัยของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กองบัญชาการ กองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.
- ไชยสิทธิ์ ตันตระกูล. (2554). ความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างไทยกับสาธารณรัฐประชาชนจีน : ศึกษาเฉพาะกรณีความร่วมมือทางทหาร (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ไชยา ยืนวิไล. (2557). พัฒนาการรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารรัฐกิจ : จากอดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณภัทร สุขจิตต์. (2559). การเตรียมความพร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือด้านการบรรเทาสาธารณภัยของกระทรวงกลาโหมในต่างประเทศ. สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/politics/580728>
- ดำรง วัฒนา. (2549). การจัดทำยุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวิดา กมลเวชช. (2555). *Politics of Disaster Management Flood 2011 in Thailand*. สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก http://www.sscthailand.org/index.php?option=com_documan & task=doc_download&gid=88&Itemid=521

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทัศนีย์ ผลชานิกโก (2565). *ถอดรหัส 2P2R การประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต*. สืบค้น 27 สิงหาคม, 2565, จาก <http://www.prd.go.th/ewt.dl.link.php?nid=61655&file>.
- ทิพย์ ทิพย์ทนต์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการจัดการภัยพิบัติแห่งชาติของกระทรวงกลาโหม* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, นครปฐม.
- รัชชัย ชวนสมบูรณ์. (2559). *รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการบรรเทาสาธารณภัยและช่วยเหลือผู้ประสบภัย ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นันทิยา ทองคนารักษ์. (2556). *การสำรวจสถานะแวดล้อมเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ประเทศไทย ปี พ.ศ.2557 – 2558*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน.
- นิพนธ์ ปานมงคล. (2549). *รายงานการวิจัย บทบาทของพลพัฒนามากับการบรรเทาสาธารณภัยศึกษาเฉพาะกรณีกองพลพัฒนาที่ 1*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- นิภาพรณ เจนสันติกุล. (2558). *การจัดการตามนโยบายรัฐเพื่อตอบสนองภัยพิบัติในประเทศไทย : กรณีศึกษาอุทกภัยระหว่าง พ.ศ. 2485-2555* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- บางกอกบิสิเนส. (2564). *สถานการณ์โรคระบาดใหม่ในประเทศไทย*. สืบค้น 22 มิถุนายน, 2564 จาก <http://www.Bangkokbiznews.com/news/detail870449>.
- ปัญญา ศรีสิงห์ และ อเนก สุขวิสัย. (2556). *ภาพอนาคตของประชากรการเมืองและความมั่นคงอาเซียนด้านการบรรเทาภัยพิบัติเพื่อการพัฒนาศักยภาพกองทัพไทย*. สืบค้น 27 สิงหาคม, 2565, จาก <https://opsd.mod.go.th/Content/PDF/64/ASEAN-641122.aspx>
- พรทิพา ปิยะกมลรัตน์. (2553). *การประเมินผลการบริหารจัดการด้านการประสานงานเพื่อการพัฒนาของเมืองพัทยา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ และ สมศรี ศิริขวัญชัย. (2556). *ผลการประเมินการขับเคลื่อนแผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับกลุ่มจังหวัด/จังหวัด พ.ศ.2553 – 2557*. กระทรวงมหาดไทย, กรุงเทพฯ.
- พรรณวดี ชัยกิจ. (2561). *การทูตภัยพิบัติของญี่ปุ่นในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. *จุลสารความมั่นคงศึกษา*, 19(6), 25-61.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6).
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา* (ค.ศ.1887 – ค.ศ.1970).
 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ : LIFE Model* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
 ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2559). *การจัดการความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. (2560). อิทธิพลของภาวะผู้นำทางยุทธศาสตร์และการสื่อสารทางยุทธศาสตร์
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการทางยุทธศาสตร์. *วารสารสมาคมนักวิจัย สาขา
 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 22(1), 217-229.
- ไพศาล มีศิริ. (2562). *รายงานการวิจัยแนวทางการบูรณาการด้านการค้นหาและช่วยเหลือ
 ผู้ประสบภัยทางทะเลของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ภูษพงศ์ พงษ์ศิริ. (2554). *นวัตกรรมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการจัดการเศษลัมไ้ม้เป็นพลังงาน
 หมุนเวียนเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- มนตรี กรรพุมมาลย์ และจิตทิภา คำผางแดง. (2553). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการภัย
 พิบัติโดยอาศัยชุมชนเป็นฐาน กรณีศึกษา ตำบลชมพู อำเภอนีนะมราฐ จังหวัดพิษณุโลก*.
 สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก http://www.social.nu.ac.th/th/paper/is/2553/2553_18.pdf.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2550). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมธี ทรัพย์ประสพโชค. (2554). *การนำนโยบายจัดการศึกษาให้แก่เด็กและเยาวชนในศูนย์ฝึกและ
 อบรมเด็กและเยาวชนไปปฏิบัติ* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัย
 รามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รัชกรณัฏ นาพรพิพัฒน์. (2556). *การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมของไทย ในกรอบนโยบายการ
 เตรียมพร้อมแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : กระทรวงการต่างประเทศ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *พระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ.2550*. เล่มที่ 124 ตอนที่
 52 ก. กรุงเทพฯ, 7 กันยายน 2550.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551. เล่ม 125 ตอนที่ 26 ก. กรุงเทพฯ, 2 พฤษภาคม 2551.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40ก. กรุงเทพฯ, 6 เมษายน 2560.
- วรเดช จันทรศร. (2552). ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สหยาบไล้และการพิมพ์.
- วรพงษ์ สง่าเนตร. (2558). การบริหารจัดการอุทกภัยของกองทัพไทยตามแนวพระบรมราโชวาท (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- วรัทยา พรหมชาติ. (2559). ความพร้อมในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (Unpublished Master's thesis). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, ปทุมธานี.
- วิทยาลัยการตำรวจ. (2553). การบริหารจัดการเหตุวิกฤติ (Critical Incident Management). สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565 จาก <http://www.policethai.com/index.php>.
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. (2552). คู่มือเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิฐูร ขำเจริญ. (2561). รายงานการวิจัยการพัฒนาการจัดการภัยพิบัติของกองทัพอากาศ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2548). การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : นิติธรรม.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2549). หลักรัฐประศาสนศาสตร์แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์สเปอร์เน็ท.
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2555). ความเสี่ยงภัยพิบัติประเทศไทย 18 ประเภท ไขรหัสเตือนภัยสู่ผู้บริหารและรัฐต้องทำแผนภัยพิบัติแห่งชาติ. สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/highlight-convergence/2012/thaipublica.040112.jhtml>.
- วุฒิสถา เหลืองจินดา. (2555). บทบาทของทหารในการบรรเทาภัยพิบัติ กรณีศึกษาในความสัมพันธ์ระหว่างกองทัพบกไทยและหน่วยงานภาครัฐในอุทกภัยพื้นที่ กรุงเทพฯ ปี 2554 (Unpublished Master's thesis). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ สมชาย หิรัญกิตติ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ชรรรมสาร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศิลปนันท์ ลำกุล, เกษมชาติ นเรศเสนีย์ และภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์. (2559). บทบาทกองทัพไทยในการจัดการภัยพิบัติทางธรรมชาติในประเทศไทย : บทสำรวจปัญหาและแนวคิดในการแก้ไข. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 10(1), 35 - 50.
- ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์. (2562). กองทัพบก ในการช่วยเหลือภัยพิบัติ. กรุงเทพฯ : กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- ศูนย์พัฒนาหลักนิยมและยุทธศาสตร์. (2562). ถอดบทเรียนของมณฑลทหารบกที่ 37 จากการปฏิบัติการช่วยเหลือผู้ประสบภัย ณ อุทยานถ้ำหลวง-ขุนน้ำนางนอน จ.เชียงราย ตั้งแต่ 23 มิถุนายน ถึง 16 กรกฎาคม 2561. กรุงเทพฯ : กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร บก.ทหารสูงสุด. (2546). โครงสร้างกองทัพไทยกับสงครามในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหาร. (2554). ศึกษาความเป็นไปได้โครงการศึกษาบทบาทของกองทัพด้านการบรรเทาสาธารณภัย. กรุงเทพฯ : กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม.
- ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์. (2560). แนวทางการพัฒนาศูนย์ฝึกบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพไทย. เอกสารศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. กรุงเทพฯ : กองศึกษาวิจัยทางยุทธศาสตร์และความมั่นคง.
- สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ. (2559). การจัดการในการบรรเทาสาธารณภัยในยามฉุกเฉิน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานประมาณ. (2544). การปรับปรุงระบบการจัดการงบประมาณ. กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิง.
- สำนักงานประมาณ. (2557). การมอบนโยบายการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานประมาณ. (2558). การเตรียมการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ. (2544). แผนหลักการป้องกันอุบัติภัยแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2549). กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). การจัดการภัยพิบัติและการฟื้นฟูบูรณะหลังการเกิดภัย กรณีศึกษา ไทยและต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : บริษัท ศูนย์การพิมพ์เพชรรุ่ง จำกัด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558ก). *สรุปสาระสำคัญรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3 ปี แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558ข). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)*. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานความมั่นคงกิจการชายแดนและการป้องกันประเทศ. (2551). *นโยบายการเตรียมความพร้อมแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ทำเนียบรัฐบาล.
- สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2555). *การพัฒนาระบบเตรียมพร้อมแห่งชาติ : ศึกษาการบริหารวิกฤตการณ์สาธารณภัยและความมั่นคงของสหรัฐอเมริกา*. กรุงเทพฯ : กระทรวงกลาโหม.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). *มหาอุทกภัยปี 2554:บทเรียนจากประสบการณ์*. นนทบุรี: ชันดำการพิมพ์.
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2544). *สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2547). *ปัญหาความขัดแย้งและความรุนแรงในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2558). *การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมของชาติตามมติคณะรัฐมนตรี*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์การเตรียมพร้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักสภาพความมั่นคงแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน. (2547). *แผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติ พ.ศ.2548*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- สีหนาท วงศาโรจน์. (2554). *รายงานการวิจัยบทบาทกองทัพไทยในภูมิภาคอาเซียน: ความร่วมมือด้านมนุษยธรรม*. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุจินต์ ไชยชุมศักดิ์ และ ชาญธรรมกมล สุขวณิช-ชันทปราบ. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาวะวิกฤติและการสร้างความร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขอุทกภัยอย่างยั่งยืน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่น้ำท่วมในเขตจังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง และจังหวัดลพบุรี ของประเทศไทย*. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 7(1), 149-163.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุชา เทียมทองคำ. (2560). รายงานการวิจัยยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของชาติทางทะเล ในห้วง 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2560-2569). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุชาติ สุทธิพล. (2558). รายงานการวิจัยการบริหารจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินกรณีภัยพิบัติทางธรรมชาติ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุพจน์ สายวงศ์ปัญญา. (2560). รายงานการวิจัยยุทธศาสตร์การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทางทะเลของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- สุภาวศ์ จันทวานิช. (2554). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาวศ์ จันทวานิช. (2563). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 25). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2543). กองทัพในยามสันติ : ปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงครามและปฏิบัติการรักษาสันติภาพ. กรุงเทพฯ : บริษัท สแควร์ปรีซ์ 93 จำกัด.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2554). ภัยพิบัติทางธรรมชาติ : ปัญหาความมั่นคงใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2555). ปฏิรูปกองทัพ สร้างทหารประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- สุรชาติ บำรุงสุข. (2556). ภัยคุกคามทางธรรมชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักข่าวกรองแห่งชาติ.
- สุรพล อุดมชัยรัตน์. (2548). บทบาทศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกระทรวงกลาโหม ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2548 – 2557). กรุงเทพฯ : กองบัญชาการทหารสูงสุด.
- สุรพล อุดมชัยรัตน์. (2555). ปัญหาการปฏิบัติราชการทางปกครอง : กรณีศึกษา การดำเนินงานของศูนย์บรรเทาสาธารณภัย กระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลปกครอง.
- เสรี ศุภราทิตย์. (ม.ป.ป.). การบริหารจัดการอุทกภัยในอนาคต. ศูนย์วิจัยธรรมชาติ มหาวิทยาลัยรังสิต. สืบค้น 15 ตุลาคม, 2565, จาก <http://www.thaidesaster.com/index.php>
- โสภณ ศิริงาม. (2558). ยุทธศาสตร์ชาติของประเทศไทยในยุคพหุคูณความตึงเครียด (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อนุสรณ์ แก้วกังวาล. (2557). รายงานการวิจัยยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยใช้ระบบบัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command System : ICS). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อนุสรณ์ แก้วกังวาล. (2546). *คู่มือปฏิบัติงาน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย*. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- อภินันท์ จันตะนี. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการชั้นสูง*. กรุงเทพฯ: บริษัทจรัสสินทวงศ์การพิมพ์ จำกัด.
- อมร อมรวิริยะกุล. (2561). *ยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ 20 ปี (2560 – 2579)*. กรุงเทพฯ : สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2544). *รัฐประศาสนศาสตร์ ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Abramovitz, J.N. (2001). *Averting Unnatural Disasters State of the World 2001. The world watch institute report on progress Toward a Sustainable Society*. New York USA. : W.W. Norton and Company.
- Abramovitz, L.Z. & Semmer, A.M. (1995). Pediatric bone marrow transplantation update. *Oneology Nursing Forum Journal*, 22(1), 107 – 117.
- Chantane, A. (2559). *Curriculum Quality Management with Quality Cycle and Four Iddhipadas in Higher Education Institutions* (Unpublished Doctoral dissertation). Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Bangkok.
- Deming, W.E. (1986). *Out of Crisis*. Boston : The Massachusetts Institute of Technology. Center for Advance Engineering Study.
- Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. New York : Harper & Row, Publishers.
- Fayol, H. (1900). *Industrial and General Administration*. Wren : Bedeian & Breeze.
- Federal Emergency Management Agency. (2011). *National Preparedness System*. Washington D.C. : Department of Homeland Security.
- Guha-Sapir, D. (2016). Preliminary data : Human impact of natural disaster. *The Centre for research on the Epidemiology of Disaster-CRED*, 4(5), p.1-2.
- Gulick, L.H. & Urwick, L. (1937). *The Science of Administration*. New York : The Rumford Press
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9 (3), 389–398

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jay, M. & Hyde, A. (2007). *Classics of Public Administration*. Wadsworth :Congage Learning.
- Kamolvej, A. (2006). *The integration of intergovernmental coordination and information management in response to immediate crisis : Thailand emergency management* (Unpublished Doctoral dissertation). University of Pittsburgh, United States.
- Keding, M.R. (2012). *Disaster management for socioeconomic status challenged population in the united states* (Unpublished Doctoral dissertation). University of Phoenix, United States.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, J. (2013). *Analysis and process model development for situation awareness during military humanitarian assistance operations*(Unpublished Doctoral dissertation). The George Washington University, United States.
- Mintzberg, H. & Quinn, J. B. (1996). *The Strategy Process : concepts, Contexts, Cases* (3 rd ed.). NJ : Prentice Hall.
- Nonthanathon, P. (2003). *Strategic Leadership and Organizational Effectiveness* (Unpublished Doctoral dissertation). Nation Institute of Development Administration, Bangkok.
- Ouchi, W. (1981). Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. *Business Horizons journal*, 24(6), 82-83.
- Pawloski, M.S. (2012). *Catastrophic events-emergency management planning requirements and success factors for catastrophic response operations*. New Jersey : Pearson.
- Porter L.A. (2010). *Defense support of civilian authorities (DSCA) : what emergency manager need to know*. New York: McGraw-Hill.
- Ring,K.E. Jr. (2008). *Response: Strategy, Leadership, and Actions – Closing The Gap.*, PA USA: CarlisleBarracks.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G & Osborn, R.N. (2008). *Organizational Behavior*(10th ed). NJ : Pearson Education.
- Seigel, G. (1985). Human Resource Development in Emergency Management. *Public Administration Review*, 45(2), 107-117

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Shapiro, S. P. (1987). The Social Control of Impersonal Trust. *American Journal of Sociology*, 93(3), 623-658.
- Siegel, S. (1956). *Nonparametric Statistics*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Smith, D. M. (2011). *A study of command and control of multi-agency disaster response operations*. Phoenix, Arizona : Ann Arbor.
- The world Bank. (2015). *Military expenditure*. Retrieved from <http://data.worldbank.org/indicator/MS.MIL.XPND.GD.ZS>.
- Weber, M. (1946). *Bureaucracy*. C.A. : Belmont.
- Wiran, C., Sarobol, S., Keawtip, S. & Yossuck, P. (2011). *An application of POSDCoRB Model as a management tools for local administration in Maetang district, Chiang Mai province* (12th The Graduate Research Conference). KhonKaen University
- Yoshizaki, T. (2011). Disaster Militarism? Military Humanitarian Assistance and Disaster Relief, *Max Planck Yearbook of United Nations Law Online*, 22(1), 347-375.
doi: https://doi.org/10.1163/18757413_022001014



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เอกสารรับรองโครงการวิจัย โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยรังสิต

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



COA. No. RSUERB2022-015

เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval)

โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต

เอกสารรับรองเลขที่ : COA. No. RSUERB2022-015

ชื่อโครงการวิจัย : การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ:
ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข
Military Service Policy Implementation Using Request Method:
Problem Obstacle and Solution

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : พลเอก นพต พักอยู่

หน่วยงานที่สังกัด : สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

วิธีทบทวน : พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนแบบเร่งด่วน (Expedited Review)

เอกสารที่รับรอง : 1. แบบเสนอโครงการวิจัย
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
4. แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

วันที่รับรอง : 22 กุมภาพันธ์ 2565

วันที่หมดอายุ : 22 กุมภาพันธ์ 2567

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต ได้พิจารณาและมีมติรับรองเอกสาร ดังที่ระบุไว้ข้างต้น โดยยึดหลักจริยธรรม Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ลงนาม

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปณัฏฐ์ กาญจนภูมิ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทดสอบก่อนลงพื้นที่ไปเก็บข้อมูลเรื่อง การนำ
นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค
และแนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ประเด็นสัมภาษณ์

1. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยการงูใจ

1.1 การงูใจหน่วยตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการโดยการมอบเกียรติบัตรเพื่อการรณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มากที่สุด และเต็มจำนวนที่กำหนดในแต่ละหน่วยนั้น จะต้องมีการใดเพิ่มเติมอะไร อย่างไรเพื่อให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการเต็มจำนวนตามที่กำหนดไว้

1.2 นอกจากการมอบเกียรติบัตรให้หน่วยที่มีทหารกองเกินร้องขอฯ ควรใช้สิ่งใดเป็นการงูใจ หรือควรดำเนินการในเรื่องใดเพื่อให้กับหน่วยตรวจเลือกฯ ดำเนินการรณรงค์ให้ประสบผลสำเร็จ

1.3 การงูใจหน่วยสัสดีให้ไปรณรงค์เพื่อให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการมากที่สุด หรือเต็มตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ โดยกระทรวงกลาโหมจะมอบเกียรติบัตรให้หน่วยสัสดีที่มีผู้ร้องขอฯ เต็ม 100 % นั้น มีวิธีดำเนินการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงเรื่องอะไร และอย่างไร

2. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ

2.1 การรับรู้นโยบายของกระทรวงกลาโหมเรื่องการพัฒนากระบวนการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร) มุ่งสู่ระบบการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ หรือระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร (สมัครใจ) เป็นอย่างไร และมีความเห็นที่สนับสนุนหรือมีมุมมองที่แตกต่างอะไรบ้าง

2.2 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการเต็ม 100 % จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติ คืออะไรบ้าง

2.3 ปัจจัยภายในและภายนอกที่ผลักดันการนำนโยบายให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มากที่สุด และเต็มจำนวนที่กำหนดในแต่ละหน่วยนั้น คืออะไรและมีที่มาอย่างไร

2.4 การสั่งการและมอบนโยบายของผู้กำหนดนโยบายและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นให้กับหน่วยตรวจเลือกฯ เพื่อให้การรณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอฯ มีขั้นตอนและวิธีการอย่างไร

2.5 ปัจจัยอะไรที่จะทำให้การสั่งการและการมอบนโยบายให้กับหน่วยตรวจเลือกฯ ดำเนินการรณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอฯ ประสบผลสำเร็จหรือเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2.6 แนวทางแก้ไขที่ทำให้การน่านโยบายนี้ไปปฏิบัติแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.7 ควรจะพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างไร ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในเรื่องนี้มีอะไรบ้าง

2.8 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่ทำให้การน่านโยบายนี้ไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ

3. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยการมีส่วนร่วม

3.1 ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรที่มีส่วนร่วมทำให้ทหารกองเกินร้องขอฯ เป็นจำนวนที่แตกต่างกันได้แก่ เต็มจำนวน จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อยนั้น คือปัจจัยอะไรและเพราะเหตุใด

3.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการ มีหน่วยงานอะไรบ้าง แต่ละหน่วยมีการประสานและสนับสนุนการดำเนินการอย่างไร และควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในเรื่องใดเพื่อการแก้ไขในมาตรการการน่านโยบายไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

4. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

4.1 หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอฯ มีหน่วยงานใดบ้างและทำหน้าที่อย่างไร และควรที่จะเพิ่มหน่วยงานใดที่ทำให้การน่านโยบายไปปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

4.2 ขั้นตอนในการรณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตั้งแต่วางแผน เตรียมการ ประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติ และสรุปการดำเนินการตามนโยบายนี้ มีขั้นตอนอย่างไร

4.3 หน่วยงานสำคัญที่ทำให้การน่านโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ได้แก่หน่วยงานอะไร และหน่วยงานที่จะสนับสนุนให้การดำเนินการตามนโยบายนี้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น คือ หน่วยงานใด

5. หัวข้อเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันและการยอมรับ

5.1 มาตรการที่ทำให้หน่วยสวัสดิ์มีความผูกพันและยอมรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คืออะไร และจะต้องดำเนินการอย่างไร

5.2 ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีความผูกพันและเป็นที่ยอมรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จคืออะไรและจะต้องดำเนินการอย่างไร

5.3 ภาพลักษณ์ของทหารกองประจำการเป็นอย่างไร

5.4 ปัจจัยในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นของสวัสดิ์

หมายเหตุ - ผู้วิจัยทดสอบแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญนี้กับผู้ช่วยสวัสดิ์อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

พล.อ.นพดล พักอังกู ทดสอบเมื่อวันเสาร์ 5 มีนาคม 2565 เวลา 11.00 น.



ภาคผนวก ค

แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเรื่อง การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ
โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ : ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ:

ปลัดกรุงเทพมหานคร, ผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร, สัสดีเขต กรุงเทพมหานคร, ผู้ว่าราชการจังหวัด, นายอำเภอ, สัสดีอำเภอ และทหารกองประจำการ

ผู้สัมภาษณ์:

พลเอก นพดล ปักษี นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ช่วยผู้สัมภาษณ์:

นางทิพย์วัลย์ พักอังกูร อดีตเลขานุการสมาคมภริยาข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม

ประเด็นการสัมภาษณ์

1. ตามที่ กระทรวงกลาโหมมีนโยบายที่จะให้ทหารกองเกินร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มากที่สุด และครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการในแต่ละปี และเมื่อครบแล้วทุกๆ ปี จนทำให้ไม่ต้องมีการตรวจเลือกทหารฯ ต่อไปซึ่งจะพัฒนาไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครโดยปริยาย โดยนโยบายนี้เริ่มตั้งแต่ปี 2542 เริ่มจากการมอบหมายให้หน่วยสัสดีไปณรงค์ให้ทหารกองเกินอายุ 21 ปี สมัครเป็นทหารในการตรวจเลือกประจำปี เพิ่มมากขึ้นและถ้าหน่วยสัสดีใดมีผู้สมัครเต็ม 100 % รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะมอบเกียรติบัตรให้กับหน่วยสัสดีนั้นๆ ต่อมาในปี 2544 กระทรวงกลาโหมได้ประกาศรับสมัครทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปี เข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ และในปี 2547 ได้รับสมัครทหารกองหนุนหรือทหารที่ผ่านการตรวจเลือกทหารแล้วแต่ไม่ได้เข้ากองประจำการ (จับใบดำ) อายุ 22-25 ปี เพิ่มอีก ซึ่งในปัจจุบันกองทัพบกยังมีการมอบเกียรติบัตรให้แก่หน่วยสัสดีที่มีการร้องขอ (สมัคร) เป็นทหารกองประจำการ เต็ม 100 % ก่อนวันตรวจเลือกและไม่มีปัญหาการร้องเรียน ซึ่งในปี 2563-2564 มีหน่วยสัสดีในเขตท้องที่ของหน่วยท่านได้รับเกียรติบัตรจำนวนหนึ่ง สำหรับการรับสมัครทหารกองเกินที่ไม่ใช่อายุ 21 ปี เมื่อปี 2564 กระทรวงกลาโหมได้ประกาศเปลี่ยนการรับสมัครทหารกองเกินเป็นอายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2564 ปีนี้ เป็นปีที่ 2 แล้วโดยใช้ชื่อว่า การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

ขอถามว่า ท่านทราบเรื่องดังกล่าวหรือไม่ ถ้าทราบ ท่านทราบจากที่ใด และท่านได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายทั้งสองอย่างไรบ้าง กรุณายกตัวอย่างเพิ่มเติมด้วย (ตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497)

2. เรื่องหน่วยสถิติ

2.1 หน่วยสถิติเขต/อำเภอของท่าน ได้แสดงออกอย่างไร ในเรื่อง ภาวะผู้นำ (ด้านบุคลิกภาพ ลักษณะที่โดดเด่น เรื่องที่น่าชื่นชม) จากการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของท่าน หน่วยงานภายนอก (สถานีตำรวจ โรงเรียน สถานพยาบาล อื่น ๆ) และผู้ที่มาติดต่อเกี่ยวกับเรื่อง การรับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร) พร้อมยกตัวอย่าง

2.2 หน่วยสถิติ มีวิธีการจูงใจให้คนมาสมัครเป็นทหาร อย่างไรบ้าง และท่านเคยได้รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มาติดต่องานกับหน่วยสถิติแล้ว เป็นอย่างไร พร้อมยกตัวอย่าง

2.3 หน่วยสถิติ เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างไร กับหน่วยงานของท่านในเรื่องการเชิญชวนคน (ทหารกองเกิน) มาสมัครเป็นทหาร (ประชุมในหน่วยงาน, การประชาสัมพันธ์ทางสื่อสิ่งพิมพ์-เสียง-LINE-Facebook-โทรศัพท์, ประชุมคณะกรรมการชุมชน, การออกหน่วยงานเคลื่อนที่) พร้อมยกตัวอย่าง

2.4 หน่วยสถิติ ทำงานเป็นทีมร่วมกับหน่วยงานใดของท่าน และหน่วยงานภายนอก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหาร มีกิจกรรมอะไรบ้าง และดำเนินการอย่างไร พร้อมยกตัวอย่าง

2.5 หน่วยสถิติมีความผูกพันและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานของท่าน หน่วยที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างไร พร้อมยกตัวอย่าง

2.6 หน่วยสถิติที่ท่านไปติดต่อตั้งแต่การไปลงบัญชีทหารกองเกิน ไปรับหมายเรียก และเรื่องอื่น ๆ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการปฏิบัติงานของหน่วยสถิติเรื่องการเชิญชวน การจูงใจ การให้ข้อมูล มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกลักษณะผู้นำ ในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ และงานสถิติทั่วไป

2.7 การปฏิบัติงานของหน่วยสถิติในการเชิญชวนคนให้สมัครเป็นทหารเพิ่มมากขึ้น ท่านมีความคิดเห็นว่าจะแก้ไข ปรับปรุงและเพิ่มเติมในเรื่องอะไร และอย่างไร

2.8 การจูงใจหน่วยตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการโดยการมอบเกียรติบัตร เพื่อการณรงค์ให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้มากที่สุด และเต็มจำนวนที่กำหนดในแต่ละหน่วยนั้น จะต้องมีการใดเพิ่มเติมอะไร อย่างไร

2.9 ท่านคิดว่าหน่วยสถิติในความรับผิดชอบของท่าน ควรจะปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เช่น การปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน อัตรากำลังพล งบประมาณ เทคโนโลยี อื่นๆ

2.10 หน่วยสถิติในพื้นที่รับผิดชอบของท่านได้มีส่วนให้การสนับสนุนงานในมารับผิดชอบของท่านหรือไม่อย่างไร (ยกตัวอย่างพอสังเขป)

3. เรื่องเครื่องมือจิตใจ

3.1 การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (การเกณฑ์ทหาร) (อายุ 21 ปี ขึ้นไป) ผู้ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการก่อนการจับสลาก ถ้าจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และอายุไม่เกิน 24 ปี มีสิทธิสมัครสอบเข้าโรงเรียนนักเรียนนายสิบทหารบก ในอัตราส่วน ร้อยละ 80 ซึ่งบุคคลทั่วไป ร้อยละ 20 ทั้งนี้หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยมจะมีสิทธิได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร ได้คะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าโรงเรียนนักเรียนนายสิบทหารเรือ และการสมัครสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนของกองทัพอากาศ สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีสิทธิลดวันรับราชการฯ น้อยกว่า 2 ปี (จบมัธยมศึกษาตอนปลายถึงอุดมศึกษา, จบ รด.ปี 1-2) และสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับมีดังนี้ 1) เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท 2) เครื่องแต่งกาย 3) ค่ารักษาพยาบาล 4) จัดการศึกษาจนจบระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย 5) ฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ 6) สมัครรับราชการต่อจนถึงอายุ 25 ปี 7) สมัครสอบบรรจุเข้ารับราชการตามส่วนราชการต่าง ๆ หรือสมัครทำงานภาคเอกชน จะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนสมัครเป็นทหารเพียงพอหรือไม่ ควรปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มในเรื่องอะไร และอย่างไร

3.2 การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ (อายุ 18-20 ปี และอายุ 22-29 ปี) ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการฯ จะได้รับสิทธิดังนี้ 1) มีสิทธิประโยชน์เช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ (เหมือนข้อ 8 สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ) 2) ผู้ที่รับราชการฯ ครบกำหนด 2 ปี มีสิทธิเพิ่มเติม ได้แก่ ได้รับโควตาสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก จำนวนร้อยละ 30 ของโควตาทหารกองประจำการ ซึ่งมีร้อยละ 80 และบุคคลพลเรือนร้อยละ 20 และได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษอีกร้อยละ 5 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในกองทัพบก ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกกำหนดให้คะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 10 แก่ผู้ที่ปลดออกจากกองประจำการ รวมเป็นร้อยละ 15 ท่านมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนสมัครเป็นทหารเพียงพอหรือไม่ ควรปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มในเรื่องอะไร และอย่างไร

3.3 ควรเพิ่มเครื่องมือจิตใจในเรื่องใด หรือไม่ อย่างไร

4. เรื่องการประชาสัมพันธ์

4.1 การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ทหารกองเกินสมัครเป็นทหารกองประจำการ มี 2 ประเภท คือ ประเภททหารกองเกินที่เรียกมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (เกณฑ์ทหาร) อายุ 21 ปี กับ ประเภททหารกองเกินอายุ 18-20 ปี และ อายุ 22-29 ปี ที่ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ (สมัครทหารออนไลน์) ท่านรับทราบนโยบายนี้หรือไม่ ถ้าได้รับทราบนโยบายฯ ท่านรับทราบนโยบายทั้งสองนี้ในเดือนอะไร หรือก่อนที่จะตรวจเลือกฯ และสมัครทหารออนไลน์เป็นเวลากี่เดือน

4.2 ท่านทราบหรือไม่ว่ามีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่ท้องที่หมู่บ้านของท่าน และถ้ามี คือ หน่วยงานใด และทำการประชาสัมพันธ์อย่างไร

4.3 การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้ทหารกองเกินสมัครเป็นทหารเพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น ท่านมีความคิดว่าควรแก้ไข ปรับปรุงและเพิ่มเติมในเรื่องอะไร และอย่างไร

5. ภาพลักษณ์ด้านลบ

5.1 ภาพลักษณ์ด้านลบของทหารกองประจำการในปัจจุบันเป็นอย่างไร และมีแนวโน้มไปทิศทางใด

5.2 ภาพลักษณ์ด้านลบของทหารกองประจำการด้านการฝึก การทำหน้าที่ในระหว่างรับราชการทหาร สิทธิประโยชน์ที่ได้รับระหว่างเป็นทหาร และความโปร่งใสของความเป็นอยู่ในค่ายทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การศึกษาต่อๆ ความมีศักดิ์ศรี และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอย่างไรบ้าง และควรปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มในเรื่องอะไร และอย่างไร

5.3 แนวทางการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของทหารควรดำเนินการอย่างไร

6. การรับรู้นโยบาย

6.1 กระทรวงกลาโหม มีนโยบายการรับราชการทหารโดยวิธีร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือ มีนโยบายเชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหาร เพื่อให้มีคนสมัครครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ และเมื่อสมัครครบตามจำนวนทุก ๆ ปี แล้ว จะทำให้ไม่ต้องมีการตรวจเลือกหรือจับใบดำใบแดง และในที่สุดการรับราชการทหารกองประจำการจะพัฒนาไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครต่อไป หรือ ไม่ต้องมีการเรียกมาตรวจเลือกและจับใบดำ ใบแดง ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

6.2 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการเต็ม 100 % จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย และปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติคืออะไร

6.3 ท่านคิดว่าควรจะมีการปรับปรุง การนำนโยบายเชิญชวนคนอายุ 21 ปี สมัครเป็นทหาร และการรับสมัครคนอายุ 18-20 ปี 20-29 ปี เข้าเป็นทหารไปปฏิบัติ ในเรื่องอะไรบ้าง และอย่างไร จึงจะทำให้มีคนมาสมัครมากที่สุดหรือ เต็ม 100 % ตามที่ฝ่ายทหารต้องการในแต่ละปี

6.4 นโยบายของ กห. โดย ทบ.ให้คนมาสมัครเป็นทหารกองประจำการ จนครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ทั้งสองประเภทคือ เกณฑ์ทหารอายุ 21 ปี และสมัครทหารออนไลน์ อายุ 18-20, 22-29 ปี นั้น ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องความเพียงพอของการรับทราบข้อมูล ระยะเวลาการดำเนินการ และการตอบสนองของผู้สมัครแต่ละประเภท อย่างไร และควรปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มในเรื่องอะไร และอย่างไร

7. เรื่องอื่น ๆ

7.1 ลักษณะนิสัยของคน วัฒนธรรมประเพณี ในพื้นที่ และสถานการณ์บ้านเมืองมีผลต่อการร้องขอ (สมัคร) เป็นทหารหรือไม่ อย่างไร พร้อมยกตัวอย่าง

7.2 ในฐานะที่ กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้รักษาการ ตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ร่วมกับ กระทรวงกลาโหม ท่านได้มีส่วนให้การสนับสนุนหน่วยสถิติในการปฏิบัติงานอย่างไรบ้าง เช่น การรายงานเสนอกองทัพบกให้พิจารณาการตอบแทนความดีความชอบให้สถิติในการขึ้นเงินเดือนหรือการโยกย้ายตำแหน่ง การสนับสนุนงบประมาณ การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และอื่นๆ

7.3 สาเหตุที่ท่านร้องขอหรือสมัคร และไม่ร้องขอหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพราะเหตุใด

7.4 เรื่องนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอที่ กห. โดย ทบ.นำไปปฏิบัติในปัจจุบัน นอกจากปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข ดังกล่าว ยังมีเรื่องหรือประเด็นหรือมุมมองอื่น ๆ อะไรอีกบ้างไหม หรือข้อคิดเห็นอื่นๆ ที่ทำให้การนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติแล้วประสบผลสำเร็จ

ภาคผนวก ง

แบบการสนทนากลุ่มเรื่องการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้อง
ขอไปปฏิบัติ: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ:

กลุ่มนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน, กลุ่มผู้บังคับบัญชาและอาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรองของกองทัพบก และกลุ่มทหารกองประจำการ

ผู้สนทนา:

พลเอก นพดล ปีกองกูร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

ผู้ช่วยการสนทนา:

นางทิพย์วัลย์ ปีกองกูร อดีตเลขานุการสมาคมภริยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประเด็นการสนทนากลุ่ม

1. หน่วยสถิติแต่ละหน่วยมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จไม่เท่ากัน โดยภาวะผู้นำสถิติเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญนั้น กลุ่มมีความคิดเห็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค คือ อะไร และแนวทางแก้ไข ควรดำเนินการอย่างไร
2. เครื่องมือเชิงใจที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้สมัครได้นั้น กลุ่มมีความคิดเห็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค คือ อะไร และแนวทางแก้ไข ควรดำเนินการอย่างไร
3. การประชาสัมพันธ์ที่จำกัดด้านช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมายนั้น กลุ่มมีความคิดเห็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค คือ อะไร และแนวทางแก้ไข ควรดำเนินการอย่างไร
4. ภาพลักษณ์ด้านลบในเรื่องการฝึก หน้าที่รับผิดชอบ สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส กลุ่มมีความคิดเห็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค คือ อะไร และแนวทางแก้ไข ควรดำเนินการอย่างไร
5. การรับรู้นโยบายด้านการสื่อสารรายละเอียดของนโยบายไม่ถึงกลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลาในการนำเสนอ นโยบายให้ผู้เกี่ยวข้องทราบสั้นเกินไป และความไม่มั่นใจว่าจะถูกยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลง กลุ่มมีความคิดเห็นอย่างไร ปัญหา อุปสรรค คือ อะไร และแนวทางแก้ไข ควรดำเนินการอย่างไร
6. สาเหตุที่ทหารกองเกินร้องขอหรือสมัคร และไม่ร้องขอหรือไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กลุ่มมีความคิดเห็นว่าเกิดจากสาเหตุใด หรือมีปัจจัยอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องในการรับราชการดังกล่าว
7. กระทรวงกลาโหม มีนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ และมีนโยบายเชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหาร เพื่อให้มีคนสมัครครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ

และเมื่อสมัครครบตามจำนวนทุก ๆ ปี แล้วในที่สุดการรับราชการทหารกองประจำการจะพัฒนาไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครต่อไป หรือ ไม่ต้องการเรียกมาตรวจเลือกและจับไปดำ ไร่แดงอีกต่อไป กลุ่มมีความคิดเห็นเพิ่มเติมอย่างไร



ภาคผนวก จ

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับผู้ปกครอง
ผู้ปกครองบังคับบัญชาหน่วยสวัสดิ สวัสดิเขต/อำเภอ ในพื้นที่ภาคกลาง ภาคเหนือ
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ที่มียอดผู้ร้องขอฯ รวม 3 ประเภท
ได้แก่ เต็มจำนวน, จำนวนปานกลาง และ จำนวนน้อย ผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้นำในท้องถิ่น และทหารกองประจำการ

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับผู้ปกครอง บังคับบัญชาหน่วยสวัสดิและหน่วยสวัสดิในพื้นที่ภาคกลาง คือ กรุงเทพมหานคร ที่มียอดผู้ร้องขอฯ รวม 3 ประเภท ได้แก่ เต็มจำนวน, จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ร้องขอฯ เต็มจำนวน	ร้องขอฯ ปานกลาง	ร้องขอฯ น้อย
1. ด้านหน่วยสวัสดิ	<u>ปลัด</u> <u>กรุงเทพมหานคร</u> - ปลัด กทม.เป็นผู้บังคับบัญชาแต่สวัสดิดำเนินการหมด กทม.เป็นแค่ตรายาง - สวัสดิ์รับผลประโยชน์ สมัครเต็ม ย้ายทะเบียนบ้าน ต่อมายกเลิก เต็ม 100 % - สวัสดิ์มีจำนวนเพียงพอกับปริมาณงานแล้ว ปกติหนักช่วงเกณฑ์ทหาร ดูแล้วเขามีความสุข <u>ผอ.เขตทุ่งครุ ก.ท.</u> - ส่งนักศึกษาฝึกงานที่ขท.ไป	<u>ผอ.เขตประเวศ ก.ท.</u> - หน่วยสวัสดิทำงานเป็นทีมกับสำนักงานเขตเป็นอย่างดีต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ - ขปร.สนับสนุนการตรวจเลือกทหารประจำปี ในเรื่องสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ - กำลังพลหน่วยสวัสดิมี 2 นายอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ยอดผู้สมัคร ไม่เต็ม 100 % - หน่วยสวัสดิได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ <u>สวัสดิ์เขตประเวศ ก.ท.</u> - การตรวจเลือกทหารประจำปีมีปัญหาเรื่องการหาสถานที่ตรวจเลือก กำลังพลสวัสดิ์มีน้อย เบียดเสียด ค่าอาหาร ค่าจัดสถานที่ไม่เพียงพอ	<u>ผอ.เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - สวัสดิ์มีอัยยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ ให้บริการ ให้ความรู้แนะนำประชาชนเป็นอย่างดี ไม่เคยมีเสียงบ่น ทำงานสม่ำเสมอ ตามเวลา - สำนักงานเขตช่วยในการจัดสถานที่การมารายงานตัว - ไม่มีการร้องเรียนหน่วยสวัสดิ - การปฏิบัติงานของสวัสดิ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง <u>สวัสดิ์เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - สวัสดิ์มีภาวะผู้นำ เป็นแบบอย่างในการทำงาน ให้บริการดี สอนเรื่องงานดี - สวัสดิ์และผมมีความอ่อนน้อมถ่อมตน - เข้าร่วมกิจกรรมกับเขา - ไม่ขัดแย้งกับเขา - เป็นทีมงานเดียวกัน - ควรพิจารณาให้ 2 ขึ้นและ

	ช่วยหน่วยสวัสดิ - สวัสดิ ประสานงานโดยตรงกับฝ่ายต่างๆ ไม่ต้องผ่าน ผอ.ขทค. - มีภาวะผู้นำ ชี้แจงประชาชนดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี บุคลิกดี แก้ปัญหาเฉพาะหน้าดี มีระเบียบวินัย แต่งกายดี ตอบข้อซักถามชัดเจน และ ประชาชนชื่นชม - ผอ.ขทค.ส่ง นส.ฝึกงาน จำนวน 2 คน ไปช่วยงานที่หน่วยสวัสดิ <u>สวัสดิเขตทุ่งครุ</u> ก.ท. - สวัสดิแต่งกายถูกระเบียบ ทำงานตามเวลา ให้บริการตลอด ไม่บกพร่อง ไม่มี การร้องเรียน - หน่วยสวัสดิ ทำงานเป็นทีมกับ	- ควรแก้ไขแบบพิมพ์การตรวจเลือกทหารฯ ให้ทันสมัย นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการตรวจเลือกทหารฯ	เลือกลงหน่วยที่ต้องการย้ายตามวงรอบ เมื่อมีคนสมัคร 100 % - เพิ่มงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์
--	--	--	---

	ขทค.ในการตรวจเลือกทหาร - สัสดีมีมนุษย์สัมพันธ์ดีกับทุกหน่วยงาน - สายงานสัสดีฝากการบังคับบัญชากับ ผอ. ขทค. - สถานที่ทำงาน สัสดีมีเพียงพอปฏิบัติงานตามระบบ 5 ส. - ปรับย้ายสัสดีในช่วง ด.ค.มีผลกระทบการสมัครทหารออนไลน์ - สัสดีให้ข้อมูลกับภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อย		
2. เครื่องมือจูงใจ	<u>ปลัด</u> <u>กรุงเทพมหานคร</u> - เต็ม 100 % ถ้าสมัครแล้วได้เรียนนายสิบหมด - ควรเพิ่มโควตานนส.จากเดิมที่	- การจูงใจจะต้องให้เหตุผลแก่ผู้สมัคร ให้เขาสนใจกองทัพต้องสร้างแรงจูงใจหน่วยสัสดีต้องจูงใจให้คนสมัครเป็นทหารทราบเรื่องสวัสดิการ และต้องสอบถาม	<u>ผอ.เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - ถ้าทหารพัฒนารูปแบบเครื่องมือ อาวุธที่ทันสมัย เขาก็อยากเข้าไปเรียนรู้ ให้สวัสดิการ สุขอนามัยที่ดี มีเงิน อยากเป็นทหารอาชีพ อยากจะให้กองทัพ

	สอบได้ที่ 1-3 เป็นสอบได้ที่ 1-5 เข้า รร.เหล่า - ปัจจัยที่ร้องขอฯ เต็มจำนวน ได้แก่ ยอดทหารเกณฑ์, สุขภาพทหาร เกณฑ์, การจูงใจ ของสัสดี และ การ ประชาสัมพันธ์ <u>ผอ.เขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - ควรเพิ่ม เงินเดือนให้ พอเพียงต่อค่า ครองชีพ - เพิ่มสวัสดิการ ให้ครอบครัวพ่อ แม่ภรรยาบุตรใน การ รักษาพยาบาล - หางานให้หลัง ปลด - ให้รับราชการต่อ มียศสูงขึ้น <u>สัสดีเขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - แจ้งสิทธิ และ หน้าที่ เมื่อสมัคร	ความต้องการเพิ่มเติมของ สวัสดิการที่ราชการจัดให้ <u>สัสดีเขตประเวศ ก.ท.</u> - รายได้จากอาชีพ Line Man มากกว่าเงินเดือนของทหาร ถ้าได้เงินเดือนเหมือนทหาร ประจำการจะเป็นแรงจูงใจ ได้ - ค่าตอบแทนน้อย เงินเดือน 10,000 บาท ควรปรับเป็น 15,000 บาท ไม่ควรหักเงิน จนเกินไป - ปรับปรุงค่าตอบแทนให้ เทียบเท่ากับการประกอบ อาชีพทั่วไป	ปรับปรุง พัฒนารูปแบบ ของกองทัพขึ้นอีก - การรับสมัครอายุ 18 ปี เห็นว่าแข็งแรงแล้ว - ถ้ามีสวัสดิการ มีระบบ การฝึกในเกณฑ์ที่ดี ทหาร เป็นผู้ปกครองเป็นผู้นำ แผ่นดิน เขายังอยากเป็น ทหารกันใหญ่เลย - ควรได้สิทธิพิเศษสมัคร งาน ออกเป็นใบสุทธิ ใบรับรองผ่านเกณฑ์เพื่อให้ บริษัทได้พิจารณา ประกอบการคัดเลือกเข้า ทำงาน <u>สัสดีเขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - สมัครออนไลน์สามารถ เลือกหน่วยในกองทัพที่อยู่ ใกล้บ้านได้ - ควรเพิ่มเงินเดือนให้ ทัดเทียมกับภาคเอกชน ค่า รักษาพยาบาลไม่จำกัดเพียง แค่ตนเองโดยอาจเพิ่ม ให้กับพ่อแม่ลูกเมียด้วย - เราน่าจะต่อยอดให้เขาได้ เมื่อปลดทหาร ให้มีงานมา รองรับเขาได้เลยหรือถ้า
--	---	--	---

	มีโควตาสิทธิพิเศษ ได้เรียน นนส. นายร้อย		เป็นทหารแล้วชอบก็บรรจุ ให้เขาเป็นทหารต่อได้เลย ไม่ต้องสอบ
3. การ ประชาสัมพันธ์	<u>ปลัด</u> <u>กรุงเทพมหานคร</u> - ควรปชส.ให้มากขึ้น - สมัครออนไลน์ รู้จากสถิติรายงานทางสื่อไม่ได้ยิน - ปชส.ไม่ต่อเนื่อง น้อย ไม่มีระบบ ควรให้หน่วยที่รับผิดชอบทำการปชส. โดยเฉพาะปิดป้ายประกาศโดยทั่วไป <u>ผอ.เขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - สถิติลงพื้นที่ร่วมกับ ขทค. ร่วมประชุมประจำเดือน ขทค. - สมัครทหารออนไลน์สถิติลงพื้นที่สัปดาห์ละ 1-3 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการชุมชน รวม 22	<u>ผอ.เขตประเวศ ก.ท.</u> - สถิติได้พยายามตอบสนองนโยบายให้มีคนสมัครเป็นจำนวนมาก - สำนักงานเขตช่วยปชส. ผ่านที่ประชุมกรรมการชุมชนเดือนละ 1 ครั้ง <u>สถิติเขตประเวศ ก.ท.</u> - ระยะเวลา ปชส.ทหารออนไลน์ แจกเตือนสั้นไป - สถิติลงพื้นที่ไปคุย ปากต่อปากช่วงสมัครทหารออนไลน์โดยติดต่อผู้นำชุมชน ไปสัปดาห์ละ 4 วัน แต่การตอบรับไม่ได้ผล - โทรศัพท์สายตรง 600 คน ส่วนใหญ่ปฏิเสธการสมัครเป็นทหาร - การ ปชส.ต้องร่วมกันทั้งสำนักงานเขต หน่วยเหนือ หน่วยในพื้นที่และสถิติผ่าน Facebook Line - ระยะเวลารับสมัครน้อยเกินไป - หน่วยสถิติและฝ่ายพัฒนาชุมชนของสำนักงานเขต	<u>ผอ.เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - ผอ.เขตฯ ทราบทั้ง 2 โครงการจาก ทวี โปสเตอร์ เป็นโครงการที่ดี น่าสนใจ - ปชส.ให้แก่นักเรียน นักศึกษาที่มาติดต่อที่หน่วยสถิติ - ประสานฝ่ายต่างๆ ในสำนักงานเขต ให้ช่วยแจกโบชัวร์ ใบปลิว - สมัครทหารออนไลน์ หน่วยสถิติ ร่วมกับสำนักงานเขต ออกหน่วยเคลื่อนที่และร่วมประชุมคณะกรรมการชุมชน 3 เดือนต่อครั้ง - ปชส.ทางสื่อของสำนักงานเขต Facebook เว็บไซต์ กลุ่มไลน์ <u>สถิติเขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - เชิญชวนสมัครเป็นทหาร ตอนมาลงทะเบียนทหาร กองเกินและตอนรับหมายเรียก - ควร ปชส.อยู่ตลอดเวลา ไม่ใช่ ปชส.ช่วงณรงค์ให้

	แห่งจาก 29 แห่ง ประชุมครั้งละ 10-15 นาที ผู้ร่วม 10 คน - ร่วม ปชส.กับ ขทค. สถานี ดำรวจ, สาธารณสุข และ โรงเรียน - ประสาน ฝ่าย พัฒนาชุมชน ขทค.ช่วยแจก แผ่นพับ และ ปชส.ผ่านสื่อ ออนไลน์ในการ ประชุม คณะกรรมการ ชุมชน <u>สถิติเขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - สมัครออนไลน์ ประกาศเดือน ต.ค. มีเวลาสมัคร 2 เดือน ระยะเวลา สั้นกระชั้นชิด - สถิติเชิญชวน ตอนลงทะเบียน ทหารกองเกิน และเก็บข้อมูลแต่ ละคน	ช่วยประสานการลงพื้นที่ไป ปชส.ทำให้นโยบายนี้ ประสบผลสำเร็จ	คนสมัคร ให้รู้ตลอดปีจะ เกิดการซึมซับอยู่ ตลอดเวลา - โปสเตอร์มีจำนวนน้อย - ใช้ถ่ายรูปโปสเตอร์แล้ว ส่งทางสื่อออนไลน์
--	--	--	--

	- ปชส.ออนไลน์ และลงพื้นที่ใน ชุมชนต่างๆ		
4.ภาพ ลักษณะ ด้านลบ	<u>ปลัด</u> <u>กรุงเทพมหานคร</u> - ทหารเกณฑ์ถูก กระทำรุนแรง ไม่ใช่เรื่องใหญ่ เป็นหน้าที่ของ ผบช. - เป็นทหารแล้ว สบาย มีความสุข แข็งแรง - ควรกล้าให้คน มาถ่ายทำการฝึก ไปรุ่งใส <u>ผอ.เขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - <u>สถิติเขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - ควรดูแล สวัสดิการของ ทหารกอง ประจำการ มีเสียง บ่นว่าอาหารไม่ดี - คนที่ไปอยู่ หน่วยรบพิเศษ ชวนเพื่อนให้ สมัครเป็นทหาร	<u>ผอ.เขตประเวศ ก.ท.</u> - <u>สถิติเขตประเวศ ก.ท.</u> - สื่อจะลงข่าวก่อนตรวจ เลือกทหารฯ ในแต่ละปี ใน เรื่องเช่น การทำร้ายร่างกาย ทหารเกณฑ์ - ถ้าเข้าไปแล้วความเป็นอยู่ ดี มีการศึกษาเพิ่มเติม พวก เขาจะบอกต่อและจูงใจให้ เด็กๆ รุ่นน้องรับทราบและ สมัครเป็นทหารต่อไป - ผู้สมัครยอมรับนโยบายนี้ น้อยมากเพราะภาพลักษณ์ เมื่อเป็นทหารแล้วมีข่าวโดน ซ้อม โดนลงโทษรุนแรง เงินเดือนน้อย โดนหัก ค่าใช้จ่าย เป็นทหารเข้าไป ตัดหญ้า ทหารรับใช้ - การเป็นทหารไม่ดี การ โดนซ้อม การลงโทษที่ผิด วิสัย - การปฏิบัติของครูฝึกต่อ ทหารใหม่ต้องมีภาพลักษณ์ ที่ดี - โดนลงโทษหนัก อาชีพ	<u>ผอ.เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - <u>สถิติเขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - ภาพลักษณ์ของทหาร คน ที่มาติดต่อรู้สึกกลัวๆ

	บ้าง	เสี่ยงตาย ต้องมีความกล้าหาญ ตัดหญ้า ทหารรับใช้เงินเดือนน้อย เป็นทหารเสียเวลาทำงาน ปลอดภัยจากทหารแล้วไม่ได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า และไม่มีวิชาความรู้ที่เพียงพอในการประกอบอาชีพ	
5. ด้านการรับรู้นโยบาย	<u>ปลัดกรุงเทพมหานคร</u> - ปี 2544 รับเด็กอายุ 18-20 ปี ปี 2548 ยกเลิก - 2 ปี ที่ผ่านมามีสมัครออนไลน์ นโยบายเปลี่ยนสมัครเต็มห้ามย้าย สัสดีไม่อยากทำ 100 % - เป็นโครงการที่ดี <u>ผอ.เขตทุ่งครุ กทม.</u> - คนยากจนอาจสมัครเป็นทหารกลุ่มเรียน รด. ไม่ต้องเป็นทหาร - ประเพณีวัฒนธรรมไม่มีผลต่อการสมัคร	ผอ.เขตประเวศ ก.ท. - ปัจจัยที่ทำให้คนสมัครเป็นทหารน้อย คือ ผู้สมัครมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าโดยเปรียบเทียบกับสวัสดิการที่ได้รับ เด็กรุ่นใหม่รักชีวิตอิสระ ไม่ชอบอยู่ในกรอบของทหารที่ต้องมีวินัย มีแบบแผน และคิดว่าสามารถหาอาชีพที่อิสระได้ - คนในพื้นที่และสถานการณบ้านเมืองไม่มีผลต่อการสมัครเป็นทหาร <u>สัสดีเขตประเวศ ก.ท.</u> - เมื่อหน่วยสัสดีมีผู้สมัครเต็ม 100 % จะถูกหน่วยเหนือมาตรวจสอบ เสมือนเป็นผู้ทำความผิด คดโกง - ควรจูงใจสัสดีที่มีผู้สมัคร 100 % โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น และปรับ	<u>ผอ.เขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> = <u>สัสดีเขตสัมพันธวงศ์ ก.ท.</u> - เด็กอายุ 18 ปี ถ้าไม่ได้เรียน ไม่มีอาชีพจะสมัครเป็นทหารเลยเพราะได้ทำงาน มีเงิน เดือนไม่เดือดร้อนพ่อแม่สภาพเศรษฐกิจไม่ค่อยดีหางานทำยาก รุ่นพี่ที่เคยเป็นทหารไปเล่าให้รุ่นน้องฟังว่าเป็นทหารไม่เหนื่อย ไม่ลำบากอย่างที่คิด เด็กก็สนใจมาสมัคร - ไม่สมัครเป็นทหารเพราะมีงานทำอยู่แล้ว ได้งานที่มั่นคงแล้ว หางานทำง่ายเป็นเจ้านายตัวเอง ชอบอิสระ ไม่ชอบอยู่ภายใต้กฎระเบียบ คนจีนเน้นการค้าขาย

	<u>สถิติเขตทุ่งครุ</u> <u>กทม.</u> - สถิติ กท.แจ้ง นโยบายให้ สด.ขทค.ในการ ประชุมกับหน่วย เหนือ - โครงการรับ สมัคร 18 ปีไม่ ต่อเนื่อง เริ่มปี 2542 ปี 2553 ยกเลิก ปี 2563 เริ่มใหม่ - มอบเกียรติบัตร เริ่มปี 2542 ปี 2550 งคมอบ ปี 2557 เริ่มมอบ- ปัจจุบัน - ควรมีเวลา ปชส.ไม่น้อยกว่า 6 เดือน และมี เวลาลงพื้นที่ ทำงานได้เต็มที่ - ถ้าคนตกงานจะ สมัคร ผู้ปกครอง เห็นด้วยว่ามีงาน ทำ ได้เรียนต่อถึง ม.6 และมีโควตา ไปต่อเป็นทหาร	ย้ายตามวงรอบ 3 ปีไปใน ตำแหน่งที่สถิติต้องการ	
--	--	---	--

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับผู้ปกครอง
 บังคับบัญชาหน่วยสวัสดิและหน่วยสวัสดิในพื้นที่ภาคเหนือ คือ จังหวัดน่าน ที่มียอดผู้ร้อง
 ขอฯ รวม 3 ประเภท ได้แก่ เต็มจำนวน, จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ร้องขอฯ เต็มจำนวน	ร้องขอฯ ปานกลาง	ร้องขอฯ น้อย
1. ด้านหน่วยสวัสดิ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน</u> - หน่วยสวัสดิไม่ได้ทำเชิงรุกมากนัก เหมือนภาครัฐในเรื่องการโฆษณาอื่นๆ ที่ภาครัฐต้องการให้ประชาชนรู้อย่างทั่วถึง - ทีมงานของสวัสดิมีไม่น้อย สถานที่ทำงานมีพื้นที่ใช้สอยมาก - ปริมาณงานของสวัสดิไม่ค่อยมีเมื่อเปรียบเทียบกับส่วนราชการอื่นๆ <u>นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - การแสดงออกของสวัสดิบ่งบอกถึงลักษณะมีภาวะผู้นำได้แก่ การแต่งกายถูกต้องตามระเบียบ ชี้แจงในที่ประชุมได้อย่างชัดเจน - หน่วยสวัสดิมีส่วนร่วมในการฝึกอบรมวินัยของ อส. อย่างสม่ำเสมอ <u>สวัสดิอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - สวัสดิมีภาวะผู้นำคือ การ	<u>นายอำเภอปัว จ.น่าน</u> - ภาวะผู้นำ บุคลิกต่างๆ การแต่งกาย 100 % แต่งเครื่องแบบทุกวัน เป็นสิ่งที่ดีตรงจุดนี้ - สวัสดิทำงานเชิงรุก ธรรมรงค์ ปชส.มีการเตรียมการ ให้ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ร่วมกิจกรรมจิตอาสา <u>อำเภอขี้ม</u> - การปฏิบัติงานของสวัสดิอยู่ในเกณฑ์ดีมาก - ไม่มีการร้องเรียน ให้เครดิตกับสวัสดิอำเภอ และทีมงาน - มีสวัสดิ 2 คน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเก่า ไม่เพียงพอ ส่วนใหญ่สวัสดิจะออกเงินไปซ่อมอุปกรณ์เอง <u>สวัสดิอำเภอปัว จ.น่าน</u> - การแสดงออกถึงภาวะผู้นำคือ การแต่งกาย ดูเสมือนประคององค์กร	<u>นายอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - นายอำเภอ มอบหมายให้สวัสดิเป็นวิทยากรฝึกสมาชิก อส. ฝึกผู้ช่วยผยพบ. - สวัสดิมีบุคลิก ภาวะผู้นำยอดเยี่ยม ช่วยเหลืองานพัฒนาของอำเภอ เช่น งานน้ำท่วม ไฟไหม้ ร่วมตรวจโควิดในช่วงเทศกาล <u>สวัสดิอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - การจงใจสวัสดิคงไม่มีอะไร ขอให้ทำงานอย่างสบายใจ ให้งานลุล่วงไปด้วยดีก็เพียงพอแล้ว - สวัสดิมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ฝึก อส. ผู้ช่วยผยพบ. โดยนายอำเภอ ขอความร่วมมือมา

	รักษาระเบียบทหาร การแต่งเครื่องแบบที่ถูกต้อง การพุดจาสุภาพ พุดให้เกิดความเชื่อมั่นในความเป็นทหาร กองทัพ และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเมื่อได้รับการร้องขอ - สัตย์รักในศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร ข้าราชการต้องรับใช้ประชาชน ทำให้ดีที่สุด	บุคลิกดี การแต่งกายดี ความเชื่อถือก็จะเกิด เราให้ความกระจ่างแก่ผู้ที่มาสอบถาม - การจงใจสัตย์ให้ธรรมาภิบาลคนมาสมัครเป็นทหาร การพิจารณาความดี ความชอบ บำเหน็จ การปรับย้าย จะได้ผลมากกว่าการมอบเกียรติบัตร - ขาดงบประมาณ ขาดกำลังพล ขาดอุปกรณ์ทำงานลำบากมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานพลเรือน	- สัตย์ร่วมปฏิบัติงานกับหน่วยงานต่างๆ
2. เครื่องมือจิตใจ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน</u> - ถ้า ปชช.ว่า เมื่อสมัครเป็นทหารแล้วสามารถต่อยอดเป็นทหารอาชีพ มีความก้าวหน้าในอนาคตจะทำให้ชาวบ้าน ต้องการให้ลูกหลานเป็นข้าราชการเป็นทหารแน่นอน - สิทธิประโยชน์มีพอสมควรแล้วเพียงแต่คนทั่วไปรู้ไม่ละเอียด รู้ไม่ลึกว่าสิทธิประโยชน์ที่เขาได้จริงๆ คืออะไร - ถ้าสามารถทำให้สิทธิ	<u>นายอำเภอปัว จ.น่าน</u> - ต้องมีมาตรการว่าถ้าใครจะเป็นนักเรียนนายสิบ ต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร ผ่านการสมัครเข้ามา 100 % จะเกิดแรงจูงใจดึงดูดใจ <u>สัสดีอำเภอปัว จ.น่าน</u> - เปรียบเทียบระหว่างทหารเกณฑ์กับทหารพราน ทหารพรานจะมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่า เพราะทหารเกณฑ์เป็นถึงอายุ 25 ปี	<u>นายอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - ต้องเน้นเรื่องสวัสดิการ การมีโอกาเป็นทหารต่อเป็นนายสิบ - ผู้มาสมัครสอบเป็นอส.ประจำอำเภอ ถ้าผู้ที่ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาแล้วจะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ 5 คะแนน <u>สัสดีอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u>

	พิเศษของคนที่ผ่านมาการเป็นทหารที่จะนำไปประกอบอาชีพอื่นมีแต้มต่อพิเศษเช่นหนังสือรับรองจะเป็นการต่อยอดอาชีพหรือถ้าสมัครเป็นทหารประจำการ คุณสอบนายสิบได้แน่นอน เขาจะสมัครตั้งแต่แรกเลย <u>นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - จูงใจให้มาเป็นทหารอายุ 18-20 ปี ถ้าจะเรียนนายสิบทุกโรงเรียนจะต้องมาเป็นพลทหารก่อน มีโควตามีสិทธิเข้าเรียน รร.เตรียมทหารทุกคน บางคนไม่รู้ว่่านักเรียนนายสิบมีโควตาเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร <u>สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - ถ้าต่อไปรับนักเรียนนายสิบจากทหารกองประจำการทั้งหมด 100 % คนจะสมัครเป็นทหารกันหมด - คนสมัครเพราะฟังมาจากรุ่นพี่ ตามคำนิชมรุ่นพี่น้องบิดามารดา - สิทธิประโยชน์ด้านค่าตอบแทน เงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ	ทหารพรานถึงอายุ 45 ปี - ถ้ามีนโยบายบอกว่าสมัครเป็นทหารแล้วต่อยอดเขาไปเรื่อยๆ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานรับรองว่ามีคนแย่งกันมาเป็น	- เรื่องที่พูดจูงใจคือสวัสดิการต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวกความเป็นอยู่ที่ดีเมื่อเป็นทหาร การได้ศึกษาต่อ กศน. การมีโอกาสเรียน นนส. และการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ
--	--	--	---

3. การ ประชาสัมพันธ์	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน</u> - ถ้า ปชส.ต่อเนื่อง โครงการนี้ไปได้ - ถ้าสัสดีให้ข้อมูลกับ ภาครัฐหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องมากขึ้นและ ปชส. ในวงกว้างขึ้น ให้ประชาชน เข้าใจอย่างถูกต้อง มีการ ปชส.ทางสื่อออนไลน์ของ จังหวัดแต่ไม่ได้บอกอย่าง ต่อเนื่อง ถ้าทำอย่าง กว้างขวาง ทัวถึง คนจะรู้ และให้ความสำคัญมากกว่า นี้ <u>นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ</u> <u>จ.น่าน</u> - กลุ่มเป้าหมายที่ไปปชส. ไม่ใช่บุคคลที่จะไปสมัคร เป็นทหาร - ปชส.ตอนนี้เริ่มดี เช่น มี ทหารพันธุ์ดีเข้ามา การ ช่วยเหลือประชาชน ต้อง สร้างภาพลักษณ์ก่อนแล้ว สร้างความเชื่อมั่น <u>สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ</u> <u>จ.น่าน</u> - ปชส.เชิญชวนที่ กศน.จะ ได้คนสมัครทหารออนไลน์ มากเพราะเด็กส่วนใหญ่เชื่อ ครู ครูจะบอกว่าเป็นทหารดี	<u>นายอำเภอปัว จ.น่าน</u> - สัสดี ปชส.ในที่ ประชุมกำนัน ผอ.บ.พ.น. ส่วนราชการเดือนละ ครั้ง กำนัน ผอ.บ.พ.จะนำ ข้อมูลไป ปชส.ต่อ ให้กับลูกบ้านซึ่ง กลุ่มเป้าหมายไม่ได้เข้า ร่วมประชุม - ต้องทำ ปชส.เชิงรุก มากกว่านี้ ให้หน่วย สัสดีเข้าไปสถานศึกษา เลย กศน. เทคนิค อาชีพต่างๆ ขอเป็น ชั่วโมงแนะแนว <u>สัสดีอำเภอปัว จ.น่าน</u> - ดูกลุ่มเป้าหมาย ถ้ามี การศึกษาสูงก็จะแนะนำ มากแต่ไม่ได้ผล กลุ่มที่ ได้ผลคือ ผู้ที่ศึกษาภาค บังคับ ม.6 ปวช.เพราะ ไปทำงานที่อื่นไม่ค่อย ได้ ไม่ก้าวหน้า จะ แนะนำคอนรับ หมายเรียกหรือลงบัญชี ทหารกองเกิน - สัสดีออกหน่วย เคลื่อนที่ของอำเภอเชิญ ชวนคนสมัครเป็นทหาร ทางโรงเรียน กศน. การ	<u>นายอำเภอนาหมื่น</u> <u>จ.น่าน</u> - ปัญหาจากที่ประชุม กำนัน ผอ.บ.พ.นำข้อมูล ไปสู่หมู่บ้านว่า กลุ่มเป้าหมายส่วน ใหญ่เป็นผู้สูงอายุ ไม่ได้เป็นทหาร กองเกิน ต้อง ตั้งเป้าหมายใหม่ <u>สัสดีอำเภอนาหมื่น</u> <u>จ.น่าน</u> - ปชส.โครงการผ่าน ทางอำเภอเคลื่อนที่ ทางสื่อออนไลน์ อ.นา หมื่น มีปัญหาเรื่อง เน็ต เพราะเป็นเขา ห่างไกล ที่ประชุม กำนัน ผอ.บ.พ. และทำ หนังสือถึงแต่ละตำบล วิทยุของชุมชน สหกรณ์การเกษตร นักเรียน กศน. หน่วยงานสาธารณสุข - ควรจัดหา งบประมาณดำเนิน ปชส. ให้ถึงตัวทหาร กองเกิน จัดเอกสาร ปชส.ให้เพียงพอ จัดหาน้ำมันรถยนต์ใน
---------------------------------	---	--	---

	อย่างไร - ปชส.ผ่านไลน์กลุ่มของอำเภอ หน.ส่วนราชการ กำนัน ผอ.บ. เว็บไซต์ - การลงพื้นที่ได้ผลลัพธ์สูงสุด - ปชส.ด้วยโปสเตอร์และแผ่นพับไม่ค่อยได้ผล ปชส.ทางปากดีมากกว่าสามารถสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ	ประชุมคณะกรรมการหมู่บ้าน	การทำภารกิจ
4. ภาพลักษณ์ด้านลบ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน</u> - ภาพในอดีตที่เป็นลบได้หายไปเกือบหมดแล้วเพราะกองทัพมีสวัสดิการที่ดีขึ้น มีภาพพจน์การฝึกที่ดี การปชส.เผยแพร่ภาพออกมาในระยะหลังค่อนข้างดี <u>นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - สาเหตุที่คนไม่อยากเป็นทหารคือ ภาพลักษณ์กองทัพต้องทำอะไรให้ดูเป็นมิตร ไม่แข็ง - เด็กที่เรียนไม่ค่อยอยากเป็นทหาร ลูกคนมีเงินมีการศึกษาไม่อยากให้ลูกมาเป็นทหารเพราะภาพลักษณ์ของทหารเมื่อเข้าเป็นทหารแล้วจะโดนแฉ โดนซ่อมเรื่องนี้ยังมีกระแสอยู่	<u>นายอำเภอปัว จ.น่าน</u> - เรื่องคลิปจากสื่อในเรื่องที่ไม่ดีเขาถ่ายทอดโดนซ่อม โดนครูฝึกทำยังมีผลส่วนหนึ่ง ต่อให้คนอยากจะเป็นก็เลยไม่แน่ใจมาสมัคร - ภาพลักษณ์ที่ดีคือ ต้องปชส.ให้ทราบว่า สิทธิสวัสดิการ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ตัวเขาคอบครัวจะได้รับมีอะไร อย่างไร <u>สัสดีอำเภอปัว จ.น่าน</u> - ประชาชนยังมีศรัทธาทองทัพ ส่วนน้อยคือเวลาเข้าไปอยู่ในหน่วยทหารมีภาพหลุดออกมาภาพการลงโทษเกินเหตุ ลูกหลานเจ็บป่วย	<u>นายอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - บางคนยอมจ่ายเงินไปบนหมู บนควาย เจ้าพ่อทำพิธี ไม่เป็นทหาร <u>สัสดีอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - ด้านภาพลักษณ์ของทหาร ประชาชนในพื้นที่ยังมีทัศนคติไม่ดีกับทหาร - ทบ.ยังไม่สามารถให้ความมั่นใจในเรื่องความมั่นคง ความก้าวหน้าและค่าตอบแทนยังไม่มีพอหรือไม่ปฏิบัติตามที่แจ้งไว้ซึ่งทำให้เกิดภาพลบต่อ ทบ.

	<u>สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - เรื่องภาพลักษณ์ของทหาร มีผลอย่างยิ่งเพราะเขาชอบความเป็นทหาร อยากให้ กองพันจัดชุดปฏิบัติการเข้าร่วม ปชส.เชิญชวนให้ สมัครเป็นทหาร กองพันจะ แต่งชุดเท่า ติดเครื่องหมาย ดีกว่าสัสดี เป็นการสร้าง แรงใจได้เป็นอย่างดี	เสียชีวิตในระหว่างการ ปกครองของหน่วย ถ้า แก่ไม่ให้มีภาพดังกล่าว หลุดออกมา คนจะ สมัครมากกว่านี้อีก	เกิดความเสื่อมศรัทธา
5. การรับรู้ นโยบาย	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน</u> - บริบทของคนในพื้นที่ให้ ความสำคัญกับการเป็น ข้าราชการ - การรับสมัครทหารกอง ประจำการเป็นนโยบายที่ดี ถ้า ปชส.ดีๆ จะมีผู้สนใจ และเข้าร่วมจำนวนมาก <u>นายอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u> - รับทราบการสมัครเป็น ทหารทั้ง 2 โครงการจาก สัสดี ในที่ประชุม กำนัน ผอ.บ. สื่อออนไลน์ ททบ.5 ถ้าเพิ่มทางช่องทีวีที่ ชาวบ้านดูอีก 1 ช่อง คือ ช่อง 7 หรือช่อง 3 ก็จะดี <u>สัสดีอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จ.น่าน</u>	<u>นายอำเภอปัว จ.น่าน</u> - หน่วยสัสดีไปรณรงค์ ให้คนสมัครเป็นทหาร ได้รับทราบแต่ไม่ ละเอียด - ส่วนใหญ่เราจะได้ ทหารจากคนที่อยู่บน คอย ส่วนคนในเมือง ถ้า ไม่มีแรงจูงใจอย่างอื่น เขาไม่มา ขอมจับสลาก แทนการสมัคร <u>สัสดีอำเภอปัว จ.น่าน</u> - อำเภอที่เจริญแล้วจะ ส่งลูกหลานเรียน หนังสือและมีรงในการ ประกอบอาชีพ จะไม่ สมัครทหาร ส่วนอำเภออยู่รอบๆ หรืออยู่ชายแดน	<u>นายอำเภอนาหมื่น จ.น่าน</u> - รับทราบโครงการนี้ จากที่ประชุม หน. ส่วนราชการ กำนัน ผอ.บ. - ดูจากสื่อ อิเล็กทรอนิกส์ - คนสมัครเป็นทหาร น้อยเพราะ บริบท เป็นสังคมเมือง มี การศึกษาสูง ดู ข่าวสารกรณีทหาร เกณฑ์ถูกซ่อมเยอะ คนในพื้นที่ไม่อยาก เป็นทหาร สัสดีต้อง ใช้แรงจูงใจให้มาก เป็นพิเศษ - เสนอให้เปิดรับ

	- บริบทของอำเภอ ส่วนมากเป็นชนเผ่า สังคมชนบท ชอบอาชีพทหาร	เศรษฐกิจไม่ดี ส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ ไม่มีเงินศึกษาต่อ ไม่มีอนาคต ไม่มีโอกาสหางานทำ จะนิยมสมัครเป็นทหาร - อำเภอที่มีคนร้องขอฯ เต็ม 100 % เพราะเศรษฐกิจไม่ดี คนมีการศึกษาไม่สูง เขาไม่มีทางเดิน	สมัครพลทหารหญิง ในสัดส่วน 20 % เพราะสามารถทำงานด้านธุรการ ด้านกิจการพลเรือนได้ เหมือนทหารพรานหญิง <u>สถิติอำเภอหนาแน่น</u> <u>จ.น่าน</u> - ทหารกองเกินอายุ 18-20 ปี ยังเด็กไป ส่วนใหญ่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนและต้องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่วนอายุ 22-29 ปี ส่วนมากไม่มาสมัครเพราะมีอาชีพมีรายได้แล้ว มีภาระที่ต้องหาเงินเลี้ยงครอบครัวและสวัสดิการ เบี้ยเลี้ยงเงินเดือนไม่พอค่าใช้จ่ายในครอบครัว - ส่วนใหญ่ไม่สมัคร เพราะจะเรียนหนังสือให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
--	---	---	---

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับผู้ปกครอง บังคับบัญชาหน่วยสวัสดิและหน่วยสวัสดิในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ จังหวัด กาฬสินธุ์ ที่มียอดผู้ร้องขอฯ รวม 3 ประเภท ได้แก่ เต็มจำนวน, จำนวนปานกลาง และ จำนวนน้อย

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ร้องขอฯ เต็มจำนวน	ร้องขอฯ ปานกลาง	ร้องขอฯ น้อย
1. ด้านหน่วยสวัสดิ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>กาฬสินธุ์</u> - ภาพรวมหน่วยสวัสดิทำหน้าที่ได้ครบถ้วนตามภารกิจของตัวเองและได้ช่วยจังหวัดในทุกเรื่องที่ต้องทำงานแบบบูรณาการ - ไม่เคยได้ยื่นการร้องเรียน - ควรสนับสนุนหน่วยสวัสดิในเรื่องงบประมาณ ให้ขวัญกำลังใจ เส้นทางเจริญเติบโต เลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง - หน่วยสวัสดิจังหวัดเสนอให้จัดทำฐานข้อมูล Big Data เกี่ยวกับประชากรอายุ 17-46 ปี เพื่อประกอบการวางแผนการตรวจเลือกทหารฯ การติดตามผู้ไม่	<u>นายอำเภอเขาวง</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - สถานที่ทำงานพอเพียง - ไม่มีผู้ร้องเรียน - สวัสดิอยู่ในระเบียบวินัย แต่งกายดี มีมนุษยสัมพันธ์ คุยเก่ง ปชส.เก่ง - ประสานงานเก่ง - <u>สวัสดิอำเภอเขาวง</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - สถานที่ทำงานอยู่ได้เหมาะสม - วงรอบปรับย้าย - สวัสดิ นายทหาร 3 ปี - นายสิบ 4 ปี - ยานพาหนะของหน่วยเป็นมอเตอร์ไซค์ ส่วนราชการอื่นเป็นบิ๊กอัพ น้ำมันรถไม่มี - คอมพิวเตอร์เก่า ไม่มิงงบประมาณซ่อม	<u>นายอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - สถานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ห้องโถง เป็นโซนหนึ่งอยู่กับส่วนราชการของอำเภอ - ภาพรวมสวัสดิได้รับการชื่นชมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง - ประชาชนที่พบเห็นบอกว่า สวัสดิหน้าเคร่งขาม การแต่งกายบุคลิกดี ทำงานตรงเวลา - สวัสดิพูดเก่ง แฝงมุกตลก มีความรู้ เป็นวิทยากรเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง ช่วยฝึก อส. - อุปกรณ์ในห้องสวัสดิคอมพิวเตอร์ แฟ้มเอกสาร ดูเก่า - <u>สวัสดิอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - สถานที่ทำงานเป็นห้องโถงโล่งๆ อยู่ข้างๆ หน่วยงานของอำเภอ - สวัสดิบรรจุ 1 คนแต่ขอสวัสดิจังหวัดได้น้องมาทำงานอีก 1 คน

	ปฏิบัติตามกฎหมาย ราชการทหาร การจัดทหารเข้ากองประจำการ และลดงานด้านเอกสาร งานธุรการจำนวนมาก <u>นายอำเภอ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - การเกณฑ์ทหาร ประจำปีใช้สถานที่ ณ โรงเรียนโดยอำเภอ สนับสนุนการจัดสถานที่และจัดบุคลากร ทำหน้าที่ต่างๆ ในการตรวจเลือกฯ - สัสดีเป็นคนอะเลิทยายุน้อย ปชส.เชิงลึกไปด้วยกันได้ <u>สัสดีอำเภอ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - สถานที่ทำงานของหน่วยสัสดีมีขนาดเล็ก ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น - ต้องการคอมพิวเตอร์ชุดใหม่ มีมอเตอร์ไซค์แต่เวลาไปทำงานใช้รถส่วนตัวเพราะเส้นทางไปหมู่บ้านเป็นทางลูกรัง - ผมรู้ข้อมูลของทุกหมู่บ้านแล้ว กำนัน	เครื่องปรี้น - หน่วยสัสดีสนับสนุนงานกิจกรรมมวลชน งานสาธารณภัยของอำเภอเป็นอย่างดี - สัสดีรู้จักนายอำเภอ สัสดีจังหวัดเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น - หน่วยเหนือควรให้ 2 ชั้นให้กับผู้ที่มียอดผู้สมัครเต็ม 100 % - งบประมาณการจัดการตรวจเลือกทหารฯ ประจำปีไม่เพียงพอ - หน่วยสัสดีมีความผูกพันกับอำเภอเป็นอย่างดี - ไม่มีงบประมาณออกไป ปชส. ได้รับโปสเตอร์ ปชส.ของทบ.ซ้ำและจำนวนน้อยมาก - การปรับย้ายสัสดีมีผลต่อการ ปชส.เชิญชวนให้คนสมัคร	- งบประมาณการจัดการตรวจเลือกทหารฯ ไม่เพียงพอโดยเฉพาะค่าใช้จ่ายสถานที่
--	--	--	--

	ผญบ. ผมรู้จักทั้งหมด - สัสดีไม่ควรย้ายบ่อย ถ้าย้ายควรย้ายใกล้ๆ บ้านและถ้ามีคนสมัคร เต็มควรได้ 2 ชั้น	เป็นทหาร ร้อยละ 60	
2. เครื่องมือจูงใจ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>ภาพสินธุ์</u> - ถ้ามาเป็นทหาร สามารถเรียนต่อ รร.นาย สิบได้ มีโควตาเรียน รร. นายร้อยได้ จะเป็นเรื่อง จูงใจได้เพราะเป็นทหาร ปลอดภัย ไม่มีศึก สงคราม ได้ฝึกร่างกาย คนตกงานมากอยากมี งานทำ มีเงินเดือนแม้จะ น้อยแต่มีอาหารกิน การ ดูแลดี สวัสดิการดี <u>นายอำเภอ</u> <u>จ.สงขลา</u> - นักเรียนนายสิบควรมี จากทหารกอง ประจำการ 100 % และ เพิ่มอัตรา นนส.เข้า รร.ตท.เป็นร้อยละ 3-5 จากเดิม ร้อยละ 1 - เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ ปัจจุบันกองทัพได้ พัฒนาขึ้นไปเรื่อยๆ แล้ว - แรงดึงดูดใจ อนาคต	<u>นายอำเภอเขาวง</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - ผู้ที่ผ่านการเกณฑ์ ทหาร เมื่อสอบเป็น อส.หรือผช.ผญบ.จะ มีคะแนนเพิ่มพิเศษ - บางคนอยากเป็น ทหารเพราะมี แรงจูงใจจาก มี โควตาสอบเข้า รร.นส. ถ้าผลการ เรียนอยู่ในอันดับ สูงๆ จะไปเรียนต่อ รร.นายร้อย จปร.ได้ <u>สัสดีอำเภอเขาวง</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - บังคับจูงใจเด็กให้ สมัครเป็นทหารมี 2 อันดับหลักคือ 1. อยากมีงานทำ 30 % 2. อยากเรียนต่อ 30 % อีก 15 % พ่อแม่ ญาติพี่น้องผลักดัน 5 % เด็กอยากทดลอง ที่เหลืออื่นๆ	<u>นายอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - พ่อแม่เขาไม่รู้สิทธิประโยชน์ ที่ลูกจะได้คือ อะไร หรือไม่ ชัดเจนเช่น มีเงินเดือนเท่าไร - ถ้าอยากให้คนสมัครถึง เกณฑ์ต้อง ปชส.ให้เข้าถึง เกาะประตูบ้านเลย ถ้า ผู้ปกครองอยู่กับเด็กด้วยจะมี ผลต่อการตัดสินใจของเด็ก และได้ข้อมูลด้วยความ ต้องการเป็นและไม่เป็นทหาร เป็นเพราะอะไร <u>สัสดีอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - ไอ้ดอลสำคัญคือ คนที่ ประสบความสำเร็จอย่างไร จะสร้างภาพผลสำเร็จได้ดีกว่า โฆษณาเป็น 100 เท่า - สิทธิประโยชน์ไม่ชัดเจน คลุมเครือมากเช่น เงินเดือน เท่าไร กองทัพบอกว่า ตามที่ กท.กำหนด เขาบอกไม่ได้ว่า เป็นเงินเท่าไร - ปัญหา รอยสักขนาดใดจึง

	ไม่ใช่เป็นพลทหารอย่างเดียวนะ วันข้างหน้าควรได้เป็นผบ.มว.ผบ.ร้อย บ้าง <u>สัสดีอำเภอ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ควรให้โควตาเข้า รร. นายสิบมากกว่าเดิมหรือให้ความก้าวหน้าในอาชีพ - ปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ สวัสดิการ การฝึก	- เด็กที่มีรอยสักจะไม่ค่อยสมัครเพราะไม่สามารถสอบเป็นนสน. - พลตรี มานพ แผลกลาง เป็นไอ้ดอลที่ทำให้เด็กสมัครเป็นทหารมากที่สุด เพราะท่านมาจากพลทหาร	เรียน รร.นส.ได้ เขาตอบไม่ได้ - ผู้สมัครและครอบครัวต้องการคือ การเรียนต่อ การมีงานทำ พ่อแม่ต้องการให้ลูกฝึกอบรม ห่างไกลยาเสพติดและอยู่ใกล้บ้าน
3. การประชาสัมพันธ์	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>กาฬสินธุ์</u> - ผู้สมัครไม่เต็ม 100 % น่าจะเกิดจากการ ปชส. ไม่ทั่วถึง ต้องเพิ่มการระดม ปชส. ทั่วประเทศ หรือประสานให้จังหวัดต่างๆ ช่วย ปชส. <u>นายอำเภอ</u> <u>จ.สงขลา</u> - การประชุมสัญจร การร่วมกิจกรรมจิตอาสา โครงการสัสดีหน้าเสาธง สัสดีเดินเท้า สัสดีได้ไปให้ข้อมูลในที่ประชุม ที่รร.และเข้าไปในพื้นที่ ได้พบน้องๆ ที่จะเกณฑ์ทหาร ให้	<u>นายอำเภอ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ปชส.ผ่านส่วนราชการในอำเภอ กำนัน ผญบ. สถานศึกษา รร. มัธยม วิทยาลัยเทคนิค - ปชส.เชิงรุกออกไปในพื้นที่ ประชุมชี้แจงในแหล่งชุมนุมใหญ่ - ควรทำหนังสือแจ้งตรงไปถึงเจ้าตัวย่อยพร้อมหลักการ สิ่งจูงใจ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ถือว่าเป็นการ ปชส.เชิง	<u>นายอำเภอ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - หน่วยสัสดีเชิญชวนเด็กอายุ 21 ปี ทราบและการสมัครทหารออนไลน์ทราบจากสัสดีอำเภอ ในที่ประชุมกำนัน ผญบ. หน. ส่วนราชการ - ปชส.ในกลุ่มไลน์อำเภอ ติดโปสเตอร์ใหญ่และจากทีวี - ปัญหาการตอบคำถามไม่ได้ชัดเจนเรื่องเด็กที่มีรอยสักสามารถสมัครทหารออนไลน์ได้หรือไม่ - ควร ปชส.เด็ก ม. 6 ถ้าจบแล้วไม่มีงานทำก็ให้ไปสมัครทหารออนไลน์ - ส่งข้อมูลให้ รร.ช่วย ปชส. - ส่งสปอต คลิปให้ ผญบ. ไปประกาศผ่านเสียงตามสาย

	ความรู้และปลูกฝัง ความคิดการรับราชการ ทหาร <u>สัสดีอำเภอนาเกลือ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - ระยะเวลา ปชส.สมัคร ทหารออนไลน์ควรใช้ ระยะเวลายาวๆ ใช้เป็น ปีจะได้มาก สำหรับอายุ 21 ปีควรสมัครก่อน ล่วงหน้า - ออกพื้นที่กับลูกน้อง 2 คน โดยประสานงาน ผ่าน ผอ.บ. กำนัน ให้ ช่วย ปชส.เป็นอย่างดี	รุก <u>สัสดีอำเภอเขาวง</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - กำหนดขั้นตอนใน การ ปชส. โดยเริ่ม จากการจัดทำชุด โปรเตอร์ ปชส. สปอตเสียง สปอต ทีวี แผ่นพับ แล้วนำ ไปสเตอร์ไปติด ประกาศตามสถานที่ ต่างๆ ส่งสปอตไป ตามสถานีวิทยุ โทรทัศน์ ส่งเข้าไป ในสื่อออนไลน์ทุก ประเภท - ปชส.ช่วงจัด กิจกรรมในพื้นที่ - ปชส. โดยตรงกับ น้องที่สามารถสมัคร เป็นทหารจะได้ ประโยชน์มากที่สุด - สมัยก่อน ผบ.ทบ. เป็นผู้แถลงข่าวการ ตรวจเลือกทหารทุก ปี ปัจจุบันไม่มี - มีเวลา ปชส.น้อย	- ผอ.บ. ไปประชุมลูกบ้าน บางครั้งข้อมูลไม่แน่น ตอบ โจทย์ไม่ได้ <u>สัสดีอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - ปชส. ในกิจกรรมที่ไป ร่วมกับเกษตรอำเภอ - ให้คนที่มีความสามารถไป พูดเชิงประจักษ์จะเป็นสื่อ ปชส. ที่ดีที่สุด - ปชส. ต้องทำเป็นวาระ แห่งชาติ ปชส. ตั้งแต่ระดับ จังหวัดจนถึงอำเภอ
4. ภาพลักษณ์ ด้านลบ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>ภาพสินธุ์</u> - ยังมีข่าวพฤติกรรมผิด	<u>นายอำเภอเขาวง</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> - ภาพลักษณ์ไม่ดี	<u>นายอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.ภาพสินธุ์</u> -

	ทหารด้วยความรุนแรง <u>นายอำเภอณาคู</u> <u>จ.สงขลา</u> - บริบทของกองทัพ เปลี่ยนไปเป็นเชิงบวก มากขึ้น - กองทัพ ปชส.ว่าเป็น ทหารได้อะไรมากกว่าที่ คุณคิด มีเงินเดือน เบี้ย เลี้ยง ภาพการฝึกของ ทหารในปัจจุบันไม่ได้ รุนแรง ไม่ได้โหด <u>สัสดีอำเภอณาคู</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ส่วนมากทหารเรือจะ ไม่ค่อยมีคนสมัคร เพราะอยู่ไกลบ้าน - คนสมัครน้อยเพราะ เงินเดือนน้อย ฝึกหนัก ข่าวด้านลบเรื่องการ ลงโทษทหาร การทำ ร้ายร่างกาย	ของทหารเกณฑ์เมื่อ เข้าไปโดนทำร้ายไม่ มีแล้ว ค่าตอบแทนก็ สูง สวัสดิการที่ดี อาหารการกินก็ ดีกว่าสมัยก่อน <u>สัสดีอำเภอเขาวง</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ภาพลักษณ์ทหาร ไม่ดี ยั่วยุกันคน ทหารถูกทำร้าย ร่างกายถึงขั้น เสียชีวิต พิกัด การ แสวงผลประโยชน์ จากน้องๆ จากการ ประกอบเลี้ยง การ ปล่อยลา สวัสดิการ หักค่าเครื่องแต่งกาย และผู้ปกครองไม่มี ความมั่นใจว่าจะ ปลอดภัยหรือไม่ เครื่องช่วยฝึก ระบบ การฝึก การดูแล ยัง ไม่มั่นใจ	<u>สัสดีอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ปัจจัยที่ทำให้คนสมัครเป็น ทหารในกองทัพลำดับแรก ตัว เราเองต้องทำความสะอาด บ้านเราก่อน
5. การรับรู้ นโยบาย	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>กาฬสินธุ์</u> - นโยบายนี้ควรใช้ ระบบสมัครใจควบคู่กับ ระบบเดิม (บังคับ) และ เปลี่ยนจากเดิมเป็น	<u>นายอำเภอเขาวง</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - คนเรียนจบ ม.6 ปวช. ปวส. จำนวน มากไม่มีงานทำ เมื่อ เป็นทหารเกณฑ์มี	<u>นายอำเภอร่องคำ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - คนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำไร่นา น้องๆ ส่วนมาก เรียน รด. <u>สัสดีอำเภอร่องคำ</u>

	ทหาร 2 ปี ลดลงมาเป็นทหาร 6 เดือน หรือ 1 ปี - ขอเสนอชายไทยวัยทหารกองเกินที่ต้องโทษยาเสพติดบังคับให้เป็นทหารเกณฑ์ 2-3 ปี เพื่อพัฒนาฝีมือประกอบวินัยห่างไกลยาเสพติด - รับทราบโครงการทั้ง 2 จากสสดีจังหวัด - คนอีสานอยากเป็นทหาร มีทัศนคติดีต่อทหาร คนใหญ่ๆ เป็นคนอีสานหลายคน <u>นายอำเภอนาคู</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - รับทราบนโยบายจากสส.จว. สส.อำเภอ ในที่ประชุมหน.ส่วนราชการ กำนัน ผอ.อบ.ปชส.ตั้งแต่ต้นปีจนถึงเกณฑ์ทหาร - อาชีพส่วนใหญ่ทำเกษตรกรรม น้อยๆ ที่ไม่ได้เรียนต่อ ต้องช่วยพ่อแม่ทำงาน เด็กอีสานรักความเป็นราชการภูมิใจได้แต่งเครื่อง <u>สสดีอำเภอ</u>	โอกาสสอบเป็นนายสิบทหารเรือ ทหารอากาศ เด็กรุ่นใหม่สนใจเพราะงานหายาก <u>สสดีอำเภอ</u> <u>จ.กาฬสินธุ์</u> - ประมาณปี 2552-2563 อำเภอไหนมีผู้สมัครเต็ม 100 % จะถูกตั้งคณะกรรมการสอบ เพราะมีแนวโน้มจะทำทุจริต และเดิมมีข้อสั่งการว่าถ้ามียอดสถิติในการผ่อนผันการเกณฑ์ทหารเกิน 50 คน ส่วนกลางให้จัดขอละเลี่ยใหม่ (ความต้องการทหาร) - คนอีสานกลัวกฎหมายทหารมาก คือ พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งทำให้คนส่วนมากมาเกณฑ์ทหาร	<u>จ.กาฬสินธุ์</u> - การกรอกสมัครทหารออนไลน์ เข้ายาก กรอกแล้วแก้ไขไม่ได้ เด็กไม่รู้ว่าหน่วยที่เลือกคือ หน่วยแบบไหน อยู่ตรงไหน - อนุมัติหลักการสมัครทหารออนไลน์เข้ามา - สถานที่คัดเลือกผู้สมัครอยู่ห่างไกลจากจังหวัด - การตรวจเลือกทหารซ้ำ - ไม่สะดวกในการเลือกหน่วย แม้จะสมัครก่อนอาจได้หน่วยที่ไม่ได้เลือกไว้เพราะคุณสมบัติไม่ได้ - พ.ร.บ.รับราชการทหาร พศ. 2497 บัญญัติว่าการตรวจเลือกทหารเป็นความรับผิดชอบของทั้ง 2 กระทรวง กห. กับ มท. หน้าที่ของทหารคือ แจ้งยอดขอเรียกจะเอาเท่าไรเมื่อไร ก็คน ส่วนหน้าที่หาและส่งคนคือ มท. ก่อน พ.ศ. 2516 คณะกรรมการตรวจเลือกทหารฯ เป็นการ บูรณาการจัดคนมาจากกระทรวงต่างๆ ตั้งแต่ พ.ศ. 2516 หน้าที่เตรียมการและจัดสถานที่ในการตรวจเลือกเป็นหน้าที่ของนายอำเภอ
--	--	--	---

	<u>จ.ภาพสินธุ์</u> - คนสมัครเต็มเพราะ เขาชอบเป็นทหาร งาน ไม่ค่อยมี อาชีพไม่มี เงิน ไม่ค่อยมี การศึกษาน้อย อาชีพส่วนใหญ่ทำนาทำ ไร่ ลูกหลานเบื่อการ ประกอบอาชีพ		- ทักษะคิดค้นในพื้นที่อยาก เป็นตำรวจ
--	--	--	---

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับผู้ปกครอง
 บังคับบัญชาหน่วยสวัสดิและหน่วยสวัสดิในพื้นที่ภาคใต้ คือ จังหวัดสงขลา ที่มียอดผู้ร้อง
 ขอฯ รวม 3 ประเภท ได้แก่ เต็มจำนวน, จำนวนปานกลาง และจำนวนน้อย

ปัจจัยที่มี อิทธิพล	ร้องขอฯ เต็มจำนวน	ร้องขอฯ ปานกลาง	ร้องขอฯ น้อย
1. ด้านหน่วย สวัสดิ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด สงขลา</u> - อัตรากำลังไม่เพียงพอ - ผมให้สวัสดิอำเภอ ทำงานเชิงรุก ไม่ใช่อยู่ เฉพาะที่ออฟฟิศ - ถ้ามีความสัมพันธ์ ส่วนตัวกับคนในพื้นที่ยิ่ง ดีใหญ่ - ต้องทำข้อมูลไว้ ล่วงหน้า ต้องเชิงรุกกับ ผู้นำในพื้นที่ - ต้องเห็นใจสวัสดิมี 1-2 คน ทำไม่ได้แน่ ถ้าทำได้ ก็ไม่เต็มที ออกไปก็ไม่มี คนอยู่ให้บริการ	<u>นายอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - อัตราสวัสดิค่อนข้าง น้อย เครื่องมือเครื่องใช้ ของหน่วยสวัสดิมีน้อยมาก กำลังพลน้อยจึงลงพื้นที่ น้อยและทำงานที่ สำคัญงานเป็นหลัก - ไม่มีใครมาร้องเรียน - อำเภอสนับสนุนการ ตรวจสอบทหารฯ ใน เรืองสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกและ กำลังคน	<u>นายอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - สวัสดิมีภาวะผู้นำ มีบุคลิกที่ โดดเด่นของทหาร - อำเภอมอบงานให้สวัสดิ เช่น งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย จิต อาสา งานในวันสำคัญต่างๆ - สวัสดิทำงานร่วมกับอำเภอได้ - สวัสดิควรเพิ่มวัสดุอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ กำลังพลและ งบประมาณในการปฏิบัติงาน เพราะบางคนใช้เงินส่วนตัว ช่อมและซื้ออุปกรณ์มาใช้ ทำงานเพื่อให้การทำงาน ออกมาดีที่สุด

	<u>นายอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - งานสัสดี หน่วยเหนือ ไม่ค่อยให้ความสำคัญ เขาจะเน้นหน่วยกำลัง การป้องกันประเทศ สัสดีเหมือนเป็นลูกนอกสมรส - สัสดีเป็นส่วนราชการ หนึ่งในอำเภอมี 1-2 คน อำเภอบรรจุกฎจ้างหญิงให้ 1 คน - ระบบงานสัสดียังโบราณมาก หน่วยสัสดีควรเพิ่มระบบเทคโนโลยีระบบสารสนเทศเข้าไปและจัดระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัย <u>สัสดีอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - สิ่งสนใจสัสดีในการทำงานนั้น ผมไม่ค่อยมองรางวัลตอบแทน แต่มองว่า ถ้ามอบงานมาผมก็ทำเต็มที่ - หน่วยสัสดีขาดงบประมาณสำนักงาน	<u>สัสดีอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - งบประมาณการตรวจเลือกทหารฯ ไม่เพียงพอ - โบวัวร์ ประชาสัมพันธ์ของ ทบ. ไม่เพียงพอ	<u>สัสดีอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ร่วมทำกิจกรรมกับอำเภอ เช่น การพัฒนาชุมชน การช่วยเหลือประชาชน งานจิตอาสา การฝึก อส. - สถานที่ทำงานพออยู่ได้ มี สัสดี 2 คน - มีปัญหาอุปกรณ์ไม่เพียงพอ คอมพิวเตอร์ มอเตอร์ไซค์ เก่า ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษา - งบประมาณการจัดการตรวจเลือกทหารฯ ไม่เพียงพอ
2. เครื่องมือุงใจ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>สงขลา</u> - เมื่อน้องๆ เข้าไปรับราชการเสร็จแล้วอยาก	<u>นายอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - การ ปชส.เรื่องสวัสดิการมีมากขึ้น มี	<u>นายอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ควรเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ผู้สมัครเป็นทหาร โดยเพิ่ม

	ให้สมัครต่อมากกว่า แรงจูงใจตรงนี้ จะทำได้ อย่างไร ทำอย่างไรให้เขา รักกองทัพ รักอาชีพนี้ ไม่ ถลันออกมา - ในระยะยาว แรงจูงใจ ต้องมีสวัสดิการไปถึง ครอบครัวน้องๆ ลูกเมีย พ่อแม่จะไม่ลำบากมาก นัก <u>นายอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - สิ่งจูงใจฟังแล้วยังไม่ ชัดเจน <u>สัสดีอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - ปัญหาหลักของคน สมัครน้อยคือ เรื่อง สิ่งจูงใจ - ส่วนใหญ่จะถามเรื่อง อาชีพต่อหลังจากปลด นโยบายออกมาเหมือน ไปหลอก ไปขายฝัน คน ที่สมัครออนไลน์เวลาไป สมัครสอบ นนส. ใน สภาวะจริงๆ แล้วไม่ใช่ ว่าจะสอบได้ทุกคน ส่วน คะแนนสอบเป็น ข้าราชการทหาร ควรเพิ่ม ประเภทอื่นเช่น ตำรวจ ข้าราชการพลเรือน	การ ปชส.หลายช่องทาง สถานการณ์ปัจจุบันใน ภาคได้ลดความรุนแรง เบาบางลง คนอยากเป็น ทหารมากขึ้น - สิ่งจูงใจที่เขาสมัคร เช่น ความก้าวหน้า รายได้ที่เข้าไปแล้วหรือ หลังจากปลดทหารแล้ว จะไปต่อได้หรือไม่ <u>สัสดีอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - สิทธิประโยชน์ปัจจุบัน คือ เป็น นนส.จากพล ทหารมากกว่า - เด็กต้องการรับราชการ ไม่ต้องการเป็นทหาร 2 ปีแล้วปลด เสียเวลา เปล่าๆ	สวัสดิการให้แก่ครอบครัวด้วย - สิ่งจูงใจมีผลต่อการสมัคร มากที่สุด รองลงมาเรื่องการ ปชส. และภาพลักษณ์ของ ทหาร <u>สัสดีอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - สิ่งจูงใจมี 4 เรื่องคือ ค่าเบี้ย เลี้ยงเงินเดือน ควรให้ สวัสดิการเพิ่มให้กับลูกเมีย ความเจริญก้าวหน้าได้สิทธิ ไปเป็น นนส. ความมีศักดิ์ศรี เช่น สร้างให้เขามีเกียรติ ศักดิ์ศรีเพิ่มขึ้น และฝึกวิชาชีพ ก่อนปลด แล้วออกมา ประกอบอาชีพได้
--	--	---	--

3. การ ประชาสัมพันธ์	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>สงขลา</u> - ให้ ปชส.ทุกเดือนผ่าน เวทีของกำนัน ผอ.บ.บ. แล้วเข้าไปในหมู่บ้าน - ได้กำชับนายอำเภอทั้ง 16 อำเภอ การ ปชส.ต้อง ผ่านเวทีกำนัน ผอ.บ.บ.เป็น หลัก - มีการรณรงค์อย่าง ต่อเนื่อง - การ ปชส.ไม่ใช่เฉพาะ กท.เป็นหน่วยหลัก ทุก กระทรวง ทบวง กรม ต้องมีบทบาทในการ สร้างการรับรู้ <u>นายอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - ปชส.ด้วยโปสเตอร์แต่ ไม่มาก ทางไลน์ ทางเฟส ไม่เห็น - สัสดีชี้แจงในที่ประชุม กำนัน ผอ.บ.บ.ทุกเดือนแต่ ไม่ทั่วถึงคือ วิทยุไม่ ค่อยได้มา - วิทยุในท้องถิ่นไม่ได้ ยิน มีแต่ทีวีช่อง 5 ช่อง เดียว - เฟสบุ๊ก ไม่ค่อยเห็น มี เฉพาะในไลน์กลุ่มของ ส่วนราชการ กำนัน ผอ.บ.บ.	<u>นายอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - ปชส.มีหลายช่องทาง ข้อมูลเข้าถึงทั้งหมด <u>สัสดีอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - สมัครทหารออนไลน์ สัสดีโทรศัพท์ถามเด็ก ทุกคนที่ลงบัญชีทหาร กองเกิน เน้นคนที่ไม่ เรียนหนังสือก่อน และ คนที่จบ ม.3 ม.6 เพื่อ แจ้งให้ทราบว่าเมื่อ สมัครเป็นทหารแล้ว สามารถเรียน กศน.จน จบ ม.6 แล้วสอบเข้า ร.ร.นส.ได้ ซึ่งเป็น กลุ่มเป้าหมายที่ การศึกษาไม่สูง - การ ปชส.จาก ส่วนกลางไม่ค่อยได้ผล	<u>นายอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ปชส.บางที่ไม่ครอบคลุมถึง ทุกพื้นที่ - เพิ่มเวลาในการ ปชส. และ เพิ่มการ ปชส.สร้างการรับรู้ ทางสื่อของ กท. ทบ. สถานีโทรทัศน์ ทบ. สัสดี จังหวัด สัสดีอำเภอ - ควรมีการวางแผน ปชส.ใน ห้วงเวลาต่างๆ การลงพื้นที่ไป ปชส.อย่างต่อเนื่อง - เวลาไป ปชส.ให้นำรุ่นพี่ไป พูดในสิ่งที่ดี ระเบียบวินัย สภาพการฝึก สร้างความ เชื่อมั่นให้กับเด็กและ ผู้ปกครอง - สัสดี ปชส.ในที่ประชุม หน. ส่วนราชการ กำนัน ผอ.บ.บ. ประกาศตามเสียงทางสาย กลุ่มไลน์หมู่บ้าน <u>สัสดีอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - กลุ่มเป้าหมายในการรณรงค์ ปชส.คือ ผู้ที่มาลงบัญชีทหาร กองเกินและรับหมายเรียกฯ ชี้แจงในที่ประชุม หน.ส่วน ราชการ กำนัน ผอ.บ.บ. ประจำเดือน ส่งหนังสือขอ ความร่วมมือช่วยเหลือชวน ปชส.ไปยังหน่วยงานต่างๆ และชี้แจงในระหว่างออก
---------------------------------	--	--	--

	- ถ้าจะให้สมัครมากต้องวิ่งไปหาเขาไปเชิญชนรณรงค์ในพื้นที่ - สัสดีไปอธิบายในภาษาทหารกับชาวบ้านทำให้ไม่รู้เรื่อง - ปชส.ยังไม่ถึงกลุ่มเยาวชนเป้าหมาย <u>สัสดีอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - ทบ.ควรเน้นด้าน ปชส. ให้ข้อมูลที่สำคัญเพราะบางคนเข้าใจไม่ถึงยังไม่ทราบว่ามีกิจกรรมทหารออนไลน์ มีสิทธิอะไรบ้าง - โปรโมทแค่ช่อง 5 ควรเน้นไปยังสื่อออนไลน์ <u>ฯลฯ</u> เพื่อให้น้องเขาถึงได้ง่าย - สัสดีขอให้หน่วยใช้กำลังลงพื้นที่นำสปอต ปชส.ไปเปิดทางสถานีวิทยุท้องถิ่น - สัสดี ปชส.ในงานที่ได้รับเชิญ เช่น กศน. มอบวุฒิบัตร - ในพื้นที่ไม่ปลอดภัยจึงปชส.ผ่าน ผญบ. แทน		หน่วยเคลื่อนพบปะชาวบ้าน - การ ปชส.ต้องบูรณาการทุกส่วนราชการ ทุกกระทรวง ทบวง กรม คนที่จับเคลื่อนน่าจะเป็นรัฐบาล
4. ภาพลักษณ์ ด้านลบ	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัด</u> <u>สงขลา</u> - มาตรฐานของกองร้อย	<u>นายอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - หน่วยทหารเข้าไปใน	<u>นายอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ภาพลักษณ์ของ ทบ.ยังเป็น

	ต่างกัน ทำอย่างไรให้มาตรฐานการฝึกเท่ากันทุกกองร้อย เมื่อเข้าไปแล้วรู้สึกว่ามีชีวิตที่ปลอดภัย มั่นใจ คนในครอบครัวจะไม่ต้องกังวล <u>นายอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - ภาพลักษณ์มีส่วนสำคัญทหารยังเป็นภาพลบ - ถามเด็กว่าอยากเป็นทหารหรือไม่ เขาตอบว่าอยากเป็นทหาร อยากมีอาชีพ ภาพลักษณ์ไม่นิยมทหารแต่อยากมีอาชีพทหาร <u>สัสดีอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - เด็กแถวนี้ไม่ค่อยกลัวทหาร	พื้นที่เพื่อช่วยเหลือประชาชนเป็นภาพลักษณ์ที่ดีของหน่วยทหาร - น้องที่เข้าเป็นทหารแล้วกลับมาพูดว่าสวัสดิการ ดูแลดี ความเป็นอยู่ ที่อยู่อาศัยดี การฝึกไม่หนัก สวัสดิการเบียดเบียนดีขึ้น <u>สัสดีอำเภอรโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - ภาพลักษณ์เป็นอันดับแรกในการจูงใจให้คนสมัครเป็นทหาร อันดับ 2 คือ สิ่งจูงใจ อันดับ 3 คือ การประชาสัมพันธ์ - ภาพลักษณ์ของทหารที่ไม่ดีที่อำเภอรโนดไม่มี	ปัญหาอยู่คือ เรื่องของการฝึกทหาร ต้องปรับโดยการสร้างการรับรู้ การเกณฑ์ทหารเป็นการอาสาสมัครใช้ชาติ ฝึกให้มีระเบียบวินัยทหาร <u>สัสดีอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ไม่ได้กล่าว
5. การรับรู้นโยบาย	<u>ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา</u> - ทราบแนวทางและนโยบายของ กห.เป็นอย่างดี - นโยบายนี้ถ้าจะให้ครบ 100 % ทุกหน่วย อันดับแรกคือ เรื่องภาพลักษณ์ อันดับ 2 เรื่อง ปชส. สำหรับ สำหรับสิ่งจูงใจต้องคู่กับภาพลักษณ์	<u>นายอำเภอรโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - รับทราบนโยบายตั้งแต่เป็นปลัดอำเภอ เป็นนโยบายที่ทำให้กองทัพได้คนที่มีความรู้ ได้คนที่ตั้งใจเป็นทหาร - อาจมีการจูงใจให้สมัครโดยไม่ตั้งใจสมัคร ซึ่งเกิดจากการลงทุนให้คนไปไปสมัครแทนคน	<u>นายอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ทราบนโยบายทั้ง 2 จากหน่วยสัสดี สื่อ ปชส. ของ ทบ. เว็บไซต์ ในที่ประชุมประจำเดือน <u>สัสดีอำเภอนาหม่อม</u> <u>จ.สงขลา</u> - ควรปรับลดจำนวนนักศึกษาวิชาทหารที่จะเข้าเรียนในแต่ละปี เพื่อให้หยุดการเข้ารับ

	<u>นายอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - มีคนสมัครน้อยเพราะหน่วยสถิติโดนเพี้ยออดทหารเข้ากองประจำการ - ระบบสมัครใจกับสังคมไทยยังรับตรงนี้ไม่ค่อยได้ คนที่มีวุฒิปริญญาการศึกษาดีๆ ไม่เป็นทหาร แต่จะได้ทหารที่มาจากระดับรากหญ้าจริงๆ ก็ขอชาวไร่ชาวนาคนที่ไม่มีอะไรทำ - เรียน รด.เพื่อเลี้ยงเป็นทหาร ไม่มีใจรัก ถ้าใช้ระบบสมัครเป็นทหาร ก็ไม่ต้องมีเรียน รด.เลย <u>สถิติอำเภอจะนะ</u> <u>จ.สงขลา</u> - ผู้สมัครส่วนใหญ่ร่างกายไม่สมบูรณ์	ที่ไม่ต้องการเป็นทหารคนที่เป้นทหารจะได้รับเงินหรือรับจ้างเป็นทหาร ซึ่งเกิดขึ้นในช่วงปี 2547-2548 ปัจจุบันไม่มีแล้ว - ปัญหาสังคมยาเสพติดมีทุกหมู่บ้านถ้าอยู่บ้านไม่ปลอดภัย พ่อแม่ต้องการให้เด็กเป็นทหารเพื่อจะได้มีระเบียบวินัย โดยเฉพาะเด็กที่ว่างงาน - ภาคใต้สมัครเป็นทหารมากกว่าภาคอื่นเพราะการศึกษาน้อย รายได้น้อย คนว่างงานมาก <u>สถิติอำเภอระโนด</u> <u>จ.สงขลา</u> - ถ้าเศรษฐกิจดี มีรายได้ดี ก็ไม่อยากสมัครทหาร - ถ้ามีเงินเดือนคืออยู่แล้วมีงานทำดีเขาไม่มา - คนในพื้นที่เป็นชาวสวนอยากให้ลูกเป็นทหาร รับราชการ - การสมัครเต็ม 100 % น่าจะเป็นไปได้ - ปัจจุบันการจูงใจแบบอื่นๆ ไม่ซึ่ง ควรทำคือ 1.ปลูกฝังเด็กให้รักชาติ เมื่อเป็นทหารแล้วมีการดูแล มอบหน้าที่ดูแล	การตรวจเลือกทหารฯ เพิ่มขึ้นซึ่งจะทำให้ทหารกองประจำการได้คนที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
--	---	---	---

		บ้านเมือง 2. ให้เกียรติให้ค่ากับทหารกองประจำการ นำคนที่มิชนชั้นของสังคมมาเป็นทหาร มาเป็นแบบอย่างได้รับเกียรติ มาทำอาชีพที่ทรงคุณค่า เป็นผู้เสียสละต่อชาติ บ้านเมือง 3. ให้ความมั่นคงในชีวิตเมื่อสมักรเป็นทหารแล้วได้เป็นนายสิบ 100 %	
--	--	--	--

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับกลุ่มผู้นำในท้องถิ่น ได้แก่ นายอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา และกลุ่มอาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรองของกองทัพบก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นอาจารย์และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ดี

ปัจจัยที่มีอิทธิพล	ผู้นำในท้องถิ่น	อาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง
1. ด้านหน่วยสถิติ	ไม่มี	หน่วยสถิติ ถ้ามีบรรจุอยู่คนเดียวก็สามารถทำปชส.ได้ แต่ขอให้นโยบาย ทบ. Fix ดายตัวทุกปี - สถิติบอกว่าไม่มีงบประมาณ ปชส. ไม่มีโปสเตอร์ไม่เช่นนั้น ไม่ใช่ เพราะไม่ได้ไปแบบไปหาเสียง ใช้เวลาออกงาน จับไมค์พูดได้ตลอดที่ประชุมประจำเดือนก็พูดได้ -การบรรจุสถิติในแต่ละหน่วยสถิติในพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 2 นาย ไม่ให้ปฏิบัติงานหลายแห่ง ควรสนับสนุนงบประมาณการทำงาน เช่น วัสดุอุปกรณ์ ค่าใช้จ่ายในการทำงานนอกสถานที่นอกหน่วย

2. เครื่องมือ จูงใจ	- โจทย์คือ สมักรเป็นทหารดีกว่าอยู่บ้านอย่างไร กองทัพควรตอบให้ได้ชัดเจน ควรสร้างศักดิ์ศรีของทหารเกณฑ์ - เงินเดือนควรมีความชัดเจน บอกตัวเลขได้ ความก้าวหน้าในชีวิตหลังปลด ต้องการความรู้ในระหว่างเป็นทหารเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ - ค่าตอบแทนควรระบุตัวเลขได้ในแต่ละเดือน รับเท่าไร จ่ายอะไรบ้าง มีเงินพิเศษตรงไหนบ้าง เท่าไร	- ผอ.บ. แพทย์ สารวัตร ผช.ผบ.ญ. ประมาณ 60 % ซึ่งเป็นผู้นำของท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่มาจากทหารเกณฑ์ - เพิ่มเงินเดือนเป็น 2 เท่าดีกว่าเพิ่มสิทธิประโยชน์ เช่น ค่ารักษาพยาบาลพ่อแม่ลูกเมีย - บริษัท ห้าง ร้านส่วนใหญ่ในปัจจุบันกำหนดว่า คนที่จะทำงานต้องผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว - เบี้ยเลี้ยงเงินเดือนเหมาะสมแล้ว มีการเพิ่มโควตาสอบ รร.นส.แล้ว ปลดแล้วเป็นกองหนุนสามารถสมักรเป็นทหารได้ ซึ่งคนภายนอกไม่รู้
3. การ ประชาสัมพันธ์	- กองทัพควร ปชส.อย่างจริงจังเหมือนแบบภาคเอกชน - ปชส.สิทธิประโยชน์ที่ดีกว่าทหารเกณฑ์ทั่วไปอย่างไร - บางคนไม่ได้รับข้อมูลว่าสมักรเมื่อใดไปทำอะไร ได้อะไรบ้าง - ควร ปชส.ทางโทรทัศน์เพิ่มขึ้นอีกรวมทั้งสื่อออนไลน์ด้วย - ปรับปรุงงาน ปชส. - ผู้สมักรสอบนายสิบตำรวจ ถ้าผ่านการเกณฑ์ทหาร จะได้รับพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ และควรต่อยอดไปสอบข้าราชการอื่นๆ ให้ได้คะแนนพิเศษด้วย - ควรสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงขึ้นในระหว่างเป็นทหาร 2 ปี พร้อมสนับสนุนงบประมาณ	- ปชส.ไม่ต่อเนื่อง ใกล้จะเกณฑ์ทหารก็ลง ปชส. ไม่มีการติดตาม และปชส.ไม่ครอบคลุม - เวลาสมักรควรกำหนดเป็นวันเดียวกันทุกปี เช่น สมักรทหารออนไลน์กำหนด 10 – 15 ม.ค. ของทุกปี จะได้ ปชส. ได้ตลอดปี - ควรให้ทุกระทรวง ทบวง กรม ช่วย ปชส. ทำเป็นนโยบายของชาติ - ถ้ามีการปชส. เพิ่มขึ้น อีก 3-4 ปี จะมีคนสมักรเป็นทหารเพิ่มขึ้นแน่นอน

4. ภาพลักษณ์ด้านลบ	- สร้างภาพลักษณ์ของทหารอย่างโปรงใส - มาเป็นทหารทำให้ห่างไกลยาเสพติด ผู้ปกครองส่วนใหญ่ต้องการให้ลูกหลานที่ติดยาเสพติดหรือมีแนวโน้มจะติดยาเสพติดเป็นคนเกรง ไปเป็นทหาร แต่ถ้าเรียบร้อยก็ไม่อยากให้เป็นทหาร - ภาพลักษณ์ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล ถ้ายึดหลักนิติธรรมจริง ๆ ไม่ใช่เรี่ยไรกับเสียงวิจารณ์	- ภาพลักษณ์ส่วนใหญ่ดี ส่วนเลวมีน้อยกว่า - ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี ไม่มีการแก้ เช่น เอาทหารไปเลี้ยงวัว ไปอยู่บ้านนาย - ทหารเกณฑ์มาจากบ้านนอก จบ ม.ต้น เป็นเกษตรกร ไม่มีคุณภาพ - ควรมีหน่วยที่คอยดูแลภาพลักษณ์ เพราะปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์มีผลมาก ๆ กับเด็กยุคใหม่ - หน่วยสัสดีอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงเป็นแรงจูงใจอันดับแรกให้คนมาสมัครเป็นทหาร
5. การรับรู้นโยบาย	ทราบนโยบายจากสัสดีในที่ประชุม กำนัน ผอ.บ. แต่นโยบายไม่ชัดเจน นโยบายเป็นแต่ละปี ๆ - บางแห่ง บางอำเภอไม่อยากให้ประชาชนรู้ถึงนโยบายแบบนี้ - ต้องการความยั่งยืน ความต้องการมั่นคงของการสมัคร การประกอบอาชีพเมื่อครบการเกณฑ์ทหาร - กองทัพมีนโยบายจะยกเลิกการเกณฑ์ทหารใช้หรือไม่ - กลุ่มที่เกี่ยวข้องบางกลุ่ม ไม่ให้ความสำคัญ กับ นโยบายนี้เท่าที่ควร - ประเทศไทยยังมีการจ่ายเงินให้กับคณะกรรมการตรวจเลือกทหารฯ เพื่อให้บุตรชายของตนเองผ่านการคัดเลือก ไม่ต้องหยิบสลาก ไม่ต้องเป็นทหารเกณฑ์	- เราไม่แก้ทั้งระบบ คือ ปัญหาเกิดที่โครงสร้าง คือ ตั้งแต่กฎหมาย การจัด การฝึก เมื่อเป็นทหารไม่สามารถประกันอนาคตได้ เป็นทหารในช่วงจะเรียนมหาวิทยาลัย ควรให้เรียนมหาวิทยาลัย เสาร์อาทิตย์วันหยุด กองทัพอาจออกค่าเล่าเรียนให้ครั้งหนึ่ง ไม่ต้องขอผ่อนผัน ไม่ต้องหนีทหาร และการสร้างคนในตอนเป็นทหารพอปลดไปนำความรู้ที่ได้จากการที่กองทัพสั่งสอนนำไปประกอบวิชาชีพ - คนที่มาเรียน รด. วัตถุประสงค์ คือ ไม่อยากเป็นทหาร คนส่วนใหญ่ที่เรียน รด. คือ คนในเมือง คนมีความรู้ ส่วนพลทหารที่เกณฑ์มา คือ คนที่อยู่บ้านนอก ขนบท ความรู้ไม่ค่อยมี บางคนไม่รู้หนังสือซึ่งมีมาก มีความรู้ระดับ ม.ต้น - ควรยกเลิก รด. เพราะการศึกษาในปัจจุบันดีแล้ว ถ้าใครไม่อยากเป็นทหารไปเรียน รด. - สมัครทหารออนไลน์ควรอนุมัติต่อเนื่อง - การรับสมัครทหารอายุ 18 ปี ที่ยกเลิกในปี 2553-2562 เพราะบางหน่วยที่มีผู้สมัครเต็ม 100 % แสวงหาผลประ โยชน์ และมีการทุจริต ทำให้เมื่อมีผู้สมัครเต็มส่วนกลางจะเข้าไปสอบถาม

		เหมือนเป็นผู้กระทำผิด พอระยะหลังหน่วย สถิติจึงไม่ทำยอดให้สมัครเต็มจำนวน -ถ้ามีการรับสมัครทหารกองประจำการเป็น ผู้หญิงจะมีปัญหาและภาระงานเพิ่มขึ้น เช่น เรื่อง การฝึก การปรับปรุงสถานที่พัก ความเป็นอยู่ และเพิ่มงบประมาณการดูแล ซึ่งไม่คุ้มค่าในการ รับทหารหญิง - ควรทบทวนความต้องการทหารกอง ประจำการที่แท้จริงและเหมาะสมกับ สถานการณ์ด้านความมั่นคงของประเทศในแต่ละ ปี
--	--	---

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับทหารกอง
ประจำการที่จับใบแดงเข้ากองประจำการ พ้น.ร.มทบ.11 กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่มี อิทธิพล	ทหารกองประจำการที่จับใบแดง พ้น.ร.มทบ.11 กรุงเทพมหานคร
1. ด้านหน่วย สถิติ	<u>พลทหารคนที่ 1</u> - หน่วยสถิติได้เคยไปสัมผัสตั้งแต่งตั้งทะเบียนทหารกองเกิน ผมไปกับพ่อ ไปรับ หมายเรียกกับพ่อ ไป 2 ครั้ง - หน่วยสถิติมีกำลังพล 4 นาย พุดจาดี ตอบข้อสงสัยได้ดี - ไม่เชิญชวนให้สมัครแต่ให้กรอกแบบสอบถาม <u>พลทหารคนที่ 2</u> - ผมไปหน่วยสถิติ 2 ครั้ง สภาพที่ทำงานทั่วไปใช้ได้ มีคนทำงาน 3 คน <u>พลทหารคนที่ 3</u> - ไม่มี <u>พลทหารคนที่ 4</u> - การเชิญชวนให้สมัครได้ยื่นจากสถิติ ที่ทำงานมีสถิติ 2-3 คน ได้ยื่นตอนไปรับ หมายตรวจเลือกทหารฯ <u>พลทหารคนที่ 5</u> - การเชิญชวนของสถิติ พุดจาดี แต่งกายดี มี 2 คน
2. เครื่องมือ	<u>พลทหารคนที่ 1</u>

ใจ	- ไม่ร้องขอ/สมัครเป็นทหารเพราะวัดดวง เพราะสายตาสั้น 600 กว่า แต่ตามเกณฑ์ 800 ยกเว้นไม่ต้องเป็นทหาร - ถ้าจะเรียนนักเรียนนายสิบต่อจะลำบาก - สิทธิประโยชน์ที่เห็น อ่านแล้ว เพียงพอแล้ว - เห็นด้วยถ้าเพิ่มรักษาฟรีให้บุตร ภรรยาและพ่อแม่สวัสดิการให้กับผู้สมัครเป็นทหาร เพื่อทดแทนการดูแลครอบครัวในระหว่างการเป็นทหาร - การสมัครในการตรวจเลือกแรงจูงใจน้อย สภาพครอบครัวฐานะยากจนจะสมัครถ้ามีงานทำอยู่แล้ว มีการศึกษา จะไม่สมัคร <u>พลทหารคนที่ 2</u> - ไม่ร้องขอ/สมัครเป็นทหารเพราะติดเรียนมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย ตอนนี้เป็นปี 3 ขอพักการเรียนไว้ก่อน จึงมาขอจับใบดำใบแดงเป็นการวัดดวง - เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ไม่เกินเดือนละ 10,000 บาท แต่เวลารับจริงถูกหักเป็นเงินเก็บสะสมของทหารแต่ละคนเมื่อปลดจึงได้รับเงินส่วนนี้ และหักเป็นค่าอาหาร เหลือได้รับจริงคนละ 6,500 บาท ผมไม่สนใจเรียน กศน. <u>พลทหารคนที่ 3</u> - ไม่ร้องขอ/สมัครเป็นทหารเพราะมีงานทำและจับสลากวัดดวง - กองทัพอากาศสวัสดิการเพื่อทดแทนการสูญเสียการดูแลครอบครัว - ขอยกเว้นคนจำพวกที่ 4 เป็นคนที่มีโรคหรือสภาพร่างกายหรือสภาพจิตใจที่ไม่สามารถจะรับราชการได้ ซึ่งยังขาดบางโรคที่ไม่ได้ระบุไว้ - ครอบครัวที่พ่อแม่พิการทุพพลภาพไม่มีคนดูแล กองทัพจะทดแทนการสูญเสียคนดูแลได้อย่างไร - กองทัพควรเพิ่มสิ่งสูญเสียไป เช่น ทุนการศึกษา จบแล้วหางานให้ทำ ส่งไปทำงานในต่างประเทศ โดยการประสานกระทรวงแรงงานให้ติดต่อทหารโดยตรงก่อนปลดเพื่อจัดหางานให้ทำต่อไป <u>พลทหารคนที่ 4</u> - ไม่ร้องขอ/สมัครเป็นทหารเพราะไม่ค่อยอยากมา เพิ่งจบมหาวิทยาลัยด้วย อยากทำงานเร็วๆ หาเงินเข้าบ้าน มีอนาคตอยู่แล้ว วางแผนไว้หมดแล้ว - ควรเพิ่มนักโภชนาการมาคำนวณอาหารที่มีปริมาณ แคลอรี โปรตีน และอื่นๆ ที่เพียงพอในการใช้ชีวิตทหาร ในการฝึก เพื่อกำหนดรายการอาหารของทหารกองประจำการในแต่ละมื้อ สำหรับเรื่องเครื่องแต่งกายและที่พัก ได้มาตรฐานดี <u>พลทหารคนที่ 5</u>
----	--

	- ไม่ร้องขอ/สมัครเป็นทหารเพราะมีงานทำอยู่แล้ว
3. การ ประชาสัมพันธ์	<u>พลทหารคนที่ 1</u> - ไม่มีคนมาเชิญชวนให้เป็นทหารที่บ้าน - เคยได้ยินสมัครทหารออนไลน์ ไม่ค่อยดูโทรทัศน์ ดูแต่มือถือส่วนใหญ่ - มีการประชาสัมพันธ์สอบเป็นนายสิบ นายตำรวจ อย่างเดียวไม่ค่อยได้เห็นของทหาร - ถ้าประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดียเป็นหลักจะดีกว่า - การประชาสัมพันธ์ไม่เคยได้ยิน ควรปรับปรุงแก้ไขโดยเชิญชวนตลอดปี ผ่านโซเชียลมีเดีย ทางโทรทัศน์หลายๆ ช่อง ส่วนใหญ่คนสมัครจะดูคอม มือถือ เป็นหลัก <u>พลทหารคนที่ 2</u> - ภาพรวมกองทัพ ควรประชาสัมพันธ์ทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 3, 7, 5 และ PPTV เคยเห็นโฆษณาเชิญชวน เคยเห็นในออนไลน์ - ควรประชาสัมพันธ์ทางโซเชียล จัดงานอีเว้นท์ มหกรรมแข่งขัน ชาเลนจ์ประชาสัมพันธ์ผ่านทางโรงเรียน - กองทัพควรทำ CSR ช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชนเป็นพวกเรแล้วชุมชนจะสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ ขออะไร ช่วยหมด - เป็นไปได้ควรไปเชิญชวนถึงที่บ้าน โฆษณาทางโซเชียลมีเดียดีกว่า ถ้าทางโทรทัศน์เลิกพูดเพราะไม่ได้ดูเลย ส่วนใหญ่เล่น Facebook, YouTube, Line, Instagram, TikTok และ Twitter เล่นได้หมดทุกอย่าง <u>พลทหารคนที่ 3</u> - ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ - การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารควร จัดการประกวดโดยการส่งคลิปเกี่ยวกับการเป็นทหารเพื่อสร้างความสนใจ สร้างสื่อโดยการมีส่วนร่วม ควรจัดกิจกรรมทั้งในโรงเรียนและในชุมชน เพื่อให้เกิดความใฝ่ฝันอยากเป็นทหารตามเพิ่มความดึงดูด สร้างนักการตลาด สร้างคอนเทนต์ที่น่าสนใจ หาทหารไอดอลเห็นภาพจริง คนที่มีประสบการณ์มาพูด จัดละครเวที ประกวดเขียนนวนิยาย เปิดให้โหวดคลิป โลก แชร์ และให้คะแนน โพสต์ ในโซเชียลมีเดีย ใส่แฮชแท็กในอินสตาแกรม เช่น “infantry challenge” - นโยบายสมัครไม่เป็นการบังคับ ทำให้คนรู้สึกว่ามีทางเลือก ทำให้ไม่เกิดอคติกับกองทัพ ไม่โดนบีบ - ควรประชาสัมพันธ์ผ่าน การจัดกิจกรรม เน้นการทำ CSR ในชุมชน สร้างสัมพันธ์

	ก่อน ไม่ให้เขาเอนดีเรา ต่อไปคุยได้ง่าย ทำเป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้สม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี เป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ คือ คนอายุ เรียนมัธยมศึกษา 13-18 ปี เราไปทำกันในชุมชน ไปบอกลูกหลาน ทหารไปช่วยลอกคลอง ช่วยต่อน้ำท่วม เป็นการปฏิบัติการจิตวิทยาอีกทางหนึ่ง <u>พลทหารคนที่ 4</u> - ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ - ควรปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ หน่วยสถิติ สวัสดิการ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลสวัสดิการว่ามีอะไรบ้าง อาจเพิ่มสิทธิประโยชน์บ้าง เช่น การศึกษาต่อ <u>พลทหารคนที่ 5</u> - ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ - ควรให้ทหารที่ปลดแล้วไปช่วยประชาสัมพันธ์ต่อ การประชาสัมพันธ์เชิญชวนควรทำในโซเชียลให้มากกว่านี้ ในเฟสบุ๊ก อินสตาแกรม ไม่เคยเห็น คน Gen.Z ใช้ประชาสัมพันธ์ทางโซเชียลเป็นหลัก - ตั้งชมรมทหารกองประจำการ พัน.ร.มทบ.11 เป็นจุดประสานงาน ติดต่อ ระหว่างหน่วยทหารกับทหารที่ปลดแล้ว เพื่อการช่วยเหลือและส่งข่าวสารระหว่างกัน
4. ภาพลักษณ์ ด้านลบ	<u>พลทหารคนที่ 1</u> - ควรปรับปรุงคู่มือทหารในการควบคุมอารมณ์ ความรุนแรง ที่ส่งผลกระทบต่อทหารในทางที่ไม่ดี สถานที่ความเป็นอยู่ใช้ได้ ทหารคนใดเรียนปริญญาตรีเสาร์อาทิตย์สามารถขออนุญาตกองพันไปเรียนได้ <u>พลทหารคนที่ 2</u> - ไม่มี <u>พลทหารคนที่ 3</u> - ปัจจุบันทหารไม่ค่อยไปตัดหญ้า มีแต่ทำความสะอาดทั่วไป และไปทำ Big Cleaning ในทุกวันเสาร์ ทหารที่ปลดมาแล้วไปสมัครงาน บริษัทจะมีมุมมองที่ว่าเป็นผู้ที่มิประสบความสำเร็จได้รับบทเรียนที่ดีมาแล้ว รวมทั้งกองพันมีหนังสือรับรองการรับราชการและใบความประพฤติอันเป็นประโยชน์ในการสมัครงานต่อ <u>พลทหารคนที่ 4</u> - ภาพลักษณ์ทหาร มีความรุนแรง คู่มือใช้อารมณ์ จากท่าทางที่ออกมา <u>พลทหารคนที่ 5</u> -
5. การรับรู้	<u>พลทหารคนที่ 1</u>

นโยบาย	- นโยบายเชิญชวนคนมาสมัครเป็นทหาร เคยได้ยิน พ่อรับราชการตำรวจให้สมัครเป็นทหารเกณฑ์ - รู้ว่ามีสมัคร แต่สายตาสั้น กลัวว่าสมัครไปแล้วจะเข้าเรียนนักเรียนนายสิบไม่ได้ สมัครคงไม่ผ่าน มีข้อจำกัดเรื่องสายตา เลขขอจับสลาก วัดดวง - นโยบายรับสมัครทราบนานแล้ว พ่อเป็นตำรวจอยากให้สมัครนายสิบ <u>พลทหารคนที่ 2</u> - การรับสมัครทราบมานานแล้วตั้งแต่อายุ 16-17 ปี ก่อนเป็นทหารกองเกิน - รู้จากรุ่นพี่ที่เป็นทหารมาก่อน รู้ตอนอายุ 16 ปี รุ่นพี่อายุ 21 ปี พี่ที่อยู่หน่วยหมวดแดงที่ จ.ลพบุรี ทหารหมวดแดงกลับมาบอก แต่งตัวดี เท่ เป็นลูกผู้ชาย - ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ <u>พลทหารคนที่ 3</u> - ทราบนโยบายนี้มาตั้งแต่ ม.ปลาย คุณครูจะมาพูดช่วงตอนเช้า ประชาสัมพันธ์เรื่องต่าง ๆ ทั้งสมัครทหาร การเรียน รด. - ใช้วุฒิ ป.ตรี จับสลากเป็นทหาร 1 ปี - นโยบายรับสมัครนี้ ทราบจากคุณครูและเพื่อน ๆ มาบอก - การปรับปรุงกองทัพควรเริ่มจากภายใน ดูแลคนภายในให้ดีก่อน ควรเปิดเผยข้อมูลที่ประชาชนสนใจ ตรวจสอบได้ มีความโปร่งใส เพื่อให้เกิดความสบายใจ ลดความเคลงเคลงใจต่อกัน <u>พลทหารคนที่ 4</u> - นโยบายรับสมัครเป็นเรื่องที่ดี รู้ตอนอายุ 21 ปี ออกข่าวทางโทรทัศน์ ตอนอยู่มหาวิทยาลัย - สัสดีได้เชิญชวนให้สมัคร แต่ผมคิดเรียนมหาวิทยาลัยก่อนจึงไม่สมัคร ล่าสุดก่อนเป็นทหาร มีสมัครก็ปรึกษาพ่อแม่แล้ว พ่อแม่ไม่ยอมให้สมัครเพราะภาพลักษณ์ทหาร เป็นลูกคนเดียว เลขขอจับสลาก วัดดวง <u>พลทหารคนที่ 5</u> - นโยบายรับสมัครนี้ ทราบจากรุ่นพี่มาบอก สัสดีเชิญชวนตอนไปรับหมายเรียกทราบก่อนอายุ 18 ปี
--------	--

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับพลทหารที่
ร้องขอเข้ากองประจำการ พัน.ร.มทบ.11 กรุงเทพมหานคร

พลทหารที่ร้องขอเข้ากองประจำการ พัน.ร.มทบ.11 กรุงเทพมหานคร	
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 1) ด้านหน่วยสวัสดิ	
พลทหาร คนที่ 1	- สัสดียื่นข้อเสนอ เชิญชวนให้สมัครเป็นทหาร สัสดีอำเภอพระประแดง มี 4 คน แต่ง เครื่องแบบ เชิญชวนดี สถานที่ทำงานดีแอร์ สภาพแวดล้อมใช้ได้ไม่โทรม
พลทหาร คนที่ 2	- ไปหน่วยสัสดีมา 2 ครั้ง คือ ลงทะเบียนทหารกองเกินและรับหมายเรียกตรวจเลือกทหาร ไม่มีการส่งจดหมายเชิญชวนสมัครเป็นทหารถึงที่บ้าน
พลทหาร คนที่ 3	- สัสดีควรประชาสัมพันธ์/แจ้งสิทธิของพลทหารให้บุคคลที่มีอายุระหว่าง 15-20 ปี ให้ ทราบเพราะเป็นวัยที่ใกล้เข้ารับราชการทหารและประโยชน์แก่ประชาชนเอง -สภาพของหน่วยสัสดีอยู่ในเกณฑ์ดี
พลทหาร คนที่ 4	-สภาพของหน่วยสัสดีอยู่ในเกณฑ์ดี
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 2) ด้านเครื่องมือจิตใจ	
พลทหาร คนที่ 1	-สมัครเป็นทหารเพราะแม่ขอให้สมัครและในใจอยากเป็นทหารบออยู่แล้ว - ก่อนเป็นทหารรับจ้างขนของทั่วไป มีรถเป็นของตัวเอง เป็นช่างก่อสร้างด้วย - สิทธิประโยชน์เรื่องมีโควต้าเรียน นนส. ปลดแล้วเวลาไปสอบเป็นข้าราชการทหารมี คะแนนเพิ่มพิเศษ ไม่ทราบข้อมูลเหล่านี้ -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการสมัครทหารออนไลน์มีความ เพียงพอแล้ว - สมัครเป็นทหารเพราะพ่อแม่พี่น้องให้สมัครเป็นทหาร เพราะไม่มีใครเป็นทหาร -สิทธิของผู้สมัครเป็นทหารเรื่องมีโควต้าสอบเป็น นนส.ทบ. ไม่เคยทราบมาก่อนการเป็น ทหาร พอเป็นทหารจึงทราบ ตอนนี้อยู่ไม่ได้ตัดสินใจจะสอบเป็น นนส.ทบ. -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ ในระบบการสมัครทหารออนไลน์มีความ เพียงพอแล้ว
พลทหาร คนที่ 2	- สมัครเป็นทหารใช้วุฒิ ม.6 เป็นทหาร 1 ปี - ตั้งใจสมัครเพื่อสอบเป็น นนส. เต็มใจสมัครเพื่อจะมาเรียนต่อ นนส -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการตรวจเลือกและระบบการสมัคร ทหารออนไลน์มีความเพียงพอแล้ว
พลทหาร คนที่ 3	-สมัครเป็นทหารเพราะอยากลองเป็นทหารและพ่อแม่ก็อยากให้ลองเข้ามารับราชการดู พ่อแม่มีอาชีพรับจ้าง

	-ผมเข้ามาเป็นทหารเงินเดือน 10,000 บาท หักเยอะเกินไปเหลือเงิน 6,500 บาท ไม่พอใช้ ดังนั้นจึงไม่ควรหักมาก - ควรให้สิทธิประโยชน์เพิ่มแก่ครอบครัวทหารกองประจำการในเรื่องครอบครัวรักษาพยาบาลฟรี -สิทธิประโยชน์ของพลทหารถือว่าพอเพียงแล้ว
พลทหารคนที่ 4	-สมัครเป็นทหารเพราะพ่อแม่พี่น้องให้สมัครเป็นทหาร เพราะไม่มีใครเป็นทหาร -สิทธิของผู้สมัครเป็นทหารเรื่องมีโควตาสอบเป็น นนส.ทบ. ไม่เคยทราบมาก่อนการเป็นทหาร พอเป็นทหารจึงทราบ ตอนนี้อย่างไม่ได้ตัดสินใจจะสอบเป็น นนส.ทบ. -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการสมัครทหารออนไลน์มีความเพียงพอแล้ว
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 3) การประชาสัมพันธ์	
พลทหารคนที่ 1	-ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ -ควรประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารผ่านโซเชียลมีเดีย
พลทหารคนที่ 2	-ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ -ประชาสัมพันธ์ของกองทัพบกอยู่แล้ว ไม่แสดงความคิดเห็น
พลทหารคนที่ 3	-เขตบางขุนเทียนไม่มีหน่วยลงไปประชาสัมพันธ์ -การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารควรลงไปประชาสัมพันธ์เชิญชวนในพื้นที่ให้บุคคลเป้าหมายได้รับทราบข้อมูล
พลทหารคนที่ 4	-ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์การสมัครทหารในพื้นที่ -การประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้คนสมัครเป็นทหารควรแจ้งข้อมูลรายละเอียดเรื่องสิทธิประโยชน์ของผู้ที่สมัครให้ทราบด้วย เพราะเมื่อสมัครเข้ามาเป็นทหารแล้วจึงทราบว่าสิทธิประโยชน์ต่างๆ จึงทำให้ขณะนี้กำลังตัดสินใจว่าจะสมัครเรียนนายสิบหรือไม่
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 4) ภาพลักษณ์ด้านลบ	
พลทหารคนที่ 1	-ก่อนเป็นทหารภาพลักษณ์ของทหารไม่มีผลต่อความรู้สึกที่จะมาเป็นทหาร ผมเต็มใจมาสมัคร ไม่มีภาพลบ

พลทหาร คนที่ 2	-ภาพลักษณ์ดีอยู่แล้ว
พลทหาร คนที่ 3	-ภาพลักษณ์ของทหารกองประจำการ เห็นภาพในสื่อโซเชียล เมื่อเป็นทหารต้องไปตัด หญ้า อาหารในโรงเลี้ยงไม่ดี ซึ่งไม่ได้เข้ามารับใช้ชาติ กองทัพบกควรนำภาพลักษณ์ที่ดีของ ทหารประจำการออกเผยแพร่ให้มากขึ้นเพื่อให้ภาพลักษณ์ดีขึ้น ทำค่ายทหารให้ดีแล้ว ลูกค้าก็จะเข้ามาหาเราเอง ปัจจุบันกองพันมีเฟซบุ๊ก แฟนเพจ อยู่แล้วควรเพิ่มภาพดีๆ เพื่อ เปลี่ยนภาพลักษณ์ให้ดีขึ้นได้
พลทหาร คนที่ 4	-ภาพลักษณ์ของทหารกองประจำการ การฝึก การรับราชการ สิทธิประโยชน์ สักดิ์ศรี คือ มีเพื่อนเป็นทหารอยู่ ภาพลักษณ์ของทหารดี ผมไม่ค่อยกลัว
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 5) การรับรู้นโยบาย	
พลทหาร คนที่ 1	-นโยบายรับสมัครเป็นทหารนี้ดี -รู้นโยบายนี้จากพ่อแม่ ที่โรงงาน และญาติพี่น้อง รู้ก่อนอายุ 18 ปี ก่อนขึ้นทะเบียนทหาร กองเกิน -การสมัครเป็นสิ่งที่ดี กองทัพดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดีแล้ว ผมดูโทรทัศน์ช่อง 3 ช่อง 5 ไม่ค่อยดู เคยเห็นโฆษณาเชิญชวนเป็นทหารออนไลน์ การดำเนินการตามนโยบายไม่มี ข้อเสนอแนะ คนการศึกษาน้อย เป็นทหารเรียน กสน. ได้วุฒิ ม.6 ผมชอบทหารบกจึง สมัครเหล่าทหารบก บริเวณบ้านอยู่ในพื้นที่ของทหารเรือ สมุทรปราการ พ่อแม่ทำงาน โรงงาน พ่อเคยเป็นทหารเกณฑ์เหล่าทหารบกมาก่อน
พลทหาร คนที่ 2	-นโยบายรับสมัครนี้ ทราบจากหน่วยสวัสดิ และพ่อบอกเรื่องการประชาสัมพันธ์เชิญชวน ให้สมัครเป็นทหาร สมัยผมเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนติดต่อให้ทหารเข้ามาฝึก ระเบียบวินัยของนักเรียนในโรงเรียนปีละ 1 ครั้ง ฝึกเหมือนลูกเสือ รด. -ทราบนโยบายนี้ตอนไปลงทะเบียนทหารกองเกินอายุ 18 ปี จากนั้นก็ตั้งใจที่จะสมัคร เป็นทหาร -นโยบายรับสมัครเป็นทหารควรดำเนินการต่อไป
พลทหาร คนที่ 3	-รู้นโยบายรับสมัครนี้ทราบจากพ่อ พ่อเป็นคนพาผมไปขึ้นทะเบียนรับใบ สด.9 (ทหาร กองเกิน) จากสวัสดิเขต -ตั้งแต่อายุ 20 ปี จากสื่อในอินเทอร์เน็ต เฟซบุ๊ก -นโยบายรับสมัครเป็นทหารควรประชาสัมพันธ์ลงอินเทอร์เน็ตมากขึ้นและควรลงพื้นที่

	เพื่อประชาสัมพันธ์ให้วัยรุ่นที่อายุ 15-20 ปี ระดับ ม.1 ทราบเพราะบางคนอาจจะยังไม่ทราบถึงนโยบายและสิทธิของข้าราชการพลทหาร
พลทหารคนที่ 4	-นโยบายรับสมัครนี้ทราบตอนที่ไปขึ้นทะเบียนเป็นทหารกองเกิน อายุ 18 ปี -นโยบายรับสมัครเป็นทหารควรดำเนินการต่อไป ควรประชาสัมพันธ์ทางสื่อโซเชียลและแจ้งตรงไปถึงผู้สมัคร

ตารางที่ 8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อยอดผู้ร้องเป็นทหารกองประจำการกับกลุ่มพลทหารที่ร้องขอเข้ากองประจำการ พัน.ร.มทบ.11 กรุงเทพมหานคร (กลุ่มที่ร้องขอฯ และสมัครทหารออนไลน์ฯ)

กลุ่มพลทหารที่ร้องขอฯ และสมัครทหารออนไลน์เข้ากองประจำการ พัน.ร. มทบ.11	
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 1) ด้านหน่วยสวัสดิ	
ที่ผ่านมาไปพบสวัสดิกรวม 2 ครั้ง คือ ตอนขึ้นทะเบียนทหารและรับหมายเรียก สภาพทั่วไปของหน่วยสวัสดิ ที่ทำงานสะอาด ระเบียบ มีสวัสดิ เจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ 2-3 คน แต่งชุดทำงาน ชุดราชการ มีการเชิญชวนให้สมัครเป็นทหาร แนะนำดี หน่วยสวัสดิทำงานเหมาะสมแล้ว	
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 2) ด้านเครื่องมือจิตใจ	
-สมัครเป็นทหารเพราะทางบ้านพ่อแม่พี่น้อง ยาย อยากให้เป็น อยากให้สมัครทหาร หวังว่าจะเป็นนักเรียนนายสิบ (บางคนบอกว่าต้องดูอีกครั้ง เพราะไม่ทราบมาก่อนว่ามีโควตาสอบนักเรียนนายสิบ ไม่ค่อยรู้ข้อมูลเรื่องสิทธิประโยชน์อะไรเลย ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลเงินเดือน ไม่มีโปสเตอร์ในสมัยก่อน แต่ปัจจุบันมีประชาสัมพันธ์มากขึ้น) อยากจะเป็นทหารเองเพราะอยากเปลี่ยนบรรยากาศบ้าง -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการตรวจเลือกมีความเพียงพอแล้ว -สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการในระบบการสมัครทหารออนไลน์มีความเพียงพอ และเห็นชอบถ้าจะเพิ่มค่ารักษาพยาบาลให้แก่ครอบครัว ลูกเมีย พ่อแม่ -ปัญหาทหารที่สักร่างกาย ไม่สามารถเป็นนักเรียนนายสิบได้ นั้น ทหารดังกล่าวจะต้องไปลบรอยสักบริเวณที่ออกมาจากร่มผ้า (เครื่องแบบ) ก่อนจึงจะสมัครเรียนที่โรงเรียนนายสิบได้ เรื่องนี้ต้องการให้กองทัพสนับสนุนการลบรอยสักเพื่อไปสอบนักเรียนนายสิบได้	
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 3) ด้านการประชาสัมพันธ์	
-ไม่มีหน่วยงานใดลงไปประชาสัมพันธ์ในพื้นที่ ทหารที่สมัครส่วนใหญ่เป็นคนกรุงเทพฯ แต่คน	

ต่างจังหวัดก็มาก สมัครเป็นทหารรวม 138 คน (38%) เป็นทหารที่อยู่ในกรุงเทพฯและปริมณฑล ได้แก่ กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม และสมุทรปราการ 109 นาย (79%) และเป็นทหารต่างจังหวัด เช่น อุดรธานี นครราชสีมา หนองคาย ขอนแก่น กาฬสินธุ์ และชัยภูมิ 29 คน (21%) -ควรประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียลมีเดีย ออนไลน์ Tik Tok -ควรเน้นเชิญชวนอายุ 18 ปี เพราะได้มีโอกาสเป็นทหารเร็ว ปลดเร็ว สามารถใช้วุฒิการศึกษารับราชการน้อยกว่า 2 ปีได้ ถ้ามาเป็นทหารตอนอายุมากๆ จะมีภาระส่วนตัว ครอบครัวยาก
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 4) ด้านภาพลักษณ์ด้านลบ
-ก่อนเป็นทหารมีเพื่อนที่เป็นทหารอยู่แล้ว มีความรู้สึกที่ดีต่อทหาร ทหารแต่งตัวเท่ บ่าวเรื่องเป็นทหาร ไปตัดหญ้า ฝึกหนัก ไม่มีผลต่อความรู้สึก มีเพื่อนอยู่ในกองพันทหารม้ารักษาพระองค์ ได้บอกถึงความ เป็นอยู่ภายในหน่วยและสอนวิธีการใช้ชีวิตในระหว่างการเป็นทหาร จึงทำให้ไม่เคยกลัวการเป็นทหาร เป็นเรื่องปกติ การสมัครเป็นทหารมีรุ่นพี่ที่อยู่หน่วยนี้ พัน.ร.มทบ.11 ชวนให้สมัครเข้ามาที่แห่งนี้ เรื่อง ทหารรับใช้คือ อะไร ไม่ทราบ เป็นทหารทำตามหน้าที่พอแล้ว
ปัจจัยที่มีอิทธิพล 5) ด้านการรับรู้ นโยบาย
-นโยบายรับสมัครเป็นทหารนี้เป็นนโยบายที่ดี -นโยบายรับสมัครนี้มีประชาสัมพันธ์ให้ทราบตอนไปขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน รับใบ สด.9 สัสดีชวน ให้สมัครและรู้เรื่องการสมัครจากพ่อแม่ ย่า และญาติพี่น้อง -นโยบายนี้รู้ก่อนอายุ 18 ปี รู้ก่อน 6 เดือน ก่อนขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน -นโยบายนี้ควรดำเนินต่อไปเรื่อยๆ ควรประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ เพราะคนเห็นทั่วโลก เพิ่ม ประชาสัมพันธ์ทางช่อง 3 ช่อง 7 ถ้ามีหนังสือไปแจ้งที่บ้านหรือไปประชาสัมพันธ์ถึงที่บ้านก็ยิ่งดีเพราะ พ่อแม่รู้ด้วย จะได้เป็นพยานปาก ว่ามีสิทธิประโยชน์จริงและสัญญาว่าจะสมัครเป็นทหารด้วย

ภาคผนวก ฉ

หนังสือตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ



วร.กจ. 2565/052



อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม ห้อง 604
ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ตำบลศาลายา
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

4 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง การตอบรับบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน
เรียน พล.อ.นพดล พิทักษ์กุล

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “การนำนโยบายการบริหารราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ : ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข” กองบรรณาธิการวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน ชมรมวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอแจ้งให้ทราบว่าบทความของท่านได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และเห็นชอบจากกองบรรณาธิการให้สามารถเผยแพร่ได้ อนึ่ง วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชนได้ผ่านการประเมินคุณภาพจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) โดยได้รับการจัดให้อยู่ในกลุ่มที่ 2 : วารสารที่ ผ่านการรับรองคุณภาพของ TCI (จนถึง 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567) ตามประกาศผลการประเมินประจำปี 2565

โดยกองบรรณาธิการวารสารจะจัดพิมพ์บทความของท่านในวารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2566 จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ.ดร.ชัยฤทธิ์ ทองรอด)

บรรณาธิการบริหารวารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน

สำนักงานวารสาร

อาคารอนุรักษ์พลังงานและปฏิบัติการนวัตกรรม ห้อง 604 ชั้น 6 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
เลขที่ 96 หมู่ 3 ถนนพหลโยธินสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
ติดต่อสอบถามได้ที่: 061-0235797 (คุณแพรวพรรณ พระพานะ)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พลเอก นพดล พิกอังกูร
วัน เดือน ปีเกิด	15 พฤศจิกายน 2498
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, 2522 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, 2555 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม, 2545 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	69 ระหว่างซอยวิภาวดี 44 กับ 46 (บ้านดิษบรรจง) ถนน วิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารนอกราชการ สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหม อุปนายกสมาคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย-เมียนมา พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน อุปนายกสมาคมอนุศาสนาจารย์ไทย พ.ศ. 2561-ปัจจุบัน อาจารย์ประจำสถาบันพลังจิตตานุภาพ สาขา 63 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มูลนิธิสถาบันพลังจิตตานุ ภาพ หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุชโร พ.ศ. 2562-ปัจจุบัน ที่ปรึกษาสมาคมนักกฎหมายไทย พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน