



แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ : กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



**MOTIVATION FOR APPLYING TO JOIN THE MILITARY VIA ONLINE
CHANNELS : A CASE STUDY OF MILITARY UNITS AT THE ARTILLERY
CENTER (FORT BHUMIBOL), LOPBURI PROVINCE**



**BY
MAJOR SURIYA SAWEANGSUP**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024**

วิทยานิพนธ์เรื่อง
แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ : กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่
ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

โดย
พันตรี สุริยา แสงทรัพย์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2567

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช
ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จิระ ประทีป
กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ศ.ดร.สือจิตต์ เพ็ชรประสาน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

19 มีนาคม 2568

Thesis entitled

**MOTIVATION FOR APPLYING TO JOIN THE MILITARY VIA ONLINE CHANNELS
: A CASE STUDY OF MILITARY UNITS AT THE ARTILLERY CENTER
(FORT BHUMIBOL), LOPBURI PROVINCE**

by

MAJOR SURIYA SAWEANGSUP

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

Rangsit University
Academic Year 2024

Assoc.Prof. Jumpol Nimpanich, Ph.D.
Examination Committee Chairperson

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

Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Prof. Suejit Pechprasarn, Ph.D.)

Dean of Graduate School

March 19, 2024

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากการสนับสนุนและการอนุเคราะห์จากบุคคลและหน่วยงานหลายฝ่าย จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณ รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.จิระ ประทีป กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาชี้แจงงานวิจัยให้สมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีตลอดระยะเวลาของการทำการวิจัย ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทางมหาวิทยาลัยรังสิตและสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทยและผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง ที่ได้กรุณาอนุญาตการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงคณาจารย์และกรรมการสอบทุกท่าน ที่ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการศึกษาได้รับการอบรมสั่งสอนให้ความรู้ทั้งในด้านทฤษฎี ด้านวิชาการ และความรู้ทั่วไป ทำให้ผู้วิจัยมีความรู้และวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษา ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ รวมถึงในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณทหารกองประจำการที่สมัครเข้ารับราชการเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเสียสละเวลาทำแบบสอบถามและตอบแบบสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ดีต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในด้านสถานที่และด้านบุคลากรในตลอดระยะเวลาในการศึกษาในครั้งนี้ จนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว ซึ่งเป็นแรงผลักดันและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ทำให้เกิดความตั้งใจในการเรียนและไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคใดๆ สุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบคุณทางภรรยาที่อยู่เคียงข้างเสมอมา พี่น้องเพื่อนร่วมงานและเพื่อนนักศึกษาที่คอยช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความสุขซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก ซึ่งทุกส่วนล้วนทำให้วิทยานิพนธ์นี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

พันตรีสุริยา แสงทรัพย์

ผู้วิจัย

6610181 : พันตรีสุริยา แสงทรัพย์
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : แรงงูใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ : กรณีศึกษาหน่วย
 ทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงงูใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงงูใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 ตัวอย่าง ได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นภาพรวม

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยแรงงูใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน, ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และ ปัจจัยด้านความมั่นคง 2) ปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย, ความต้องการความรักและสังคม, ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และ ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต 3) ในการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงงูใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ คือ การเพิ่มการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ของทหารให้มีศักดิ์ศรีมีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ประชาชน, มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของการรับสมัคร โดยใช้เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคคลให้มากขึ้น, และการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการ เงินเดือนได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกวิชาชีพและด้านอื่นๆ อย่างจริงจังให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแรงงูใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์มากขึ้น รวมถึงผ่านกระบวนการคัดเลือก 5 ขั้น และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ระบบอาสาสมัครต่อไป

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 133 หน้า)

คำสำคัญ: แรงงูใจ, ความต้องการการมีส่วนร่วม, พลทหารออนไลน์

ลายมือชื่อนักศึกษา ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

6610181 : Major Suriya Saweangsup
 Thesis Title : Motivation for Applying to Join the Military via Online Channels : A Case Study of Military Units at the Artillery Center (Fort Bhumibol), Lopburi Province
 Program : Master of Public Administration
 Thesis Advisor : Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

The objectives of this study are to 1) investigate the motivational factors for applying to join the military via online channels, 2) examine the demand factors influencing applications submitted through online channels, and 3) develop guidelines for enhancing military recruitment through online platforms within military units at the Artillery Center (Fort Bhumibol), Lopburi Province. This study employed both qualitative and quantitative research approaches. For the quantitative research, questionnaires were used as a research instrument to collect data from 92 samples selected using Taro Yamane’s formula. For the qualitative research, interviews were conducted with 15 key informants who had applied to become soldiers via online channels for military recruitment at the Artillery Center (Fort Bhumibol), Lopburi Province. The statistical methods used in this study include percentage, mean, standard deviation, and descriptive data synthesis to provide an overall analysis

The results showed that 1) the motivational factors for applying to join the military via online channels include salary, career advancement opportunities, future career growth potential, and job security. 2) The demand factors influencing applicants involve the need for security and safety, the desire for love and social belonging, the need for recognition and respect, and the aspiration for success in life. 3) To enhance recruitment motivation, several strategies are recommended. These include increasing public relations efforts to promote the military’s image as honorable and prestigious to gain public trust, expanding recruitment information dissemination using more personnel, and improving the quality of life for recruits by enhancing welfare benefits, salaries, educational opportunities, vocational training, and other aspects more effectively. Furthermore, a five-step selection process should be implemented to ensure the recruitment of qualified candidates, ultimately developing the system towards a volunteer-based recruitment model in the future..

(Total 133 pages)

Keywords: Motivation, Demand, Applying to join the military via Online Channels

Student’s Signature Thesis Advisor’s Signature

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	8
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	8
1.4 สมมติฐานการวิจัย	9
1.5 ขอบเขตการวิจัย	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	11
บทที่ 2	15
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	15
2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์	15
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการ	22
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่	31
2.4 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497	36
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	43
บทที่ 3	48
ระเบียบวิธีการวิจัย	48
3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ	49
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	56

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 สรุปท้ายบท	58
บทที่ 4 ผลการวิจัย	60
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	60
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 ลักษณะ	64
4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่าง	70
4.4 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี	74
4.5 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อตอบคำถามการวิจัย	76
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ	83
5.1 สรุปผลการวิจัย	84
5.2 อภิปรายผล	91
5.3 ข้อเสนอแนะ	95
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	101
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์	101
ภาคผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย	111
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	119
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์	128
ประวัติผู้วิจัย	133

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ขนาดประชากรพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567	7
2.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	44
3.1	จำนวนประชากร พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี 2564-2567	49
3.2	การสุ่มตัวอย่างของพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่	50
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ	61
4.2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ	61
4.3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ	61
4.4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา	62
4.5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	62
4.6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร	63
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	64
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	65
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	66
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	66
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน	67
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค่าจุนด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	68

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน	69
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	69
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย	71
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	71
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการความรักและสังคม	72
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	72
4.19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	73

สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	28
2.2	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ	31
2.3	โครงสร้าง กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	32
2.4	โครงสร้าง กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	33
2.5	โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	34
2.6	โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1	35
2.7	โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	36
2.8	แผนผังการจัดทหารกองเกินในสถานที่คัดเลือก	47

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีเอกราช เอกสิทธิ์ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมที่งดงาม มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เป็นที่หมายปองของต่างประเทศ ที่ต้องการจะมายึดครองแผ่นดินไทย แต่ด้วยความสามารถ ความเสียสละของบรรพบุรุษไทย ตั้งแต่สมัยโบราณที่ป้องกันประเทศและรักษาแผ่นดินไทยไว้ให้ลูกหลานได้มีแผ่นดินอยู่อาศัย บางครั้งจะแก่งแย่งชิงดีกันก็ตาม แต่เมื่อเกิดสงครามขึ้นคนไทยก็มีความรู้สึกสามัคคีรวมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อปกป้องแผ่นดิน ให้อยู่รอดปลอดภัยถือเป็นสิ่งที่ภาคภูมิใจของคนไทย จนทำให้ประเทศไทยไม่เคยตกเป็นเมืองขึ้นของชาติใด ปัจจุบันสถานการณ์ด้านการสู้รบแม้จะไม่เกิดขึ้นก็ตาม แต่ก็ไม่วางใจได้ การมีกองทัพที่เข้มแข็งสมบูรณ์ถือเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจความปลอดภัยของคนในชาติและป้องกันคนต่างชาติเข้ามารุกราน จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าการรักษาป้องกันประเทศเป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งหรือของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งหรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ถือเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน (นิรันดร์ แพงไชสง, 2562)

ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 มาตรา 19 กำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ โดยกำลังกองทัพกนั้นประกอบด้วย ข้าราชการทหารทหารกองประจำการ และบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมาย ซึ่งทหารกองประจำการเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ ที่มีจำนวนอัตราในการบรรจุมากที่สุดในการกองทัพก นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกองทัพและประเทศชาติ และตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 50 (5) บัญญัติว่า “บุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ”

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2516 ในมาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุก

คน” และนอกจากพระราชบัญญัติรับราชการทหารฉบับนี้แล้ว ยังมีกฎกระทรวงซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงมหาดไทย ประกอบกับยังมีกฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นๆ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสัญญาติ ข้อบังคับ กระทรวงกลาโหม และคำสั่งกองทัพบก ซึ่งเป็นมาตรการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติ สำหรับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งจะกระทำในช่วงเดือนเมษายนทุกปี หรือที่ชาวไทยทั่วไปเรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” (ยรรภพ ตนดี, 2561)

ในทางปฏิบัตินั้น ระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือการเกณฑ์ทหาร พบว่าการเข้าไปเป็นทหารกองประจำการ โดยการถูกตรวจเลือกหรือเกณฑ์เข้าไปด้วยความไม่เต็มใจนั้น ทำให้ความตั้งใจในการฝึก อบรม และการปฏิบัติหน้าที่ทางทหาร เป็นไปอย่างไม่มีเต็มประสิทธิภาพ เป็นผลต่อเนื้อให้กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพด้วยประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้มีนโยบายมอบหมายให้กองทัพบก รับผิดชอบในการดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครได้ โดยไม่ต้องรอให้มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ ตามที่กฎหมายกำหนดโดยให้มีและใช้สิทธิได้เช่นเดียวกับทหารกองเกินที่มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ โครงการรณรงค์ให้ทหารกองเกินมีความสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้น เป็นแนวทางที่กองทัพจะได้ผลิตกำลังพลทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากทหารกองเกินที่สมัครใจย่อมรู้และเข้าใจในบทบาทของตนถึงการทำหน้าที่เป็นทหารกองประจำการเป็นเหตุให้มี ความมุ่งมั่น ในการฝึก อบรม มีความตั้งใจที่จะรับราชการทหารกองประจำการจนกว่าจะปลดจากกองประจำการตามกำหนด ทั้งนี้ ได้ดำเนินการตาม โครงการดังกล่าว ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบทหารกองประจำการของกองทัพไทย จากวิธี “เกณฑ์ทหาร” ไปสู่วิธี “อาสาสมัคร” ดังเช่นในหลายประเทศ ได้แก่ ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น (อภิรักษ์ณ์ เนียมกล้า, 2565)

ต่อมาในปี 2564 นโยบายของกระทรวงกลาโหมได้มีการเปิดรับสมัครพลทหารออนไลน์ ซึ่งทางกองทัพก็ได้เริ่มทดลองแนวคิดรับสมัครพลทหารแบบสมัครใจ โดยเป็นการพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองประจำการ เพื่อมุ่งสู่ระบบทหารกองประจำการอาสา และทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามนโยบายกระทรวงกลาโหมในด้านการปฏิรูปของกองทัพและเพิ่มความหลากหลาย รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเป็นทหาร ซึ่งถ้ามีผู้สมัครครบตาม จำนวน 10,000 อัตรา ในปีเริ่มโครงการฯ ก็จะสามารถลดหยอดใบแดงในการตรวจเลือก

ในปี 2564 ได้ 10,000 อัตรา โดยปี 2564 นั้น กองทัพบกได้ริเริ่มโครงการ “การรับสมัครพลทหารออนไลน์” ซึ่งเป็นการรับสมัครชายไทยใน 2 กลุ่ม คือ ชายไทยอายุ 18-20 ปี ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ ทหารกองเกินที่มีอายุ 22-29 ปี ที่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารแล้ว แต่ไม่ถูกเข้าประจำการ เพราะจับสลากได้ใบดำ หรือคนที่ได้รับการปล่อยตัว โดยสามารถสมัครเป็นทหารกองประจำการได้เป็นกรณีพิเศษ โดยเป็นการรับสมัครก่อนการตรวจเลือก ที่เว็บไซต์ <http://www.rcm64.rta.mi.th> สำหรับคุณสมบัติอื่นๆ ก็เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจเลือกทหารตามปกติทั่วไป เช่น ไม่จำกัดคุณวุฒิ ไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้สมัครยังสามารถใช้สิทธิ์ได้ตามปกติเหมือนการตรวจเลือกทั่วไปและมีสิทธิพิเศษอื่นๆ เพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ลดเวลาประจำการตามวุฒิการศึกษา
- 2) สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร
- 3) หากรับราชการทหารครบ 2 ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20
- 4) ได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษร้อยละ 15 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก
- 5) ได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทนเช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติ
- 6) กองทัพบกกำหนดจำนวนรับสมัครไว้ประมาณ 10,000 อัตรา

ทั้งนี้ หลังจากสมัครทางออนไลน์แล้ว ระบบจะแจ้งให้ผู้สมัครได้นำเอกสารหลักฐานไปรายงานตัวต่อคณะกรรมการคัดเลือก ซึ่งกองทัพบกจะดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติและร่างกายที่เหมาะสมต่อการเข้ารับราชการทหาร ณ มณฑลทหารบก 35 แห่งทั่วประเทศ โดยมีผู้บังคับหน่วยทหารในพื้นที่ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือก พร้อมประกาศผลผู้ที่ผ่านการคัดเลือกรวมถึงหน่วยที่ตนเองจะต้องเข้าประจำการในวันดังกล่าว และจะได้รับการบรรจุเข้าประจำการใน รุนปี 2564 ผลัดที่ 1 หรือในเดือนพฤษภาคม 2564 ดังนั้น กองทัพบกจึงขอเชิญชวนชายไทยที่สนใจสมัครเป็นทหารตามขั้นตอนข้างต้น เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก ซึ่งนอกจากจะได้ทำงาน เพื่อคุณแลชาติบ้านเมือง แล้วยังจะได้รับโอกาสอันดีในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพ ตามกระบวนการส่งเสริมและแนวทางการให้โอกาสทหารกองประจำการที่กองทัพบกได้ดำเนินการมา

อย่างต่อเนื่อง และการรับสมัครทางออนไลน์เป็นกรณีพิเศษนี้ รับเฉพาะผู้ที่มีอายุยังไม่ถึงเกณฑ์ และผู้ที่เคยผ่านการตรวจเลือกทหารมาแล้วเท่านั้น สำหรับผู้ที่มีอายุ 21 ปี ซึ่งจะต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหารในปี 2564 ในปีเริ่มโครงการฯ ไม่สามารถสมัครทางออนไลน์ได้ ต้องเข้ารับการตรวจเลือกตามกระบวนการปกติ หรือประมาณเดือนเมษายน 2564 สำหรับสิทธิประโยชน์เมื่อสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ก็จะได้รับ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมกันไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน โควตาสอบนักเรียนนายสิบทหารบก มีสิทธิได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลได้ที่โรงพยาบาล ในสังกัดกองทัพกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และมีประกันชีวิตในระหว่างประจำการ ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่างๆ รวมถึงการจัดหางานให้ก่อนครบกำหนดปลดออกจากกองประจำการ นอกจากนี้ หากทหารกองประจำการรายได้ประสงค์จะรับราชการต่อภายหลังปลดประจำการเป็นทหารกองหนุนแล้วก็จะได้รับสิทธิและคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบบรรจุเข้ารับราชการต่างๆ ที่กองทัพกเปิดรับอีกด้วย (ไทยอาร์มีดีฟอรัซ, 2564)

ด้านนโยบายทางการเมือง ในการเกณฑ์ทหาร โดยกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการรับราชการทหาร คือ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 โดยกำหนดให้ชายสัญชาติไทยที่มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ และไม่ได้เข้ารับการศึกษานักศึกษาวิชาทหาร (รต.) จะต้องถูกเรียกไปเกณฑ์ทหาร ซึ่งในปัจจุบันถูกตั้งคำถามและเป็นที่ถกเถียงว่าสมควรที่จะยกเลิกการเกณฑ์ทหารหรือไม่ จากปัญหาต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม การรับใช้ทหารชั้นผู้ใหญ่แทนการรับใช้ชาติ โคนวิสัยธรรมอำนาจนิยมกดทับ ขาดสารอาหารจากอาหารการกินที่ไม่ได้มาตรฐาน หลายครอบครัวขาดเสาหลักในการหารายได้ สูญเสียโอกาสหลายอย่างในชีวิต รวมไปถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชน การใช้ความรุนแรง ทำร้ายร่างกายจนไปถึงการเสียชีวิตของทหารเกณฑ์ในค่ายทหาร ทำให้เกิดนโยบายหาเสียงยกเลิกเกณฑ์ทหารในช่วงหาเสียงก่อนการเลือกตั้ง โดยมีหลายพรรคการเมืองชูนโยบายแก้ไข-ปรับปรุงการเกณฑ์ทหาร ได้แก่ การยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจ เช่น พรรคก้าวไกล พรรคเพื่อไทย พรรคไทยสร้างไทย พรรคเสรีรวมไทย ให้มีการปรับปรุงการเกณฑ์ทหาร เช่น พรรคชาติพัฒนา ก้าว ให้มีการแบ่งสัดส่วนการเกณฑ์ทหาร แต่ยังคงระบบการเกณฑ์ทหารไว้ เช่น พรรครวมไทยสร้างชาติ และมีหลายพรรคการเมืองที่ไม่มีการพูดถึงนโยบายเกี่ยวกับการยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เช่น พรรคพลังประชารัฐ พรรคประชาธิปัตย์ พรรคภูมิใจไทย ซึ่งพรรคเพื่อไทยจะเดินหน้าจัดตั้งรัฐบาล พรรคร่วมใหม่โดยไม่มีพรรคก้าวไกลร่วมอยู่ด้วย การสานต่อนโยบายการเปลี่ยนการเกณฑ์ทหารเป็นระบบสมัครใจ ในการแถลงนโยบายต่อรัฐสภาภายหลังการจัดตั้งรัฐบาลเพื่อไทย เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2566 โดยระบุเรื่องการเกณฑ์ทหาร

และการเรียน รด. ว่ารัฐบาลจะร่วมกันพัฒนากองทัพให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ ประเทศพร้อมกับประชาชน โดยจะเปลี่ยนรูปแบบการเกณฑ์ทหารเป็นแบบสมัครใจ และปรับปรุง การฝึกนักศึกษาวิชาทหารหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนให้เป็นแบบสร้างสรรค์

สถานการณ์ปัจจุบันทางรัฐมนตรีกลาโหม ได้มีการให้สัมภาษณ์ในรายการคุณนอกกรอบ กับผู้ดำเนินรายการ เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2567 ว่าไม่สามารถออกกฎหมายยกเลิกการเกณฑ์ทหาร เลยได้ โดยมองว่าจะเป็นการปิดโอกาสในกรณีที่มีเรื่องเร่งด่วนหรือสงคราม โดยรัฐบาลจะใช้ วิธีการสมัครใจแทน เพื่อลดสัดส่วนจำนวนผู้ถูกบังคับเกณฑ์ทหาร และกระตุ้นให้คนมาสมัครผ่าน ระบบ สมัครใจมากขึ้น แต่หากมีผู้สมัครใจแล้วกำลังพลยังขาด ก็จะมีการเกณฑ์ทหารเพื่อให้ได้ถึง ตามเป้าที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดการรณรงค์ที่ผ่านมามีได้รับความสนใจ โดยมีผู้เข้ามาสมัครจำนวนมาก เมื่อเทียบกับช่วงปีที่แล้ว และคาดอีก 2-3 ปี จะไม่มีการเกณฑ์ทหาร แต่จะมาจากระบบสมัครใจ เพียงอย่างเดียว ด้วยสวัสดิการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น และเงินเดือนที่ได้เต็มไม่มีการหัก อย่่างไรก็ตามนโยบายดังกล่าวถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ารัฐบาลไม่ได้มีการผลักดันนโยบายยกเลิกการเกณฑ์ทหาร อย่างจริงจังเท่าที่ควรตามที่ได้มีการหาเสียงไว้ และทำให้ประชาชนต้องอยู่กับระบบการเกณฑ์ทหาร เหมือนเดิม อีกหนึ่งในความเคลื่อนไหว คือ โครงการพลทหารปลอดภัย จากคณะกรรมการ การทหาร (กมท.การทหาร) โดยเกิดจากการที่ปัจจุบันรัฐบาลยังไม่สามารถยกเลิกการเกณฑ์ทหาร ได้ จึงจำเป็นต้องมีการคุ้มครองสิทธิ สักดิ์ศรี และความปลอดภัยของพลทหาร โดย สส.พรรคก้าวไกล หรือในปัจจุบัน สส.พรรคประชาชนในปัจจุบัน และในฐานะรองประธานกรรมการ การทหาร ได้แถลงความคืบหน้าโดยมีข้อมุ่งหวังต่อโครงการ ได้แก่

1) รับข้อร้องเรียนผ่านช่องทาง Line OA ของกรมการทหาร โดยจะมีการเข้า ช่วยเหลือแก้ไขวิกฤตในทันที กรณีที่พบว่าพลทหารถูกทำร้ายซ้อมทรมาน ถูกข่มขืนอย่างผิดระเบียบ หรือถูกกระทำที่ไม่เป็นธรรม โดยจะประสานงานโดยตรงกับกระทรวงกลาโหม หรือตัวแทนเหล่าทัพ ที่ประจำกรมการทหาร เพื่อระงับเหตุที่เกิดขึ้น

2) หากการกระทำดังกล่าวเกิดขึ้นและไม่สามารถยับยั้งได้ หรือเป็นเหตุให้เกิดการ จำหน่าย หรือเกิดการบาดเจ็บหรือเสียชีวิตของพลทหาร จะมีการประสานกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ หรือสำนักงานสอบสวน สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อดำเนินคดีกับนายทหารผู้กระทำและผู้บังคับบัญชา ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकคลสูญหาย พุทธศักราช 2565

3) นำทหารกองประจำการที่หนีทหารกลับสู่กรมกองด้วยความปลอดภัย เพื่อคืนสิทธิ์คืนศักดิ์ศรีในการใช้ชีวิต โดยกำลังพลที่หนีทหารสามารถประสานงานที่กรมการทหารได้

4) นโยบายนำจิตแพทย์เข้าพบทหารกองประจำการ จากเหตุการณ์ทหารกองประจำการอัตวินิบาตกรรมระหว่างอยู่ในค่ายทหารเนื่องจากความเครียดและวิตกกังวล เพื่อให้กระทรวงกลาโหมได้ดูเป็นแบบอย่างในการนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมองว่าจุดเริ่มต้นของปัญหาที่เกิดขึ้นควรที่จะต้องศึกษาให้ได้ข้อเท็จจริงต่างๆ เพื่อนำไปใช้เป็นประโยชน์หรือปรับปรุงแนวทางที่ช่วยกระตุ้นความสนใจและพัฒนาวิธีการจูงใจ รวมถึงกำหนดกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายกองทัพบก ซึ่งมีส่วนราชการและหน่วยงาน ตลอดจนกำลังพลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติ สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านสวัสดิการ ให้การศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม ความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้ เพื่อจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประเด็นสำคัญที่มาของปัญหาดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการสมัครทหารผ่านระบบออนไลน์มีหลายประการ อาทิ เช่น การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอในพื้นที่ห่างไกล การขาดทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์ดิจิทัล ความยากลำบากในการกรอกเอกสารออนไลน์ที่มีขั้นตอนซับซ้อน ภาษาที่ใช้ในระบบ อาจไม่ชัดเจนหรือไม่ถนัดสำหรับผู้สมัคร ปัญหาสุขภาพที่เป็นอุปสรรคในการสมัครทางออนไลน์ การไม่มีอุปกรณ์ที่เหมาะสม เช่น คอมพิวเตอร์หรือสมาร์ตโฟนที่มีประสิทธิภาพ ความขาดแคลนข้อมูลส่วนตัวที่จำเป็นในการสมัคร ความล่าช้าในการยืนยันตัวตน การเกิดข้อผิดพลาดในการตรวจสอบตนเอง ความไม่เข้าใจในขั้นตอนการสมัครออนไลน์ รวมถึงความยากลำบากในการติดตามสถานะ การสมัคร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลให้การสมัครทหารผ่านระบบออนไลน์เป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับผู้สมัครบางกลุ่ม

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อการสมัครทหารประกอบด้วย การขาดข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์และผลตอบแทนของการเป็นทหาร ภาพลักษณ์เชิงลบของทหารในสังคมที่อาจลดแรงจูงใจความไม่แน่ใจในเส้นทางอาชีพทหารและ โอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ไม่ชัดเจน รวมถึงเงินเดือนและสวัสดิการที่อาจไม่น่าสนใจเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น นอกจากนี้ แรงกดดันจากครอบครัวหรือสังคมที่ไม่สนับสนุนการเป็นทหาร การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาใน

อนาคต ความกลัวต่อความท้าทายทางร่างกายและจิตใจในการทำงาน รวมถึงความไม่มั่นใจว่าตนเองจะมีคุณสมบัติเพียงพอส่วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจ

3) ปัจจัยความต้องการที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครทหารประกอบด้วยความต้องการความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการ หากผู้สมัครมองว่าอาชีพทหารไม่มั่นคงหรือมีสวัสดิการไม่ดีพอ อาจทำให้ลังเลในการสมัคร นอกจากนี้ความต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเองและความยอมรับ จากสังคมก็เป็นปัจจัยสำคัญ หากการเป็นทหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ผู้สมัคร อาจเลือกไม่สมัคร รวมถึงความต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ และความปลอดภัยในชีวิตการทำงานที่ผู้สมัครอาจมองว่าอาชีพทหารไม่ตอบโจทย์ เช่นเดียวกับความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและความท้าทายในงานที่เหมาะสม

ตารางที่ 1.1 ขนาดประชากร พลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ.2564-2567

ลำดับ	พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ตั้งแต่ปี 2564-2567				
	กรม นร.รร.ป.ศป.	พัน.ป.ศป.	พัน.บร.กบร.ศป.	ปตอ.1 พัน.3	ป.1 พัน.31 รอ.
ปี 2564	-	2	18	-	1
ปี 2565	-	11	11	2	1
ปี 2566	7	8	7	11	-
ปี 2567	5	16	15	7	18
รวม	12	37	51	20	20

ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2567

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ว่าแบบใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการรับสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร ด้วยวิธีการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการของพลทหารออนไลน์ที่เลือกสมัครลงประจำการ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ซึ่งผลการวิจัยนี้ สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง เพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านปัจจัยแรงจูงใจและด้านปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร

ออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ยังพบว่าประเด็นปัญหาในการสมัครผ่านระบบออนไลน์อาจเผชิญปัญหาในการทำความเข้าใจขั้นตอน เช่น การเตรียมเอกสารที่จำเป็น ได้แก่ ใบสำคัญ (สค.9), ใบรับรองแพทย์ หรือใบรับรองผลการตรวจเลือด (สค.43) ปัญหาเทคนิคของระบบล่มของเว็บไซต์หรือความขัดข้องทางเทคนิคในระบบออนไลน์ทำให้ผู้สมัครบางรายไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จ รวมถึงความล่าช้าของการจัดการข้อมูลผู้สมัครในระบบดิจิทัลที่ไม่มีประสิทธิภาพอาจทำให้เกิดความล่าช้าในการคัดเลือกและผลกระทบต่อกลุ่มเป้าหมายตามช่วงอายุที่แตกต่างอาจมีความสับสนในกระบวนการคัดเลือก โดยเฉพาะกลุ่มที่ต้องเตรียมเอกสารเพิ่มเติม เป็นต้น

ดังนั้น การนำระบบออนไลน์มาใช้ในการสมัครและคัดเลือกพลทหารจึงเป็นก้าวสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการดำเนินงานของกองทัพบก อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาหลายประการที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้กระบวนการนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้สมัครได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาวิจัยในประเด็นนี้จะช่วยเสนอแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่กระบวนการคัดเลือกที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

1.2 คำถามการวิจัย

- 1) แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี มาจากปัจจัยใด
- 2) ความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี เพราะเหตุใด
- 3) แนวทางในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ควรจะพัฒนาให้เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยบางขุนนนท์ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่สถานีดับเพลิงและกู้ภัยบางขุนนนท์ปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

3) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

2) ปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

3) ปัจจัยความต้องการเป็นพฤติกรรมและสนองความต้องการที่ส่งผลในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ หน่วยทหาร ในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี” ประกอบไปด้วย 4 ด้านรายละเอียดได้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรีซึ่งมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

3) ปัจจัยความต้องการ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม (dependent Variables) คือ การสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และนำไปสู่ขั้นตอนการคัดเลือกโดยแบ่งการปฏิบัติออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ การเปิดการคัดเลือก การเรียกชื่อ, การวัดขนาด, การตรวจร่างกาย กำหนดคนเป็นจำพวก การตรวจสอบและการปล่อยตัว การกำหนดคนเข้ากองประจำการ และส่งคนเข้ากองประจำการ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ห้วงอายุ 18-20 ปี และห้วงอายุ 22-29 ปี ที่เลือกสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ตั้งแต่ปี 2564-2567 มีจำนวน 140 คน แต่เนื่องจากในปี 2564 ได้มีพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ได้ครบกำหนดปลดจากกองประจำการ เมื่อ 1 พฤษภาคม 2566 จำนวน 21 นายจึงทำให้คงเหลือยอดพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ในปัจจุบัน จำนวน 119 คน (ฝ่ายกำลังพล หน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2567)

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ หน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีที่ตั้งอยู่ที่ 301 หมู่ 7 (ค่ายภูมิพล) ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ประกอบไปด้วย 5 หน่วย ได้แก่ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่, กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่, กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

1.5.4 ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผลตามโครงการของกองทัพบกในการเปิดรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุ 18 ถึง 20 ปี และทหารกองเกินที่มีอายุ 22 ถึง 29 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการตรวจเลือกแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ และเป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่พิการทุพพลภาพหรือมีโรคที่ขัดต่อการรับราชการ ในการสมัครผ่านระบบออนไลน์ และผ่านกระบวนการคัดเลือก เข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ 2564 ถึง ธันวาคม 2567

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ข้อเท็จจริงต่างๆ นำไปใช้เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาสำหรับหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ให้ดียิ่งขึ้น ในการรับสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 2) นำไปใช้ในการปฏิบัติ หรือช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติได้เลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการช่วยกระตุ้นความสนใจต่อความต้องการในการเลือกสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 3) ใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและความต้องการ สำหรับชายไทยที่มี ห้วงอายุ 18-20 ปี และห้วงอายุ 22-29 ปี ในโครงการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจต่อความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงนิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ประกอบด้วย

อายุ หมายถึง พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ที่สมัครตามโครงการอยู่ในช่วงอายุ 18-20 ปี หรือช่วงอายุ 22-29 ปี

อาชีพ หมายถึง การประกอบอาชีพของพลทหารออนไลน์ ก่อนเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพในปัจจุบันของพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหาร ในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพลทหารออนไลน์ ก่อนเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพลทหารออนไลน์ ก่อนเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร หมายถึง สื่อประเภทต่างๆ ที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ เกี่ยวกับการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจที่ปฏิบัติ และเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็น การให้กำลังใจหรือ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทําให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร และการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้านดังนี้

เงินเดือน หมายถึง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจ ของบุคลากรในการทำงาน

โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ วิชาชีพด้วย

ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยความต้องการ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความอยากได้ อยากรู้ ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย

ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย หมายถึง ความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค

ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลัง จากได้รับความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว อยู่ในรูปแบบของความต้องการความปลอดภัยทางจิตใจความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการทำงานและความมั่นคงในองค์กร

ความต้องการความรักและสังคม หมายถึง ความต้องการทางสังคม เพื่อให้สังคมได้ยอมรับ เพื่อนร่วมงานยอมรับเป็นที่รักของผู้บังคับบัญชา องค์กรมีความสามัคคี

ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ หมายถึง บุคคลได้ทำงานเป็นระยะเวลาหนึ่ง จะเกิดความรู้สึกต้องการให้สังคมได้ยกย่องตนเอง ผลการทำงานที่โดดเด่นจะทำให้ได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน องค์กร และยังส่งผลให้องค์กรเกิดความเชื่อมั่นในตัวบุคคล

ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต หมายถึง ความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ การที่มนุษย์ได้ร่วมงานกับองค์กร มักจะต้องการความก้าวหน้าในสายงานระดับสูงสุด การทำงานจนประสบความสำเร็จจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

การสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ หมายถึง เป็นทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปี บริบูรณ์ และทหารกองเกินที่มีอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ ที่ผ่านการตรวจเลือกแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ เป็นผู้ที่มิร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคขัดต่อการรับราชการทหาร ตามที่กำหนด โดยสมัครออนไลน์ผ่านเว็บไซต์ <http://rcm.rta.mi.th>.

กระบวนการคัดเลือก หมายถึง กระบวนการตรวจสอบหลักฐาน การวัดขนาดร่างกาย การตรวจสุขภาพ ทั้งนี้ การดำเนินการทั้งหมดจะสิ้นสุดภายในวันเดียว



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยโดยมีสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการ
- 2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่
- 2.4 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์เกี่ยวกับกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์

แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรพลทหาร กำลังหลักของการปฏิบัติอีกส่วนหนึ่ง ในหน่วยระดับกองพัน ระดับกรม ระดับกองพลหรือระดับกองทัพ รวมถึงระดับกองทัพบกนั้นพลทหาร เป็นผู้ปฏิบัติหลักอย่างแท้จริงเพราะเป็นเซลล์สุดท้ายของหน่วยในการปฏิบัติงานทั้งหมดการบริหารจัดการดังกล่าว ย่อมส่งผลโดยตรงถึงการปฏิบัติงาน โดยพลทหารนั้น ปกติจะดำเนินการคัดเลือกและคัดสรร 1 ปี ต่อครั้ง คือ ห้วงเมษายน ของทุกปีตามความต้องการของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เรียกว่า "การเกณฑ์ทหาร" โดยได้จากทหารกองเกิน ซึ่งหมายถึงชายที่มีสัญชาติไทย เมื่ออายุ 17 ปีบริบูรณ์ (อายุย่าง 18 ปี) ต้องไปแสดงตนเพื่อ ลงบัญชีทหารกองเกิน (ขึ้นทะเบียนทหาร) เมื่อครบ 21 ปี จะต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ซึ่งบุคลากรเหล่านี้ บางส่วนมีคุณวุฒิจากระบบการศึกษา เช่น จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี ปริญญาโท ก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ

สำหรับระบบของการแบ่งทหารที่ได้รับจากการเกณฑ์นั้น เมื่อได้ทหารเกณฑ์แล้ว จะถูกแบ่งตามพื้นที่ และตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละหน่วย โดยหน่วยหลักในการแบ่งทหาร คือมณฑล

ทหารบกประจำพื้นที่ จะแบ่งตามความต้องการของหน่วยระดับต่างๆ ในพื้นที่โดยพิจารณาจากจำนวนวันที่ต้องรับราชการเป็นทหารกองประจำการ เช่น 2 ปี 1 ปีหรือ 6 เดือน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งการใช้ระยะเวลาเพียงอย่างเดียว อาจทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ไม่เต็มขีดความสามารถหรือไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเมื่อแบ่งมอบให้หน่วยแล้ว หน่วยไม่ได้นำคุณวุฒิไปพิจารณาบรรจุตามตำแหน่งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยนั้นๆ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบศตวรรษที่ 21 และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย" พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรพลทหารฯ ควรมีการบริหารจัดการใหม่ ดังนี้

1) เมื่อเกณฑ์ทหารมาแล้ว ฝ่ายสรรพกำลังควรพิจารณาถึงความสามารถหรือคุณวุฒิทางการศึกษาของทหารก่อนเข้ารับราชการทหาร (สามารถบันทึกข้อมูลได้ ตั้งแต่วันที่รับหมายนัดเข้ารับราชการทหารเพื่อใช้เตรียมการแบ่งพลทหารฯ) โดยนำ คุณวุฒิและจำนวนระยะเวลาที่รับราชการนั้นมาใช้เป็นปัจจัยควบคุมในการจัดแบ่งพลทหารลงหน่วยระดับกองพันตามหลักเกณฑ์หน่วยพร้อมรบระดับต่างๆ โดยให้คุณวุฒิสอดคล้องกับตำแหน่งที่ต้องบรรจุ จะเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพได้สูงสุด เป็นตามหลักคิดแนวสมรรถนะ รวมถึงอาจต้องปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ หรือนโยบายเทียบเคียงกับกองกำลังอิสราเอล

2) การจัดแบ่งจำนวนทหารที่มีคุณวุฒิควรเป็นไปตามความจำเป็นของหน่วยที่มี อจย. และชกท. ที่ตรงกับคุณวุฒิ โดยแบ่งให้เป็นจำนวนร้อยละตามความจำเป็นของประเภทหน่วย เหล่านั้นๆ โดยพิจารณาให้ทุกหน่วยมีโอกาสได้รับพลทหารฯ ที่มีคุณวุฒิตามที่ต้องการ ในกรณีที่มีจำนวนเพียงพอ ด้วยความเสมอภาค

3) เมื่อบรรจุในตำแหน่งนั้นแล้ว ควรมีการบันทึกการปฏิบัติงานในหน่วยทหารหากปฏิบัติงานในลักษณะตรงกับความรู้ก่อนเข้าประจำการเพื่อให้การรับรองผลการปฏิบัติงาน และให้สิทธิ์เพิ่มเติมโดยการจูงใจในการสมัครสอบส่วนกลาง ให้โอกาสในการรับราชการมากขึ้น แต่ควรเปิดให้สมัครเป็นนายสิบในหน่วยที่มีลักษณะการทำงานเดิมก่อน ดำเนินการเทียบเคียงกับการเลื่อนขั้นของพลทหารสหรัฐอเมริกา

4) กรณีที่ผ่านมาตรฐานการประเมิน เมื่อปลดแล้วให้สามารถรับเป็นนายสิบหน่วยเดิมหรือตำแหน่งงานภายในหน่วยซึ่งมี ชกท. ลักษณะงานตามคุณวุฒิก่อนบุคคลอื่นจะสามารถสร้าง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในขณะที่ประจำการอยู่อีกด้วย ซึ่งเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลายและเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีให้อยู่ต่อเนื่องในองค์กร ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการสร้าง บุคลากรมาทดแทนในตำแหน่งเดิมที่หน่วยมีอยู่ เป็นการประหยัดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการพัฒนากำลังพลในด้านต่างๆ ได้อีกทางหนึ่งด้วย เพราะสามารถปฏิบัติงานได้ทันที หลังจากนั้นจึงส่งเข้ารับการศึกษาในระดับนายสิบชั้นต้น และตามแนวทางรับราชการต่อไป ซึ่งหน่วยสามารถวางแผนการทำงานให้ได้อย่างต่อเนื่อง

5) เมื่อปลดประจำการให้ดำเนินการออกไปรับรองประวัติการทำงาน (Portfolio) เพื่อใช้ในการสมัครงาน เป็นการส่งเสริมศักยภาพบุคคล ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลกร และเป็นการให้โอกาสและเพิ่มแรงจูงใจกับพลทหารในระหว่างรับราชการ

การพัฒนาและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภายในกองทัพบก เพื่อให้รองรับโลกยุคอนาคต โดยเริ่มได้ตั้งแต่หน่วยระดับกองพัน ซึ่งจะส่งผลให้ภารกิจที่ได้รับทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ระดับยุทธการ และระดับยุทธวิธี มีประสิทธิภาพสูงสุด และสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์กองทัพบกปี 2580 ที่ว่า “เป็นกองทัพที่มีศักยภาพ ทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพชั้นนำของภูมิภาค” (Capable, Modern, Reliable and One of The Leading Armies in The Region) (อมร พิมพิลี, 2562)

2.1.1 ความเป็นมาของระบบการเกณฑ์ทหารของไทย

ความเป็นมาของระบบการเกณฑ์ทหารของไทยจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ด้านการเกณฑ์ทหารของไทย สามารถแบ่งการเกณฑ์ทหารแบ่งออกเป็น 5 ยุคใหญ่ โดย 4 ยุคแรก เป็นยุคในอดีตกาล ตามหลักฐานที่สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ ซึ่งได้ทรงนิพนธ์ไว้ในประชุมพงศาวดารภาคที่ 23 เรื่องตำนานการเกณฑ์ทหารและยุคที่ 5 เป็นยุคปัจจุบัน (ประกาศใช้พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497) ดังนี้

ยุคก่อนกรุงสุโขทัย ยึดถือประเพณีที่นิยมใช้การบังคับชายไทยเข้าเป็นทหาร โดยถือเอาวงศ์สกุลเป็นหลักในการควบคุมทหาร

ยุคกรุงสุโขทัย เลือกระบบการปกครองของไทยแบบดั้งเดิมมาใช้ คือ ถือเอาระบบการปกครองในสกุล การจัดทำลัทธิเข้ากองทัพคงถือหลักที่ว่ายามปกติบรรดาชายฉกรรจ์ในเขตราชธานีคงมีฐานะเป็น “พลเมือง” แต่พอเกิดสงครามขึ้นต้องเปลี่ยนสภาพเป็น “ทหาร” เข้าประจำการในกองทัพหลวง ตามกรมกองที่ตนสังกัดอยู่

ยุคกรุงศรีอยุธยา สมัยพระเจ้าอู่ทอง ยังไม่ปรากฏหลักฐานเกี่ยวกับลักษณะการจัดกำลังคนในการเกณฑ์ทหาร เพิ่งเริ่มปรากฏในสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้ทรงจัดการเกี่ยวกับกิจการด้านทหาร ได้แก่ การตั้งทำเนียบยศหรือที่เรียกว่าศักดินาการจัดทำทำเนียบหัวเมือง การตั้งทำเนียบหน้าที่กระทรวงทบวงกรม สมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ได้ทรงจัดการอันเกี่ยวกับกิจการด้านการทหารเพิ่มเติม ซึ่งเป็นตัวอย่างสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน คือ ทำตำราพิชัยสงคราม ทำสารบัญชิต และทำพิธีตามหัวเมือง สมัยกรุงศรีอยุธยาตอนกลาง รัฐบาลอนุญาตให้ไพร่เสียเงินค่าราชการแทน การเข้าเวย และกำหนดให้ไพร่ตามหัวเมืองส่งถ้วยแก้วรัฐบาล

ยุคกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ตั้งแต่รัชกาลที่ 1 ถึงรัชกาลที่ 4 ยังคงใช้วิธีการเกณฑ์ทหารข้อกำหนดเช่นเดียวกับสมัยกรุงศรีอยุธยา ยังมีได้ออกกฎหมายเป็นการเฉพาะ รัชกาลที่ 5 หลังจากทรงยกเลิกระบบไพร่ ได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหารขึ้น เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2448 ถือได้ว่าเป็นบทกฎหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรฉบับแรกโดยการเกณฑ์ทหารเข้าประจำการแทน โดยกำหนดให้ชายไทยอายุ 21 ปี ต้องไปรับบริการ คัดเลือกเข้าเป็นทหาร เรียกว่า “ไล่ทหาร” ซึ่งกำหนดให้เป็นวันที่ 1 เมษายน รัชกาลที่ 6 ได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2460 ขึ้นมาใหม่ ซึ่งกำหนดอายุการลงบัญชีกองเกินอัตราการเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการทหารกองประจำการการรับราชการในกองประจำการและกองหนุนชั้นต่างๆ ตลอดจนพ้นราชการทหาร และตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหารเพิ่มเติม พ.ศ. 2466 รัชกาลที่ 7 ได้ตราพระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2475 รัชกาลที่ 8 ได้ตราพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2479

ยุคปัจจุบัน รัชกาลที่ 9 ได้ตราพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และให้ยกเลิกพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2479 ในปี พ.ศ. 2530 การคัดเลือกพลทหารเข้ากองประจำการได้กระทำเป็น 2 ลักษณะพร้อมกัน คือ การคัดเลือกทหารกองเกิน ที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นการเกณฑ์เหมือนเช่นปกติทุกปี และอีกวิธีกองทัพบกได้เปิดรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุ ตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ถึง 25 ปี บริบูรณ์ (เว้น ผู้ซึ่งมีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ซึ่งจะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการในปีนั้น) เข้าเป็นทหารกองประจำการอาสาสมัครรุ่นแรก ในเดือนพฤศจิกายน 2530

ซึ่งมีผู้สนใจสมัครคัดเลือกจำนวนมาก ทำให้การรับสมัครในครั้งแรก ได้รับผู้ผ่านการคัดเลือกบรรจุเข้าประจำการในหน่วยตามยอดที่กองทัพบกต้องการในปี พ.ศ. 2531 เปิดรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ถึง 25 ปีบริบูรณ์ ในรุ่นที่สอง เพื่อบรรจุเข้ากองประจำการในเดือน พฤษภาคม 2531 และรุ่นที่สาม เพื่อบรรจุเข้ากองประจำการในเดือนพฤศจิกายน 2531 แต่มียอดผู้มาสมัครลดน้อยลงตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2540 สมัยพลเอก ชวลิต ยงใจยุทธ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้พยายามผลักดันให้มีการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ ด้วยความสมัครใจ โดยกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาลด้านความมั่นคง ภายหลังได้มีการชะลอโครงการเนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2542 สมัยนายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายให้กองทัพบก ทำโครงการทดลองแผนงานทหารกองประจำการอาสาสมัคร แต่เนื่องจากมาตรการการจูงใจซึ่งมีน้อย ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และในปี พ.ศ. 2547 สมัยพันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตรเป็นนายกรัฐมนตรี ได้อนุมัติให้กระทรวงกลาโหมรับสมัครทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ 18-20 ปีบริบูรณ์ ที่มีความสนใจจะรับใช้ประเทศชาติด้วยเป็นทหารได้ทันที โดยไม่ต้องรอนจนถึงอายุ 21 ปีบริบูรณ์ และได้เพิ่มเติมให้ทหารกองเกินที่มีอายุ 22-25 ปีบริบูรณ์ที่ผ่านการตรวจเลือกมาแล้ว และมีความสนใจต้องการรับใช้ประเทศชาติ ร้องขอฯ ได้ด้วยเช่นกัน ซึ่งมียอดผู้สมัครจำนวนมากพอสมควร ปีงบประมาณ 2553 กระทรวงกลาโหมได้ยกเลิกการรับทหารกองเกิน อายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 22-25 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นพลทหารออนไลน์ เนื่องจากมีทหารกองเกินอายุ 21 ปีบริบูรณ์ เข้ารับการตรวจเลือกในแต่ละปี มีจำนวนเพียงพอ

ระบบการเรียกเกณฑ์ ณ ปัจจุบัน เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ซึ่งปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน โดยกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหารไว้ ตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกินการรับหมายเรียก การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพลและการปลด ชายไทยเริ่มเป็นทหารกองเกิน นับแต่อายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ และได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้ ทหารกองเกินอาจถูกเรียกไปรับการตรวจเลือกเพื่อเข้ากองประจำการได้ เมื่ออายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ ทหารกองเกินเมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบกำหนด หรือสำเร็จการศึกษาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด หรือมีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ จะถูกปลดเป็นทหารกองหนุน เมื่อเวลาผ่านไปหรืออายุครบตามที่กำหนด ทหารกองหนุน ก็จะถูกปลดพ้นราชการทหารต่อไปในระหว่างที่เป็นทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุน นั้น อาจถูกเรียกพลได้ ตามที่กระทรวงกลาโหมเห็นสมควร และอาจถูกระดมพลได้ หากมีพระราชกฤษฎีกา โดยมีรายละเอียดการปฏิบัติ ได้แก่ การนับอายุในเรื่องการรับราชการทหาร มีวิธี

นับอายุต่างออกไปจากวิธีการนับอายุตามกฎหมายอื่น โดยกำหนดให้ ถ้าเกิดในพุทธศักราชใดให้ถือว่า มีอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์ เมื่อสิ้นพุทธศักราชที่เกิดนั้น ส่วนการนับอายุต่อไปให้นับเฉพาะปีที่สิ้นพุทธศักราชแล้ว การลงบัญชีทหารกองเกินชายที่มีสัญชาติไทยเมื่ออายุย่างเข้า 18 ปีบริบูรณ์ ในพุทธศักราชใดต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารกองเกินภายในพุทธศักราชนั้น ที่อำเภอท้องที่ที่มีภูมิลำเนาอยู่โดยจะ ได้รับใบสำคัญ (สค.9) เมื่อลงบัญชี ณ อำเภอใดแล้ว อำเภอนั้นจะเป็นภูมิลำเนาทหารของทหารกองเกินผู้นั้น ภูมิลำเนาทหารมีความสำคัญต่อทหารกองเกินอย่างมาก เพราะเป็นสถานที่ที่ทหารกองเกินต้องไปรับการตรวจเลือกทหารกองเกิน เมื่อมีอายุย่างเข้า 21 ปี ในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในพุทธศักราชนั้น โดยจะได้รับหมายเรียก (สค.35) เพื่อให้มารับการตรวจเลือกในปีถัดไป การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ ทหารกองเกิน ซึ่งถูกเรียกต้องมาให้คณะกรรมการตรวจเลือก ทำการตรวจเลือกตามกำหนดหมายนั้น ในวันตรวจเลือกนั้นนอกจากหลักฐานทางทหาร และบัตรประจำตัวประชาชนแล้ว ให้นำหลักฐานการศึกษามาแสดงด้วย ผู้ใดหลีกเลี่ยงขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกหรือ มาแต่ไม่อยู่นกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จ เพื่อรับหลักฐานใบรับรองผลการตรวจเลือก (สค.43) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี ผู้กระทำความผิดตามข้อนี้ เรียกกันว่าหนีทหาร การเข้ารับราชการกองประจำการ บุคคลที่ตรวจเลือกเข้ามาเพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยปกติมีระยะเวลาสองปี แต่สำหรับผู้มีคุณสมบัติต่างๆ อาจมีระยะเวลาเข้ารับราชการกองประจำการน้อยกว่าสองปีได้ (ศตวรรษ อินทร์ทอง, 2562)

2.1.2 นโยบายเกี่ยวกับการรับสมัครพลทหารออนไลน์

กองทัพบกพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองประจำการ มุ่งสู่ระบบทหารอาสา เพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม ด้านการปฏิรูปของกองทัพและเพิ่มความหลากหลายรวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเป็นพลทหาร โดยในปี 2564 กองทัพบกได้ริเริ่ม “การรับสมัครพลทหารออนไลน์” เป็นการรับสมัครเฉพาะชายไทยอายุ 18-20 ปี ผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ และทหารกองเกินที่มีอายุ 22-29 ปี ที่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารแล้ว แต่ไม่ถูกเข้าประจำการ เพราะจับสลากได้ใบดำ หรือคนที่ได้รับการปล่อยตัวเพราะมีคนร้องขอพ้อ ให้สามารถสมัครเป็นทหารกองประจำการได้เป็นกรณีพิเศษ โดยเป็นการรับสมัครก่อนการตรวจเลือกฯ ตามปกติ และใช้ช่องทางการสมัครผ่านทางระบบออนไลน์ที่ www.rcm64.rta.mi.th ระหว่างในวันที่ 1-28 กุมภาพันธ์ 2564 หรือการสมัครด้วยตนเอง โดยมีหน่วยทหารอำนวยความสะดวกในการลงข้อมูลในระบบออนไลน์ให้ สำหรับคุณสมบัติอื่นๆ

ก็เป็นไปตามมาตรฐานการตรวจเลือกทหารฯ เช่น ไม่จำกัดคุณวุฒิ ไม่จำกัดภูมิลำเนาทหาร มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่มีโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร โดยกองทัพบกกำหนดจำนวนรับสมัครไว้ประมาณ 10,000 อัตรา ทั้งนี้ หลังจากสมัครทางออนไลน์ระบบจะแจ้งให้ผู้สมัครได้นำเอกสารหลักฐานไปรายงานตัวต่อคณะกรรมการคัดเลือก ซึ่งกองทัพบกจะดำเนินการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติและร่างกายที่เหมาะสมต่อการเข้ารับราชการทหาร ณ มณฑลทหารบก 35 แห่งทั่วประเทศ โดยมีผู้บังคับหน่วยทหารในพื้นที่ร่วมเป็นกรรมการคัดเลือก พร้อมประกาศผลผู้ผ่านการคัดเลือกรวมถึงหน่วยที่ตนเองจะต้องเข้าประจำการและจะได้รับการบรรจุเข้าประจำการในรุ่นปี 2564 ผลัดที่ 1 หรือในเดือนพฤษภาคม 2564 ทั้งนี้ กระบวนการรับสมัครและคัดเลือกจะดำเนินการเสร็จเรียบร้อยก่อนการตรวจเลือกทหารฯ ในระบบปกติ โดยผู้ที่สมัครเป็นทหารด้วยวิธีพิเศษนี้ สามารถใช้สิทธิ์ลดเวลาประจำการตามวุฒิการศึกษา สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์เข้าประจำการได้เฉพาะหน่วยทหารของกองทัพบก และต้องอยู่ในมณฑลทหารบกในพื้นที่ตามภูมิลำเนาทหาร หากรับราชการทหารครบ 2 ปี และมีคุณสมบัติครบตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิ์ในโควตาเฉพาะอีกส่วนหนึ่งในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบกตามที่กองทัพบกจัดสรรให้ ซึ่งปัจจุบันกองทัพบกจัดสรรโควตาให้ทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือน ร้อยละ 20 นอกจากนี้ ผู้ที่สมัครเป็นทหารจะได้รับความเห็นพิเศษ ร้อยละ 15 ในการสอบคัดเลือกเข้ารับราชการในสังกัดกองทัพบก รวมทั้งจะได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน เช่นเดียวกับทหารกองประจำการปกติ โดยกองทัพบก จึงเชิญชวนชาวไทยที่สนใจสมัครเป็นทหารตามขั้นตอนข้างต้น เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ ซึ่งนอกจากจะได้ทำงานเพื่อดูแลชาติบ้านเมืองแล้วยังจะได้รับโอกาสอันดี ในการต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพตามกระบวนการส่งเสริมและแนวทางการให้โอกาสทหารกองประจำการที่กองทัพบกได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และในการรับสมัครทางออนไลน์ในครั้งนี้เป็นกรณีพิเศษนี้ รับเฉพาะผู้ที่มีอายุยังไม่ถึงเกณฑ์ และผู้ที่เคยผ่านการตรวจเลือกทหารมาแล้วเท่านั้น สำหรับผู้ที่มีอายุ 21 ปี ซึ่งจะต้องเข้ารับการตรวจเลือกทหารในปีนั้น ไม่สามารถสมัครทางออนไลน์ได้ ต้องเข้ารับการตรวจเลือกตามกระบวนการปกติ ในเดือนเมษายน 2564 ทั้งนี้ กองทัพบก มีขอบเขตด้านแผนที่จะเปลี่ยนภาพลักษณ์กองทัพ ให้ประสานสอดคล้องพลทหารที่สมัครใจเข้ามา เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่า และจัดระบบการปลดปล่อยที่เหมาะสมกับบริบทของสังคม (วาสนา นาน่วม, 2564)

ทั้งนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐ เช่น กองทัพบก ซึ่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสะดวกรวดเร็วแก่ประชาชน หนึ่งใน

ในตัวอย่างที่ชัดเจน คือ การนำระบบออนไลน์มาใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหาร ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของกองทัพบกในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ความสำคัญของยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในการรับสมัครพลทหารดังนี้

1) เพิ่มความสะดวกและลดขั้นตอนการสมัครในการเดินทางและการจัดเตรียมเอกสารโดยผู้สมัครสามารถดำเนินการสมัครผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันได้ทุกที่ทุกเวลา ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการคัดเลือก

2) ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือก ข้อมูลถูกจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงจากการทุจริตหรือข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

3) ตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ ที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะสนใจและเข้าถึงกระบวนการรับสมัครที่เป็นระบบออนไลน์ได้ง่ายขึ้น การใช้เทคโนโลยีจึงเป็นการดึงดูดกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การนำ Digital Transformation มาปรับใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์เป็นก้าวสำคัญของกองทัพบกในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องหรือการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในกระบวนการรับสมัครในระยะยาว

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการ

2.2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

กัตติกา อร่าม โชติ (2559, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังภายในของแต่ละบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยบุคคล หรือสภาพแวดล้อมให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาสู่เป้าหมายที่ตนเองต้องการหรือมีผู้ทำการชักจูง

พินัย บ็องท๊อบไทย (2560, น. 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้น ด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้เกิดความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคนเป็นสิ่งที่สนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคลและองค์กรตั้งไว้

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การดี อนันต์นาวี (2557, น. 113) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ

- 1) ส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้
- 2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรม ซึ่งควรไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าประสงค์สำเร็จตามความต้องการ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, น. 38-39) กล่าวว่า การจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน หากแต่ว่าพฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้ คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมา เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการ คือ

- 1) ความสำคัญต่อองค์กรในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์กรได้มีคนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดีๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป
- 2) ความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงาน และทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่

จากความสำคัญของแรงจูงใจข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารองค์การด้านการบริหารบุคคลขององค์การ และมีประโยชน์ต่อผู้บริหารในการมอบอำนาจหน้าที่ สามารถจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ และบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานให้องค์การอย่างเต็มกำลังและสุดความสามารถ

ประเภทของแรงจูงใจ

การดี อนันต์นารี (2557, น. 117-118) แบ่งประเภทการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยจิตใจตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใดๆ มากระตุ้น ซึ่งถือว่ามีความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆ เป็นอย่างยิ่ง

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นการจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมายความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่างๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น

Hilgard (1981, pp. 321-322) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึง ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เช่น ความต้องการน้ำ อาหาร อุณหภูมิพอเหมาะ การขับถ่ายของเสีย การพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2) แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการ (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการความรักความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ

3) แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego-Integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Success) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการในการ

สร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอนั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่ายกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน สามารถอธิบาย ได้ดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มเมื่อสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักหาแนวทาง ป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรหรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กรความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ทั้งนี้การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) คือ ขอบเขตของงานที่ปฏิบัติ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการให้อิสระ ความท้าทายในการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีโอกาสในการใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และที่สำคัญ เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การยอมรับผลที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับโอกาสในการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในงาน มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ความเจริญรุ่งเรืองที่ได้จากการได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงาน เป็นปัจจัยที่สกดกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ตำแหน่ง และความมั่นคง โดยปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา ความสามารถหรือความยุติธรรม ของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน และการบริหารงาน การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจในการสอนงานที่มอบหมายให้กับบุคลากร

2) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การมีความเชื่อมโยงและการสานความสัมพันธ์อันดีต่อระหว่างหัวหน้างานและลูกน้อง เพื่อให้สามารถทำงานและมีความเข้าใจ ร่วมกันในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงาน และคนอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุน ให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานและสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการพบปะเพื่อสนทนาและมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่แสดงถึงความมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กรผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา จำเป็นต้องการการสื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้ นโยบายและข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่บุคลากร และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟังข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อให้สามารถ ประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

6) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกลดทอนของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความยั่งยืนของอาชีพ

7) นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การบริหารและการจัดการองค์กร ด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน

8) ชีวิตส่วนตัว หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

10) ค่าตอบแทนและสวัสดิการเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่นที่เหมาะสมกับงานที่ทำหรือสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

นอกจากนี้ การเสริมสร้างสมรรถนะนับได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินการ เพื่อเป็นแนวทางไปสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทั้งความคิด ทักษะ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความยั่งยืน โดยองค์กรจะต้องมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง สร้างแรงขับเคลื่อนในตัวบุคคลให้แสดงสมรรถนะที่องค์กรพึงประสงค์โดยการสร้างสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อช่วยให้กระตุ้นให้บุคลากรแสดงสมรรถนะภายในตนเอง ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาในส่วนของปัจจัยแรงจูงใจมาเป็นแนวทางในการวัดค่าตัวแปรแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ เนื่องจากครอบคลุมตามบริบทของการศึกษาวิจัย โดยมุ่งศึกษาในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ดังภาพที่ 2.1 ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยค้ำจุน
<ol style="list-style-type: none"> 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความมั่นคง 4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

รูปที่ 2.1 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ที่มา : ผู้วิจัย, 2567

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์

ความหมายของความ ต้องการ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้แยกความหมายของคำว่า “ความต้องการ” โดยแบ่งคำออกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “ความ” หมายถึง เนื้อความ เกิดความ อาการ และคำว่า “ต้องการ” หมายถึง

อยากได้ ใครได้หรือประสงค์ ดังนั้น เมื่อนำคำดังกล่าวมารวมเข้าด้วยกัน จึงมิได้ความหมายว่าความอยากได้ หรืออาการที่อยากได้ ซึ่งเมื่อมนุษย์เกิดความความต้องการก็จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเกิดสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น เมื่อความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และอาจมีความต้องการในระดับที่สูงเพิ่มขึ้น ทดแทนวนเวียนความต้องการเดิมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

French & Bell (1961 อ้างถึงในเดชวุฒิ พสุธาตระกูล, 2557, น. 8) กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการและมีความหวังในการใช้เหตุผลของตนเองและใช้ความพยายามปฏิบัติงานในองค์กรให้ดีที่สุด จึงต้องมีโน้ตทัศน์ที่กว้างไกลในการวางแผนพัฒนา คือ มนุษย์สามารถพัฒนาได้ในด้านส่วนตัวและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีบทบาทในการที่จะทำให้องค์กรทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย วิจัยและแก้ปัญหา และนำแผนไปปฏิบัติ

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) ของ Maslow (1970 อ้างถึงใน มัทนียา กายแก้ว, 2559) พื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเริ่มเรียกร้อยความต้องการจากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นที่สุด เป็นลำดับขั้นตอนตามทฤษฎีของ Maslow นี้ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นแรกสุดของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องของปัจจัย 4 อันประกอบไปด้วยอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค นอกจากนี้ยังมีความต้องการอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากปัจจัย 4 ได้แก่ น้ำ ความต้องการพักผ่อน และความ ต้องการทางเพศ โดยความต้องการทางร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ต่อเมื่อร่างกายต้องการสิ่งที่ตอบสนอง

2) ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security of Safety Needs) คือ ความต้องการให้มีชีวิตที่ปลอดภัยและมั่นคงในส่วนร่างกายและจิตใจ เนื่องจากบุคคลจะไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การขาดแคลนทรัพย์สิน การสูญเสียตำแหน่งการถูกขู่เชิญจาก

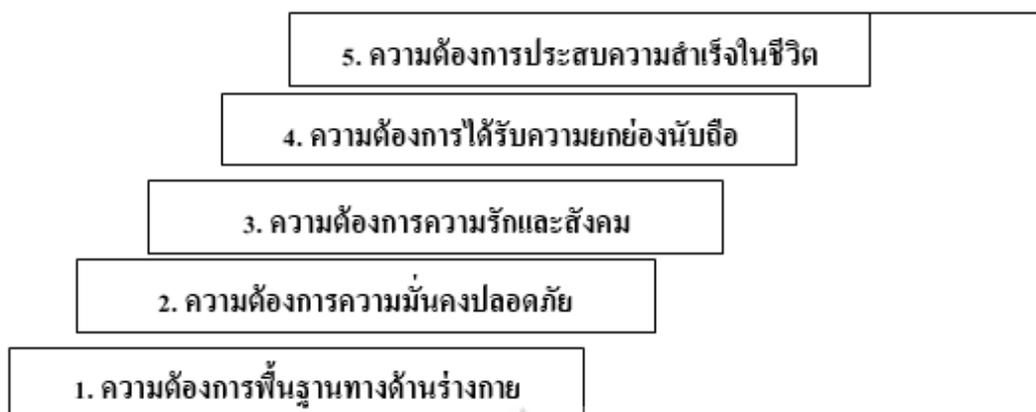
มนุษย์ผู้อื่น ดังนั้น มนุษย์จึงต้องการหลักประกันชีวิตและความมั่นคงในชีวิต เช่นทำงานในอาชีพ ที่มั่นคง มีการประกันชีวิต และมีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) จากภายหลังได้รับการตอบสนองสองขั้นนั้นแล้ว ซึ่งจะมีผลให้มีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ความต้องการด้านสังคม เริ่มจูงใจที่สำคัญและส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งความต้องการนี้ที่สอดคล้องกับการอยู่ร่วมกัน และการได้ยอมรับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าถูกการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม

4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem or Status Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่สูงขึ้นมา โดยหลักคือความต้องการการยอมรับนับถือจาก บุคคลรอบข้าง เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการสร้างสถานภาพให้สูงขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติความต้องการเหล่านี้ เช่น ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำทนาย ได้รับเกียรติ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ และการดำรงตำแหน่งงาน

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization) ความต้องการของมนุษย์ที่อยู่ในลำดับที่สูงที่สุดก็คือ ความอยากสำเร็จในชีวิตในความต้องการของความคาดหวังและความนึกคิด ความใฝ่ฝันหรือความทะเยอทะยานที่อยากได้รับผลสำเร็จที่สูงที่สุดในทัศนะของตน

ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาในส่วนของลำดับ ความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ เพื่อต้องการวัดหาค่าตัวแปรในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ เนื่องจากครอบคลุมตามบริบทของการศึกษาวิจัย โดยมุ่งศึกษาในส่วนของปัจจัยความต้องการ ดังภาพที่ 2.2 ดังนี้



รูปที่ 2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

ที่มา : Maslow, 1970

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

2.3.1 กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566)

ก่อตั้งเมื่อ 11 พฤษภาคม 2497 ตั้งอยู่ 301/ศูนย์การทหารปืนใหญ่ หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

หน้าที่ กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่

1) ปกครองบังคับบัญชา นายทหาร นายสิบ พลทหารของกรมนักเรียน และนักเรียนที่เข้ามารับการฝึกศึกษา ในโรงเรียนทหารปืนใหญ่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่

2) ดำเนินกรรมวิธี และอำนวยความสะดวกแก่นักเรียนที่เข้ามารับการฝึกศึกษาในโรงเรียนทหารปืนใหญ่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่

3) ดำเนินการทางธุรการและสวัสดิการ การเงิน ที่พักรับรองการเลี้ยงดู ให้แก่กำลังพลของหน่วย และนักเรียนที่เข้ามารับการฝึกศึกษา

4) สนับสนุนการฝึก - ศึกษาให้แก่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่

5) ดูแลรักษาและดำเนินการระวังป้องกัน อาคาร สถานที่ คลังต่างๆ ของโรงเรียนทหารปืนใหญ่ โรงเรียนทหารปืนใหญ่

6) บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

โครงสร้าง กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่



รูปที่ 2.3 โครงสร้าง กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566

2.3.2 กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566)

กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ก่อตั้งเมื่อ 30 กันยายน 2524 ตั้งอยู่ 301/ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

หน้าที่กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

- 1) วางแผนปฏิบัติการฝึกอบรมทหารภายในหน่วยให้ทหารสามารถทำการรบอย่างทหารราบได้เมื่อจำเป็น และฝึกให้สามารถทดแทนกำลังเหล่าทหารปืนใหญ่
- 2) รับผิดชอบดูแลอาคารสถานที่ของศูนย์การทหารปืนใหญ่
- 3) จัดลูกมือและแรงงานสนับสนุนหน่วยต่างๆ ในศูนย์การทหารปืนใหญ่
- 4) จัดกำลังพลเข้าเวรยามรักษาการณ์ตามจุดต่างๆ รักษาความสงบเรียบร้อยให้การรักษาความปลอดภัยแก่ผู้บังคับบัญชาและบุคคลสำคัญที่เข้ามาในศูนย์การทหารปืนใหญ่
- 5) รับผิดชอบในการกำจัดสิ่งปฏิกูลในเขตสุขาภิบาลของศูนย์การทหารปืนใหญ่

6) ร่วมมือกับกองยุทธการและการข่าวของศูนย์การทหารปืนใหญ่ในเรื่องการรักษาความปลอดภัย

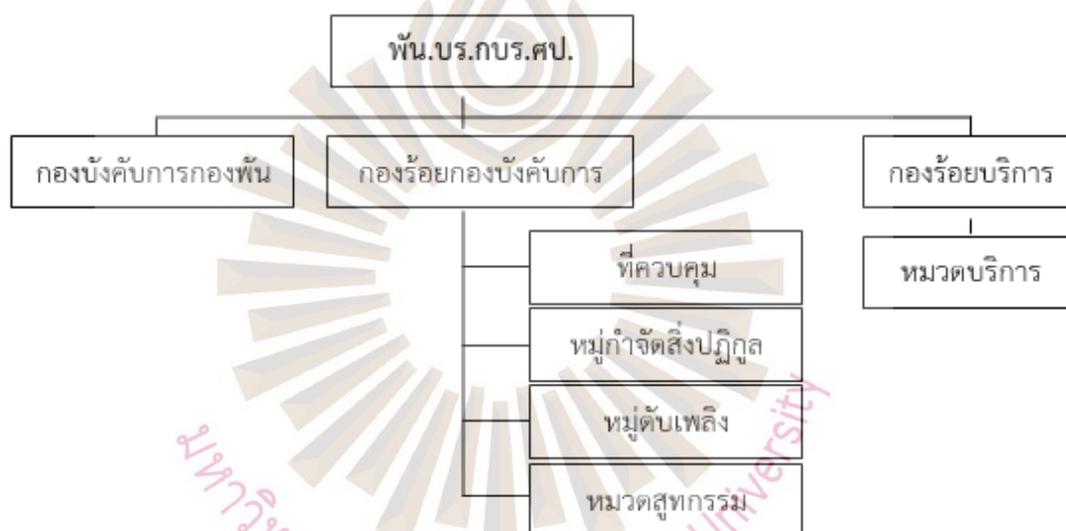
7) วางแผน กำกับดูแล และควบคุมการจราจรตามเส้นทางในศูนย์การทหารปืนใหญ่

8) รับผิดชอบและดำเนินการในที่ควบคุมตลอดจนการควบคุมผู้กระทำความผิดซึ่งต้องโทษอยู่ในที่คุมขัง

9) รับผิดชอบในการดับเพลิงและการป้องกันอัคคีภัย

10) บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

โครงสร้างกองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่



รูปที่ 2.4 โครงสร้าง กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566

2.3.3 กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566)

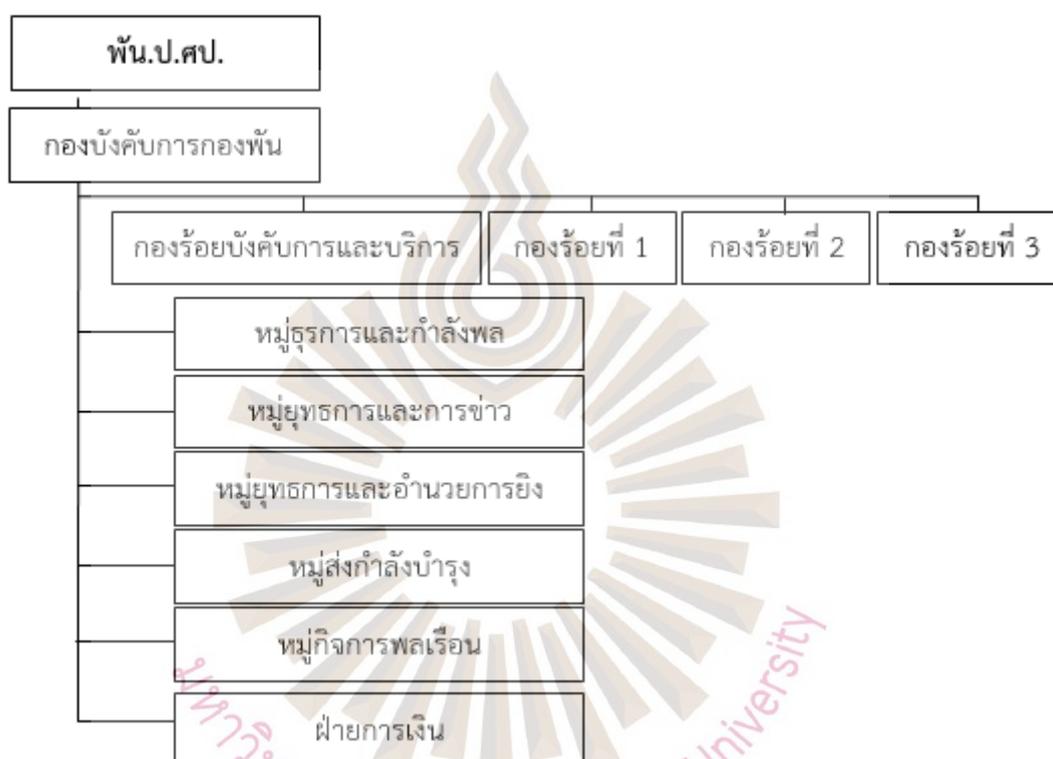
ก่อตั้งเมื่อ 20 ธันวาคม 2539 ตั้งอยู่ที่ 301/ศูนย์การทหารปืนใหญ่ หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

หน้าที่ กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

1) วางแผน อำนวยการ และให้การสนับสนุนการศึกษาให้กับศูนย์การทหารปืนใหญ่ ตามนโยบายของกองทัพบก

- 2) เป็นหน่วยในการสาธิตอาวุธ และยุทธโศปกรณ์ของเหล่าทหารปืนใหญ่
- 3) สนับสนุนกำลังพล อาวุธ และยุทธโศปกรณ์ ทดสอบระบบอาวุธกระสุนต่างๆ ที่ได้รับอนุมัติจากศูนย์การทหารปืนใหญ่ และสามารถปฏิบัติเป็นหน่วยทางยุทธวิธีได้เมื่อจำเป็น

โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่



รูปที่ 2.5 โครงสร้าง กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่
ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566

2.3.4 กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1

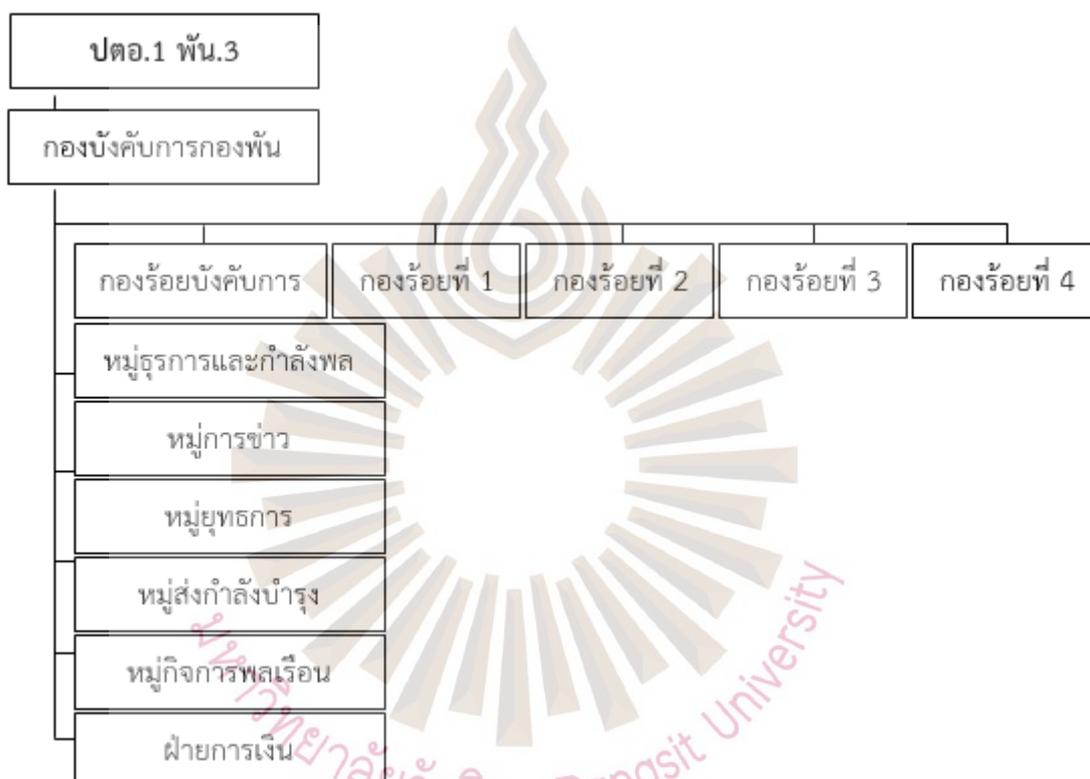
ก่อตั้งเมื่อ 1 เมษายน 2495 ตั้งอยู่ 301/ศูนย์การทหารปืนใหญ่ หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

ภารกิจ กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศที่ 1

- 1) ป้องกันภัยทางอากาศเฉพาะตำบลที่ตั้งที่ได้รับมอบ และปฏิบัติการยิงต่อเครื่องบินที่โจมตีระดับต่ำ และทำการยิงต่อยานยนต์ และที่หมายอื่นบนภาคพื้น

2) มาตรการทั้งปวงที่ใช้ในการปฏิบัติการ เพื่อลบล้างหรือลดประสิทธิผลการโจมตีจากข้าศึก หรือการเฝ้าตรวจของอากาศยานหรือจรวดขีปนาวุธข้าศึกภายหลังที่ขึ้นสู่อากาศแล้ว สำหรับอาวุธป้องกันภัยทางอากาศ และหน่วยปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานล่ากล้อง จะสามารถทำการยิงต่อเป้าหมายทางผิวพื้น เพื่อสนับสนุนหน่วยดำเนินกลยุทธ์เมื่อจำเป็นได้อีกด้วย

โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศที่ 1



รูปที่ 2.6 โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู่อากาศที่ 1
ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566

2.3.5 กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ (ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566)

ก่อตั้งเมื่อ 19 มีนาคม 2459 ตั้งอยู่ 301/ศูนย์การทหารปืนใหญ่ หมู่ 7 ตำบลเขาพระงาม อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี

หน้าที่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

1) การเกิดพระเกียรติ และถวายความปลอดภัย แด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี ตลอดจนพระบรมวงศานุวงศ์

2) เป็นกองพันทหารปืนใหญ่ช่วยโดยตรงต่อ กรมทหารราบ และเพิ่มเติมกำลังยิงให้แก่หน่วยทหารปืนใหญ่สนามอื่นๆ

โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์



รูปที่ 2.7 โครงสร้าง กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์
ที่มา : ศูนย์การทหารปืนใหญ่, 2566

2.4 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เป็นกฎหมายที่ใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการรับราชการทหารกองประจำการ และใช้บังคับเฉพาะชายที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษาค้นคว้า (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2516)

ชายที่มีสัญชาติไทย มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการ การเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มี 2 แนวทาง คือ โดยการร้องขอเข้ากองประจำการ (สมัคร) ด้วยการเปิดโอกาสให้

ชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ สามารถสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยยื่นสมัครโดยตรงต่อกรมกองทหารที่ผู้สมัครต้องการ หรือยื่นสมัครต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหาร ในวันตรวจเลือก (วันเกณฑ์ทหาร) และการเรียกชายไทยที่มีอายุ 21 ปี มาตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) ในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี การรับราชการทหารกองประจำการมีกำหนด 2 ปี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิพิเศษตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มีสิทธิที่จะยื่นขอรับราชการ ในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี อาทิเช่น สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (นักศึกษาวิชาทหาร หรือ รด.) ชั้นปีที่ 2 หากสมัครเข้ารับราชการในกองประจำการ มีสิทธิยื่นขอสิทธิลดวันรับราชการลงได้ 1 ปี หากเข้ารับการตรวจเลือกและจับได้สลากแดง มีสิทธิยื่นขอสิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการลงได้ถึง 1 ปี 6 เดือน เมื่อครบกำหนดแล้วจะได้รับการปลด เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 1 เจ็ดปี อยู่ในกองหนุนชั้นที่ 2 สิบปี และอยู่ในกองหนุนชั้นที่ 3 หกปี แล้วปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 1 (มาตรา 7, 8, 9) หลักเกณฑ์และวิธีการร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการทหารกองประจำการ ผู้ที่มีสิทธิที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คือ ชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ ถึง 29 ปีบริบูรณ์ที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินแล้ว (กฎกระทรวงฉบับที่ 35 พ.ศ. 2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497) ซึ่งตามพระราชบัญญัติรับราชการทหารเรียกคนกลุ่มนี้ว่า ทหารกองเกิน (นิยามศัพท์ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497)

วิธีการสมัครมี 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 ยื่นสมัครโดยตรงต่อกรมกองทหารที่ผู้สมัครต้องการ หลักเกณฑ์และวิธีการสมัครกระทรวงกลาโหม เป็นฝ่ายกำหนด เมื่อต้องการเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันไม่มีการรับสมัครโดยวิธีนี้

วิธีที่ 2 การสมัครต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหาร ในวันตรวจเลือกทหารของแต่ละพื้นที่ ผู้มีสิทธิสมัคร สามารถสมัครเป็นทหารกองประจำการได้ โดยการแจ้ง ความจำนงต่อคณะกรรมการตรวจเลือกทหาร เมื่อถูกเรียกชื่อเข้ารับการตรวจเลือกหรือยื่นในห้วงระยะเวลาใดๆ ก่อนที่การตรวจเลือกทหารจะแล้วเสร็จในอำเภอนั้นๆ ก็ได้ คณะกรรมการจะทำการตรวจร่างกายและวัดขนาดร่างกาย หากมีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่มีโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหารกองประจำการและมีขนาดร่างกายได้ขนาด โดยมีส่วนสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตรขึ้นไป ขนาดรอบตัว ขณะหายใจออก ตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป คณะกรรมการก็จะรับไว้ หากปรากฏว่าร่างกายไม่สมบูรณ์หรือไม่ได้ขนาด คณะกรรมการ ก็จะไม่นับ และจะออกใบสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน เมื่อได้ทำการตรวจเลือกแล้วเสร็จ

ในอำเภอ นั้น แล้วคณะกรรมการก็จะทำการตรวจสอบจำนวนที่ต้องการทหารของอำเภอ นั้น หากผู้สมัครมีเกินกว่าจำนวนที่ต้องการ ก็จะใช้วิธีการให้ผู้ที่ยื่นสมัครที่คณะกรรมการรับไว้ มาจับสลากหาผู้ที่จะได้เข้าเป็นทหารกองประจำการ ส่วนผู้ที่มีไม่ได้เป็นก็จะออกไปสำคัญ ให้ไว้เป็นหลักฐาน (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2516)

การเรียกบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ

บุคคลที่อยู่ในกำหนดเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือชายไทยที่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ โดยการเรียกผู้ที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ มาเข้ารับการตรวจเลือกในช่วงเดือน เมษายนของทุกปีเป็นหลัก หากปีใดมีบุคคลที่อายุ 21 ปีบริบูรณ์ไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ ก็จะเรียกคนที่มีอายุถัดจาก 21 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปตามลำดับ จนเพียงพอกับความต้องการซึ่งนับตั้งแต่ใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ ยังไม่ปรากฏว่ามีปีใดที่มีการเรียกคนอายุถัดไป

วิธีการเรียก

การเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กระทำโดยนายอำเภอเป็นผู้ ออกหมายเรียก เรียกชายไทยที่มีอายุย่างเข้า 21 ปี ที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในพื้นที่อำเภอ นั้นๆ ให้ไปรับหมายเรียก (มาตรา 24, 25) เพื่อให้ผู้ถูกเรียก ได้ทราบถึงวันเวลาและสถานที่ตรวจเลือก และเข้ารับการตรวจเลือกตามกำหนดในหมายเรียกนั้น

วิธีการตรวจเลือกชายไทยเข้าเป็นทหารกองประจำการ วิธีการตรวจเลือกได้กำหนดไว้ในคำสั่งกองทัพบกที่ 29/2517 เรื่อง การดำเนินการเรียกและการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยได้วางหลักเกณฑ์วิธีการตรวจเลือกไว้ดังต่อไปนี้

แม่ทัพภาคแต่ละกองทัพบก เป็นผู้ที่ได้รับมอบอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองเกินเพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการในแต่ละปี เพื่อทำการตรวจเลือกในแต่ละท้องที่จังหวัดต่างๆ กรรมการแต่ละชุดประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคน สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน ซึ่งมีได้ประจำอยู่ในท้องที่จังหวัดที่ตรวจเลือกนั้น และนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ แผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม

ผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม หนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการ (มาตรา 28 ทวิ)

วิธีการตรวจเลือก เริ่มจากประธานคณะกรรมการตรวจเลือก ซึ่งแจ้งถึงเหตุผลความจำเป็นในการตรวจเลือกทหารกองเกินเพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตลอดจนสิทธิหน้าที่ต่างๆ และวิธีการดำเนินการตรวจเลือก ให้ผู้เข้ารับการตรวจเลือกได้ทราบ เสร็จแล้วเจ้าหน้าที่จะทำการเรียกชื่อ ผู้ที่อยู่ในกำหนดเข้ารับการตรวจเลือกตามลำดับในบัญชีเรียก (แบบ สด.16) เพื่อตรวจสอบตัวบุคคลและเอกสารให้ถูกต้องตรงกัน แล้วส่งต่อให้ผู้ประกอบโรคศิลปะ (แพทย์) ตรวจร่างกายว่ามีร่างกายความสมบูรณ์เพียงใด แล้วกำหนดคนออกเป็น 4 จำพวก คือ ผู้มีร่างกายสมบูรณ์ดี ก็จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 1” คนซึ่งมีร่างกายที่เห็นได้ชัดว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1 แต่ไม่ถึงกับทุพพลภาพ ตามที่กำหนดกฎกระทรวงฉบับที่ 47 (พ.ศ. 2517) ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เช่น นิ้วบิดเก ตาเหล่ ก็จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 2” คนที่มีร่างกายยังไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้เพราะป่วย ซึ่งจะบำบัดรักษาให้หายไม่ได้ภายใน 30 วัน จัดให้เป็น “คนจำพวกที่ 3” คนจำพวกนี้ แพทย์จะออกใบรับรองให้ แล้วเรียกมาตรวจเลือกในปีถัดไป เมื่อคณะกรรมการตรวจเลือกได้ตรวจเลือกแล้ว ยังคงเป็นคนจำพวกที่ 3 อยู่รวม 3 ครั้ง ก็จะไม่เรียกอีกต่อไป คนที่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการได้ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 74 (พ.ศ. 2540) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 จัดให้เป็น “คนประเภทที่ 4” โดยแพทย์ออกใบรับรอง แล้วดำเนินการปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 2 ต่อไป

เมื่อแพทย์ได้ตรวจร่างกายกำหนดคนเป็นจำพวกแล้ว คนจำพวกที่ 1 จะถูกส่งไปวัดขนาดร่างกาย โดยการวัดส่วนสูงและรอบตัว ผู้ที่มีส่วนสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตรขึ้นไป และมีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตร ขึ้นไป (ขณะหายใจออก) จัดเป็นกลุ่มคนที่เรียกว่า คนที่ได้ขนาด เป็น ผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ส่วนผู้ที่มีส่วนสูงตั้งแต่ 146 เซนติเมตร ถึง 159 เซนติเมตร และมีขนาดรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป เรียกว่า คนขนาดถัดรอง อยู่ในกลุ่มที่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการเช่นกัน หากว่ามีคนได้ขนาดที่มีส่วนสูง 160 เซนติเมตรขึ้นไป และรอบตัวตั้งแต่ 76 เซนติเมตรขึ้นไป ไม่พอกับจำนวนที่ต้องการเข้าเป็นทหารกองประจำการส่วนคนที่มิขนาดสูงไม่ถึง 146 เซนติเมตร หรือมิขนาดรอบตัวไม่ถึง 76 เซนติเมตร (ขณะหายใจออก) ประการใดประการหนึ่ง เรียกว่า “คนไม่ได้ขนาด” คนกลุ่มนี้ไม่อยู่ในข่ายต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เช่นเดียวกับคนจำพวกที่ 4 ก็จะได้รับปลดปล่อยตัวไป (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2516)

เมื่อได้ทำการตรวจร่างกาย ได้วัดขนาดและแบ่งคนเป็นกลุ่มต่างๆ แล้วคณะกรรมการก็จะทำการกำหนดคนเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยการพิจารณาจากผู้ที่ยื่นสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการก่อน หากมีผู้สมัครมากกว่าจำนวนที่ต้องการ ก็จะให้เฉพาะผู้ที่สมัครเท่านั้น เข้าจับสลากเพื่อหาผู้ที่เข้าเป็นทหารกองประจำการ หากมีคนสมัครไม่พอกับจำนวนที่ต้องการ ก็จะพิจารณาคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตรขึ้นไป ถ้าคนจำพวกนี้มีจำนวนมากกว่าที่ทางราชการต้องการก็จะให้จับสลากค่าแรง ผู้ที่จับได้สลากแดงเป็นผู้ที่ต้องเป็นทหารส่วนผู้จับสลากดำก็จะปล่อยตัวไป หากคนจำพวกที่ 1 ซึ่งมีขนาดสูงตั้งแต่ 160 เซนติเมตรขึ้นไป ยังมีไม่พอกับจำนวนที่ทางราชการต้องการ ก็จะเลือกคนที่มีขนาดสูงถัดรองลงมาตามลำดับ (159, 158 เซนติเมตร ลงไป จนถึง 146 เซนติเมตร) หากคนจำพวกที่ 1 (คนที่มีความสูง 1 เมตร 60 เซนติเมตรขึ้นไป และคนขนาดถัดรอง) มีไม่พอกับจำนวนที่ต้องการอีก ก็จะเลือกคนจำพวกที่ 2 ถ้ายังไม่เพียงพออีก ก็จะพิจารณาเลือกจากคนที่ได้รับการผ่อนผันเป็นลำดับท้ายสุด (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2516)

บทกำหนดโทษ

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ได้กำหนดโทษซึ่งเป็นโทษทางอาญาลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืน ซึ่งบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษานี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2516)

มาตรา 42 หนังสือซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ให้ไว้แก่บุคคลใด ถ้าชำรุดหรือสูญหายแล้ว บุคคลนั้นไม่แจ้งด้วยตนเองต่อนายอำเภอท้องที่ เพื่อรับใหม่ตามความในมาตรา 9 มาตรา 16 มาตรา 18 มาตรา 19 หรือมาตรา 40 ภายในกำหนดสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่สามารรถแจ้งได้มีความผิดต้องระวางโทษปรับไม่เกินสิบสองบาท

มาตรา 43 ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 12 มาตรา 12 ทวิหรือมาตรา 15 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บุคคลใดได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 แล้วแต่ยังไม่เป็นทหารกองเกิน ไม่ปฏิบัติตามมาตรา 12 หรือมาตรา 12 ทวิต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 44 บุคคลใดไม่มาลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือมาตรา 18 หรือไม่มาลงบัญชีทหารกองเกินใหม่ตามมาตรา 19 หรือไม่ยอมลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 21 หรือไม่มารับหมายเรียกที่อำเภอตามมาตรา 25 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าก่อนที่เจ้าหน้าที่ยกเรื่องขึ้นพิจารณาความผิด บุคคลนั้นได้มาขอลงบัญชีทหารกองเกินหรือขอลงบัญชีทหารกองเกินใหม่ หรือมาขอรับหมายเรียกที่อำเภอด้วยตนเอง หรือให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้มาแทนตน แล้วแต่กรณีต้อง ระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 45 บุคคลใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามหมายเรียกของนายอำเภอ หรือมาแต่ไม่เข้ารับการตรวจเลือก หรือไม่อยู่นกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จหรือหลีกเลี่ยง หรือขัดขืนด้วยประการใดๆ เพื่อจะไม่ให้เข้ารับราชการทหารกองประจำการตามพระราชบัญญัตินี้หรือบุคคลใดเข้ารับราชการทหารกองประจำการแทนผู้อื่น หรือเรียกรับหรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยสัญญาว่าจะช่วยเหลือผู้หนึ่งผู้ใดมิให้ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี

มาตรา 46 ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการระดมพล ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามเดือนถึงสี่ปี

มาตรา 47 ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 48 บุคคลใดทำร้ายร่างกายตนเองหรือให้ผู้อื่นทำ เพื่อจะให้พ้นจากการรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึงแปดปี ผู้สมรู้เป็นใจในการทำร้ายร่างกายเพื่อความมุ่งหมายดังกล่าวนี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปจนถึงสี่ปี

มาตรา 49 บุคคลใดใช้อุบายหลอกลวงให้เจ้าหน้าที่หลงเชื่อ โดยเจตนาหลีกเลี่ยงให้พ้นจากการเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้จนเป็นผลสำเร็จ หรือยุ้ง เสื่อมสอนจนเกิดความผิดตามมาตรา นี้ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี (วิศิษฐ สามศรี, 2558)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิทัมพร เพชรสุวรรณ (2557) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ 24 พ.ศ. 2557 นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 59 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ทหารกองประจำการเข้ารับราชการโดยจับฉลากใบแดง มีอายุ 21 ปี มีภูมิลำเนาทหารอยู่ที่มณฑลทหารบกที่ 24 การศึกษาระดับมัธยมศึกษา ก่อนรับราชการทหาร มีอาชีพรับจ้าง/ลูกจ้าง มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท สถานภาพโสด อาชีพของบิดา มารดา มีอาชีพ รับจ้างทั่วไป ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการเข้ารับราชการทหารจากสัสดี/กำนัน/ ผู้ใหญ่บ้าน ความต้องการของครอบครัวในการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ คือ ต้องการให้เข้ารับการศึกษาเพื่อจับใบดำ ใบแดง สำหรับอิทธิพลในการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับอิทธิพลในการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือ ค่านิยม

เสกสรร เสืออิม (2557) เรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน พื้นที่จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2557 นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 59 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี มีระดับการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. นับถือศาสนาพุทธ ก่อนเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ประกอบอาชีพรับจ้าง มีรายได้ต่อเดือน 5,000-10,000 บาท ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวนพี่น้อง 1-2 คน, มีรายได้ครอบครัวต่อเดือน 5,001-10,000 บาท บิดา มารดา ประกอบอาชีพรับจ้าง ส่วนใหญ่ไม่ได้รับการลดวันรับราชการทหารกองประจำการ ปัจจัยจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมากโดยปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจร้องขอฯ มากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมรองลงมา คือ ด้านสังคม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเศรษฐกิจ

ศรายุทธ์ เสาวคนธ์ (2560) เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัครของกองทัพบก) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการเรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่างๆ ที่

จะได้รับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่นๆ

อภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) เรื่องการตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่กองทัพภาคที่ 3 นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 60 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-23 ปี จบการศึกษา ม.3, สถานภาพ โสด อาชีพก่อนร้องขอเข้ารับราชการทหาร คือประกอบอาชีพรับจ้าง รายได้ระหว่าง 5,000-10,000 บาท ต่อเดือน จำนวนพี่น้อง ร่วมบิดามารดา 1-2 คน ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ สังคมให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหาร มากกว่าคนหนีทหาร ความก้าวหน้าในอาชีพ ต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และการประชาสัมพันธ์โดยสื่อฝ่ายทหาร ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน คือ ด้านความก้าวหน้าในชีวิตความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ โดยที่กลุ่มอายุ 21-23 ปี และกลุ่มการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. มีความต้องการด้านนี้มากที่สุด และ ด้านความมั่นคงความต้องการรายได้ (เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน) กลุ่มทำอาชีพเกษตรกรรมและกลุ่มรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการด้านนี้มากที่สุด รูปแบบและมาตรการต่างๆ ในการส่งเสริม ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคคลที่เข้ารับราชการ โดยวิธีร้องขอให้มากกว่าบุคคลที่จับฉลาก เช่น ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความต้องการได้สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ เน้นช่วงอายุ 21-23 ปี และการศึกษา ม.6 หรือ ปวช. ด้านความมั่นคง ความต้องการรายได้ เน้นกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์โดยใช้เจ้าหน้าที่ สื่อ สิ่งพิมพ์ วิทยุ และ โทรทัศน์ เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ภายใต้แนวคิดแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง วิธีการปกครองบังคับบัญชา และได้ประยุกต์ภายใต้แนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (1970) โดยแบ่งเป็น 5 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐาน

ทางด้านร่างกาย ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ได้ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ



รูปที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2567

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพ จะสังเกตได้ว่าในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จะแบ่งออกเป็นตัวแปรต้น และ ตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรต้น จะประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยความต้องการ สำหรับปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมีพฤติกรรมในทิศทางที่มุ่งหวัง เป็นตัวขับเคลื่อนที่ผลักดันให้บุคคลลงมือทำเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อสนองตอบความต้องการและความพึงพอใจของตนเอง แรงจูงใจอาจเกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความความมั่นคง และปัจจัยความต้องการ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการหรือความปรารถนาที่จะบรรลุผลบางอย่าง โดยปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคคลมีแรงผลักดันหรือแรงจูงใจในการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เช่น ความต้องการพื้นฐาน ทางด้านร่างกาย ความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ตัวแปรตาม เป็นการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกทหารกองเกินที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยแบ่งการปฏิบัติออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเปิดการตรวจเลือก

เวลา 07.00 น. สัสดีมณฑลทหารบกพร้อมผู้สมัครที่ลงทะเบียนออนไลน์เพื่อฟังเรียกชื่อและจัดพิธีเชิญธงชาติ หลังจากนั้น ประธานฯ กล่าวถึงความสำคัญของการคัดเลือกทหารกองเกิน และกรรมการสัสดีอธิบายขั้นตอนการเรียกชื่อ วัดขนาด ตรวจร่างกาย และสิทธิลดวันรับราชการทหาร

ขั้นตอนที่ 2 การเรียกชื่อ การวัดขนาด การตรวจร่างกายและกำหนดคนเป็นจำพวก

1) การเรียกชื่อ กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 1) ตรวจสอบเอกสารและบัตรประชาชนของผู้สมัครทหารกองเกินตามลำดับการลงทะเบียนออนไลน์ หากไม่ผ่านคุณสมบัติให้นำส่งประธานคัดเลือก เพื่อการตรวจสอบและปล่อยตัว

2) การวัดขนาด กรรมการนายทหารสัญญาบัตร (คนที่ 2) รับผิดชอบวัดส่วนสูงและรอบตัว ซึ่งแบ่งกลุ่มผู้สมัครเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ที่ได้ขนาดตามเกณฑ์ (สูงไม่น้อยกว่า 160 ซม. และรอบตัวไม่น้อยกว่า 76 ซม.) และผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์

3) การตรวจร่างกาย และกำหนดคนเป็นจำพวก แบ่งเป็น 4 จำพวก คือ

จำพวกที่ 1 ได้แก่ คนซึ่งมีร่างกายสมบูรณ์ดีไม่มีอวัยวะพิการ หรือผิดส่วนแต่อย่างใด

จำพวกที่ 2 ได้แก่ คนซึ่งมีร่างกายที่เห็นได้ชัดว่าไม่สมบูรณ์ดีเหมือนคนจำพวกที่ 1

จำพวกที่ 3 ได้แก่ คนซึ่งมีร่างกายไม่แข็งแรงพอที่จะรับราชการทหารในขณะนั้นได้

จำพวกที่ 4 ได้แก่ คนพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคที่ไม่สามารถจะรับราชการทหารได้

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบและปล่อยตัว

1) ทหารกองเกินที่ขนาดสูงต่ำกว่า 160 ซม. หรือรอบตัวต่ำกว่า 76 ซม. ถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ เป็นหน้าที่ของประธานกรรมการคัดเลือกในการตรวจสอบบัญชีรายชื่อและยืนยันผล จากนั้นบันทึกข้อมูลในระบบออนไลน์

2) ทหารกองเกินที่จัดอยู่ในประเภทที่ 2, 3 หรือ 4 ไม่มีคุณสมบัติรับเข้า ต้องบันทึกผลว่า “ไม่รับ” และลงชื่อกำกับก่อนส่งข้อมูลลงระบบออนไลน์

3) กรณีผู้ไม่มีคุณสมบัติแต่สมัครออนไลน์มา ต้องชี้แจงให้ทราบก่อนบันทึกผลว่า “ไม่รับ” ลงระบบออนไลน์

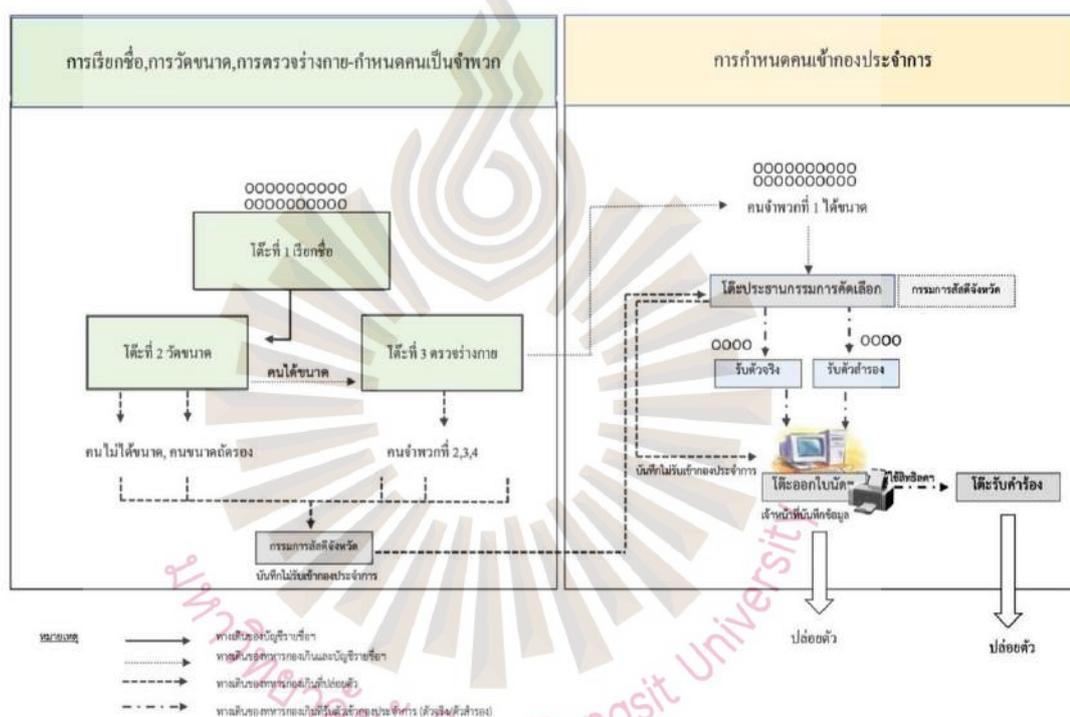
4) การมอบใบรับรองผลการคัดเลือกฯ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลในระบบออนไลน์พิมพ์ใบรับรองให้ประธานกรรมการลงนามและมอบให้ทหารกองเกิน สำหรับอายุ 18-20 ปี ต้องชี้แจงว่าต้องเข้ารับการคัดเลือกตามหมายเรียกในอนาคต

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดคนเข้ากองประจำการ

คนที่สมบูรณ์ตามเกณฑ์จะถูกบรรจุตามหน่วยที่สมัครไว้ตามลำดับ และหากจำนวนเกินอัตราที่กำหนด ให้ทำการคัดเลือกเพิ่มเติม โดยเรียงคะแนนตามแบบประเมิน หากมีสิทธิลดวันรับราชการ ให้ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลพร้อมออกหลักฐาน

ขั้นตอนที่ 5 การส่งคนเข้ากองประจำการ

- 1) ทหารกองเกินที่ได้รับเลือกเข้ากองประจำการ ต้องนำเอกสารหลักฐานตามใบรับรองผลการคัดเลือกฯ มาแสดงในวันรายงานตัว
- 2) ทหารที่มีคุณสมบัติพิเศษแต่ไม่ได้ยื่นขอสิทธิลดวันรับราชการในวันคัดเลือก ยังสามารถยื่นคุณสมบัติพิเศษต่อหน่วยทหารในวันรายงานตัวได้
- 3) พระภิกษุและสามเณรที่ได้รับคัดเลือก ต้องลาสิกขา ก่อนเข้ารับราชการ



รูปที่ 2.8 แผนผังการจัดทหารกองเกินในสถานที่คัดเลือก

ที่มา : ผู้วิจัย, 2567

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยมีวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) คือ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการจัดทำแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ออกมาเป็นค่าทางสถิติ และวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อหาคำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในเชิงพรรณนาภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1) วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วย

- 1.1) ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง
- 1.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 1.3) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญ
- 1.4) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.5) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2) วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย

- 2.1) กลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 2.2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 2.5) การวิเคราะห์ข้อมูล

3) สรุปท้ายบท

3.1 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี 2564-2567 รวมทั้งสิ้น 119 คน แบ่งออกได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี 2564-2567

หน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่	จำนวน / คน
กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	12
กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	35
กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่	33
กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1	20
กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์	19
รวม	119

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในครั้งนี้ คือ พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ในการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ตัวอย่าง สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\text{สูตร} \quad N = \frac{N}{1 + Ne} \quad (3-1)$$

$$\text{โดย} \quad n = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (92 คน)}$$

$$N = \text{ขนาดหรือจำนวนของประชากรในการศึกษา (119 คน)}$$

$$e = \text{ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ หรือระดับนัยสำคัญ 0.05}$$

$$\text{แทนค่า} \quad = \frac{119}{1 + 119(0.05)}$$

$$= 91.71 \text{ หรือประมาณ } 92 \text{ ตัวอย่าง}$$

“กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 92 ตัวอย่าง”

วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และสามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้การคำนวณจากสูตรดังนี้

$$Nn = \frac{n \times Nn}{N} \quad (3-2)$$

เมื่อ mn = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด (92 คน)

Nn = จำนวนประชากรแต่ละหน่วย

N = จำนวนประชากรทั้งหมด (119 คน)

จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วย = $\frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วย}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$

ตารางที่ 3.2 การสุ่มตัวอย่างของพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

ลำดับ	หน่วยกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	กรม นร.รร.ป.ศป.	12	9
2	พัน.ป.ศป.	35	27
3	พัน.บร.กบร.ศป.	33	26
4	ปตอ.1 พัน.3	20	15
5	ป.1 พัน.31 รอ.	19	15
	รวม	119	92

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้แก่ แบบสอบถาม Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดและปลายปิด โดยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี โดยเป็นการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2-3 เป็นแบบมาตราส่วนกำหนดค่าเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จากนั้นใช้เกณฑ์การวัดค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

5 คะแนน	หมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึงเห็นด้วยมาก
3 คะแนน	หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึงเห็นด้วยน้อย
1 คะแนน	หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินค่า ความคิดเห็นของพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีอยู่ 5 ระดับ สามารถกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

$$\text{ระดับ} = \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \quad (3-3)$$

$$\begin{aligned} \text{ระดับ} &= \frac{5 - 1}{5} \\ \text{ระดับ} &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การประเมินค่า สามารถกำหนดระดับคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น เพื่อพิจารณาการแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

3.1.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนหลักมีดังนี้

- 1) การศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย กับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และใช้แนวทางจากการวิจัยที่ผ่านการรับรองคุณภาพมาแล้วมาเป็นแนวทาง
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม โดยการระบุประเด็นการวิจัยและข้อมูลที่ต้องการ และแบ่งประเด็นหลักออกเป็นหัวข้อย่อย หรือตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถสร้างคำถามที่ครอบคลุม
- 3) ออกแบบโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ตอนที่ 3 ปัจจัยความต้องการ และตอนที่ 4 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และหลีกเลี่ยงคำที่อาจทำให้สับสน
- 4) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ช่วยตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินว่าเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือไม่

6) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงเป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล โดยการแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ตรวจสอบการตอบกลับและเก็บข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3.1.4 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความเที่ยงตรงให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประเมินว่าเหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือไม่ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยค่าดัชนีความสอดคล้องในการวิจัยครั้งนี้มากกว่า 0.5 ทุกข้อ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ในการให้คะแนนของแต่ละข้อดังนี้

- +1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายความว่า แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N} \quad (3-4)$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งตั้งไว้ในช่วง 0.67-1 ดังนั้น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ได้จริง และมีความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย

3.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ามาเป็น พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จำนวน 92 ชุด โดยวิธีเลือกตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองตามขั้นตอนดังนี้

1) ดำเนินการขอหนังสือจากสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูลทำวิทยานิพนธ์ จากกลุ่มตัวอย่างของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จำนวน 5 หน่วย

2) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง จากพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

3) นำแบบสอบถามส่งให้โดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน และขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและทำการตรวจสอบพร้อมทั้งแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อดำเนินการประมวลผลทางสถิติ

3.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา ราคาเฉลี่ยต่อเดือน และข้อมูลข่าวสารในการรับสมัครของพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ได้แก่

1) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือค่า \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ S.D.

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือค่า \bar{X} และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หรือ S.D.

แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยพรรณนาความ

3.1.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequencies) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนความถี่} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}} \quad (3-5)$$

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในระดับการแสดงความคิดเห็น

ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ โดยใช้สูตรดังนี้

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (3-6)$$

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

x แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3-7)$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่างผลรวม
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.1.8 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	คือ	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	คือ	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	คือ	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2.1 กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มเป้าหมาย ในการคัดเลือกพื้นที่สำหรับการรวบรวมข้อมูลจากพลทหารออนไลน์ที่รับราชการเป็นทหารกองประจำการ จากหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีหน้าที่ในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ และอำนวยความสะดวกให้กับผู้สมัคร ทำการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร ตรวจสอบเอกสารและข้อมูลส่วนบุคคล ในการพิจารณาความเหมาะสมในการสมัคร จัดการข้อมูลและประมวลผล เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผู้สมัครและดำเนินการประมวลผล เพื่อส่งต่อให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แจ้งผลการสมัครและการคัดเลือก แจ้งผลให้กับผู้สมัครทราบ และจัดเตรียมขั้นตอนหลังการสมัคร เพื่อให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการเตรียมตัวก่อนการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 15 คน โดยพิจารณาจากกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจน และสามารถนำคำตอบมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎี แนวคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักจากพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ตั้งแต่ปี 2564-2567 แบ่งได้ตามหน่วย ดังนี้

1) หน่วย กรม นร.รร.ป.ศป.	จำนวน 3 คน
2) หน่วย พัน.ป.ศป.	จำนวน 3 คน
3) หน่วย พัน.บร.กบร.ศป.	จำนวน 3 คน
4) หน่วย ปตอ.1 พัน.3	จำนวน 3 คน
5) หน่วย ป.1 พัน.31 รอ.	จำนวน 3 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลเชิงลึก ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบและเป็นประเด็นที่ต้องศึกษา ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) โดยใช้แนวทางสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามกรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หลังจากนั้นนำมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ รวมถึงเตรียมการบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล อุปกรณ์สำหรับจดบันทึก และแฟ้มสำหรับเก็บข้อมูล

3.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่สำคัญที่สุด คือ ผู้วิจัยและแนวทางการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้เตรียมตัวก่อนเริ่มเก็บข้อมูล โดยการฝึกทักษะการสัมภาษณ์ในกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน เพื่อให้เกิดทักษะในการตั้งคำถาม การฟัง การจับประเด็น การซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก การจดบันทึก การวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ก่อนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ต้องการศึกษาจริง และใช้คำถามที่ผ่านการสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการเข้ามาเป็น พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรีจำนวน 15 ชุด โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 1) ขอนหนังสือจากสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ในการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่
- 2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา บทความ วารสารวิชาการ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้ในแง่มุมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 3) กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ พร้อมกับส่งคำถามให้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้มีโอกาสเตรียมตัวล่วงหน้า
- 4) ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการจดบันทึกจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 5) รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาวิเคราะห์ พร้อมทั้งแยกแยะจับประเด็น อีกทั้งตัดคำพูดบางคำที่ไม่เหมาะสม และไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยออกไป เพื่อให้ข้อมูลนั้นเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลมาแยกเป็นประเด็นของข้อมูลที่ต้องการเพื่อสร้างขอบเขตที่ชัดเจนถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลมาใช้ในการตีความตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แนวคิดและทฤษฎีที่ทำการศึกษา และสรุปผลข้อมูลแบบการบรรยายเชิงพรรณนา

3.3 สรุปท้ายบท

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จากหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 หน่วย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการตรวจสอบและให้ความเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือ เมื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยจะนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จทางสถิติ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปสังเคราะห์ผลเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผลการวิจัยจะปรากฏในบทที่ 4 ตามที่จะนำเสนอในลำดับต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความต้องการ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี จากการรวบรวมการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน จากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน จากนั้นนำไปสังเคราะห์ผลเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่าง
- 3) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่าง
- 4) ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจจากกลุ่มตัวอย่าง
- 5) ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ถึง ตารางที่ 4.6 รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n=92)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
18 – 20 ปี	92	100
22 – 29 ปี	-	-
รวม	92	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นกลุ่มอายุ 18 - 20 จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอาชีพ

(n=92)

อาชีพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ว่างงาน	8	8.7
รับจ้างทั่วไป	2	2.2
เกษตรกรกรรม	1	1.0
ค้าขาย	2	2.2
พนักงานบริษัทเอกชน	15	16.3
นักศึกษา	64	69.6
อื่นๆ	-	-
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นนักศึกษามากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 รองลงมา คือ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และ ว่างงาน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

(n=92)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	92	100
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	-	-

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

(n=92)		
สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส/ แยกกันอยู่	-	-
หย่าร้าง	-	-
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีสถานภาพเป็นโสด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=92)		
ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประถมศึกษา	-	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	42	45.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย	50	54.4
อนุปริญญา	-	-
ปริญญาตรี	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี	-	-
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 54.35 และรองลงมา คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=92)		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	38	41.3
5,001 - 10,000 บาท	52	56.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

(n=92)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001 - 15,000 บาท	2	2.2
มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป	-	-
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001 - 10,000 บาท มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.18

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร

(n=92)

ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วิทยุ	-	-
โทรทัศน์	9	9.8
หนังสือพิมพ์	-	-
เว็บไซต์	42	45.7
ญาติหรือเพื่อนที่รับราชการทหาร	13	14.1
อื่นๆ (สัสดี, จากหน่วยเปิดรับสมัคร)	28	30.4
รวม	92	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครจากเว็บไซต์ มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 45.66 รองลงมา คือ จากการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร จากสัสดีอำเภอในพื้นที่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร จากญาติหรือเพื่อนที่รับราชการทหาร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 14.13 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 ลักษณะ

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครอง

ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7 ถึงตารางที่ 4.14 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

(n=92)				
ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 มีความมั่นคงในการทำงานมีสวัสดิการที่ดีทั้งในด้านรายได้และด้านสุขภาพ	4.72	0.54	มากที่สุด	2
2 บรรลุเป้าหมายทางอาชีพ และจะสามารถนำไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นในกองทัพหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ	4.78	0.41	มากที่สุด	1
3 มีความภาคภูมิใจในตนเอง จากการทำหน้าที่ที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ	4.20	0.89	มาก	3
รวม	4.57	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 (S.D.= 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การบรรลุปเป้าหมายทางอาชีพ และจะสามารถนำไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นในกองทัพหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 (S.D.= 0.41) รองลงมา คือ การมีความมั่นคงในการทำงานมีสวัสดิการที่ดีทั้งในด้านรายได้และด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 (S.D.= 0.54) และการมีความภาคภูมิใจในตนเอง จากการทำหน้าที่ที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.89) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

(n=92)				
การได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ได้รับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัว	4.27	0.72	มากที่สุด	2
2 ได้รับเกียรติและการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูง และคนในสังคม	4.21	0.84	มาก	1
3 ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นรวมทั้งคนในครอบครัว หรือชุมชน	4.29	1.01	มากที่สุด	3
รวม	4.26	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D.= 0.86) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่นรวมทั้งคนในครอบครัวหรือชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D.= 1.01) รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D.= 0.72) และการได้รับเกียรติและการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูง และคนในสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (S.D.= 0.84) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(n=92)				
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดีและโอกาสในการศึกษาต่อ	4.85	0.42	มากที่สุด	1
2 มีการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบวินัย และมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจนและน่าสนใจ	4.46	0.88	มากที่สุด	2
3 โอกาสในการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ในการใช้อาวุธหรือทักษะในการต่อสู้	3.24	1.07	ปานกลาง	3
รวม	4.18	0.79	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดีและโอกาสในการศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 (S.D.= 0.42) รองลงมา คือ การมีการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบวินัย และมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจน และน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (S.D.= 0.88) และการมีโอกาสนในการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ในการใช้อาวุธหรือทักษะในการต่อสู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 (S.D.= 1.07) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

(n=92)				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร	4.98	0.15	มากที่สุด	1
2 ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในการเพิ่ม คุณวุฒิให้กับตนเองสูงขึ้น	4.96	0.20	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ต่อ)

(n=92)				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3 ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่างๆ ที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ	4.93	0.29	มากที่สุด	3
รวม	4.96	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 (S.D.= 0.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 (S.D.= 0.15) รองลงมา คือ การได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเองสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 (S.D.= 0.20) และการได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่างๆ ที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 (S.D.= 0.29) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือน

(n=92)				
ด้านเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์	4.76	0.43	มากที่สุด	1
2 ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม	4.65	0.68	มากที่สุด	2
3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและค่าใช้จ่าย	3.22	1.06	ปานกลาง	3
รวม	4.21	0.72	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 4.21 (S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถและประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 (S.D.= 0.43) รองลงมา คือ การได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 (S.D.= 0.68) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 (S.D.= 1.06) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

(n=92)				
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ได้โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและมีโอกาสเข้าเป็นนักเรียนนายร้อย หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์กำหนด	4.98	0.15	มากที่สุด	1
2 โอกาสในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมทักษะอาชีพในด้านต่างๆ ตามที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกไป	4.96	0.25	มากที่สุด	3
3 มีคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ในกองทัพบก	4.97	0.23	มากที่สุด	2
รวม	4.97	0.21	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 (S.D.= 0.21) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การได้โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและมีโอกาสเข้าเป็นนักเรียนนายร้อย หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 (S.D.= 0.15) รองลงมา คือ การมีคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ในกองทัพบก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 (S.D.= 0.23) และการมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมทักษะอาชีพในด้านต่างๆ ตามที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 (S.D.= 0.25) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

(n=92)				
ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ได้วิชาชีพติดตัว จากการฝึกอบรมทางวิชาชีพ ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์หลังจากปลดออก จากกองประจำการ	4.96	0.20	มากที่สุด	1
2 มีการจัดหางานให้ก่อนครบกำหนดปลดออก จากกองประจำการ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดู ตนเองและครอบครัว	4.95	0.23	มากที่สุด	2
3 ได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ และเงินเพิ่ม ค่าครองชีพตามอัตราที่กำหนด	4.85	0.42	มากที่สุด	3
รวม	4.92	0.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 (S.D.= 0.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การได้วิชาชีพติดตัว จากการฝึกอบรมทางวิชาชีพด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 (S.D.= 0.20) รองลงมา คือ การมีการจัดหางานให้ก่อนครบกำหนดปลดออก จากกองประจำการ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 (S.D.= 0.23) และการได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ และเงินเพิ่มค่าครองชีพตามอัตราที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 (S.D.= 0.42) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวิธีการปกครอง

(n=92)				
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 มีการจัดหาสวัสดิการที่ดี เช่น ที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวย	4.89	0.40	มากที่สุด	1
2 มีนโยบายและระเบียบการปกครอง รวมถึง โครงสร้างการบริหารที่มั่นคง	4.74	0.59	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านวิธีการปกครอง (ต่อ)

(n=92)				
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
3 มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน	4.64	0.68	มากที่สุด	3
รวม	4.76	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยด้านวิธีการปกครองในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 (S.D.= 0.56) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การมีการจัดหาสวัสดิการที่ดี เช่น ที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 (S.D.= 0.40) รองลงมา คือ การมีนโยบายและระเบียบการปกครอง รวมถึงโครงสร้างการบริหารที่มั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 (S.D.= 0.59) และการมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 (S.D.= 0.68) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้เกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตารางที่ 4.15 ถึงตารางที่ 4.19 กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80	กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย

(n=92)				
ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 ได้รับอาหารที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึงมีสถานที่พักมีความปลอดภัย	4.97	0.23	มากที่สุด	1
2 มีการดูแลด้านสุขภาพ จากการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพยามเจ็บป่วย (ฟรี)	4.20	0.89	มาก	3
3 ได้รับรูปแบบที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	4.87	0.54	มากที่สุด	2
รวม	4.68	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 (S.D.= 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าการได้รับอาหารที่เพียงพอและมีคุณภาพรวมถึงมีสถานที่พักมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 (S.D.= 0.23) รองลงมา คือ การได้รับเครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 (S.D.= 0.54) และการมีการดูแลด้านสุขภาพ จากการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพยามเจ็บป่วย (ฟรี) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.= 0.89) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

(n=92)				
ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 มีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอนและมีสวัสดิการที่ครอบคลุม	4.97	0.18	มากที่สุด	1
2 มีทุนทรัพย์ไว้ในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากได้ปลดออกจากกองประจำการ	4.87	0.37	มาก	2
3 มีการคุ้มครองจากกองทัพ ในการได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิต	4.86	0.38	มากที่สุด	3
รวม	4.90	0.31	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 (S.D.= 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าการมีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอนและมีสวัสดิการที่ครอบคลุม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 (S.D.= 0.18) รองลงมา คือ การมีทุนทรัพย์ไว้ในการประกอบอาชีพ ภายหลังได้ปลดออกจากกองประจำการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 (S.D.= 0.37) และการมีการคุ้มครองจากกองทัพ ในการได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 (S.D.= 0.38) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการความรักและสังคม

(n=92)				
ด้านความต้องการความรักและสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 มีการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัวในการส่งเสริมให้เป็นพลทหาร	4.84	0.47	มากที่สุด	2
2 เปิดโอกาสให้มีความมั่นคงในการวางแผนและสร้างครอบครัวระหว่างเป็นพลทหาร	4.91	0.35	มากที่สุด	1
3 มีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมในการบริการและช่วยเหลือประชาชนในยามเดือนร้อน เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง เป็นต้น	3.21	1.07	ปานกลาง	3
รวม	4.32	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความต้องการความรักและสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าการเปิดโอกาสให้มีความมั่นคงในการวางแผนและสร้างครอบครัวระหว่างเป็นพลทหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.91 (S.D.= 0.35) รองลงมา คือ มีการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัวในการส่งเสริมให้เป็นพลทหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 (S.D.= 0.47) และการมีโอกาสร่วมกิจกรรม ทางสังคมในการบริการและช่วยเหลือประชาชนในยามเดือนร้อน เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง เป็นต้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 (S.D.= 1.07) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง

(n=92)				
ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการสมัครสอบเป็นนักเรียนนายสิบ และ ได้เลื่อนยศหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.98	0.15	มากที่สุด	1
2 ได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นใหม่ในแง่ ของการสำนึกในหน้าที่ ความกล้าหาญ และ ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.39	0.90	ปานกลาง	3
3 การเป็นพลทหารมักได้รับการยกย่องจาก สังคมในฐานะผู้ที่เสียสละและการปกป้อง ประเทศชาติ	4.92	0.34	มากที่สุด	2
รวม	4.43	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 (S.D.= 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า การเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพในการสมัครสอบเป็นนักเรียนนายสิบ และได้เลื่อนยศหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 (S.D.= 0.15) รองลงมา คือ การเป็นพลทหารมักได้รับการยกย่องจากสังคมในฐานะผู้ที่เสียสละและการปกป้องประเทศชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 (S.D.= 0.34) และการได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นใหม่ในแง่ของการสำนึกในหน้าที่ ความกล้าหาญ และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D.= 0.90) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ

(n=92)				
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1 การสมัครเป็นพลทหารถือว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญ ในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ซึ่งสามารถช่วย เพิ่มโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.96	0.20	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความต้องการประสบความสำเร็จ
(ต่อ)

(n=92)				
ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
2 การสมัครเป็นพลทหารสามารถนำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในด้านความสามารถและทักษะใหม่ๆ	4.98	0.15	มากที่สุด	1
3 การสมัครเป็นพลทหารมีโอกาสได้รับการศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และยังสามารถเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาชีพต่างๆ ด้วย	4.97	0.18	มากที่สุด	2
รวม	4.97	0.18	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 (S.D.= 0.18) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่าการสมัครเป็นพลทหารสามารถนำไปสู่การมีอาชีพที่มั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในด้านความสามารถและทักษะใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 (S.D.= 0.15) รองลงมา คือ การสมัครเป็นพลทหารมีโอกาสได้รับการศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และยังสามารถเพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาชีพต่างๆ ด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 (S.D.= 0.18) และการสมัครเป็นพลทหารถือว่าเป็นก้าวแรกที่สำคัญในการบรรลุนโยบายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.96 (S.D.= 0.20) ซึ่งอยู่ในระดับค่าปกติ

4.4 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัยขอสรุปผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1) ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 แก่ประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึง ว่ามีประโยชน์ต่อสังคมประเทศไทย และตัวพลทหารอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ให้มากยิ่งขึ้น

2) ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการให้มากขึ้น ถ้าแรงจูงใจในด้านดังกล่าวตรงกับความต้องการของทหารกองเกินย่อมทำให้เกิดความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3) ควรเพิ่มแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในชีวิตและโอกาสในความก้าวหน้า โดยขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ให้พิจารณารับบุคคลที่ผ่านการรับราชการทหารกองประจำการเข้าทำงานเป็นอันดับแรก

4) ควรให้มีการจัดการศึกษาต่อในระบบการจัดการศึกษานอกโรงเรียน ทั้งในด้านการศึกษา สายสามัญและการศึกษาสายอาชีพให้กับพลทหาร เพื่อเป็นการสนองตอบความต้องการในด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรมวิชาชีพและเป็นการพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีคุณภาพมากขึ้น

5) ควรขอความร่วมมือไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้พิจารณารับบุคคลที่ผ่านการเข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นพิเศษโดยการเพิ่มคะแนนเฉพาะให้ในการสมัครสอบแข่งขันเข้าเป็น นักเรียนในโรงเรียนตำรวจ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

6) หน่วยทหารที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมทหารกองประจำการควรคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพลทหารควบคู่ไปกับการฝึกอบรมให้มีระเบียบวินัยและความกล้าหาญอดทน เพื่อจะได้เป็นพลทหารที่มีประสิทธิภาพทางทหารและเป็นพลเมืองที่ดีของชาติต่อไป

7) ควรพิจารณาเพิ่มจำนวนหรืออัตราการรับพลทหารที่ได้รับราชการครบตามกำหนดแล้ว เข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าทหารอากาศ และโรงเรียน จ่าทหารเรือ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและสนองตอบความต้องการด้านความมั่นคงในชีวิต และด้าน โอกาสในความก้าวหน้า

8) ควรจัดทำโครงการสร้างอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น การฝึกอาชีพที่ตอบสนองตลาดแรงงานในปัจจุบัน หรือการสนับสนุนเงินทุนเพื่อเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว เพื่อช่วยให้พลทหารที่ปลดประจำการสามารถปรับตัวเข้าสู่สังคมและมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้ดีขึ้น

9) ควรเพิ่มการสนับสนุนทางสุขภาพและจิตใจ โดยจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา และการส่งเสริมการดูแลสุขภาพจิต เพื่อให้พลทหารมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

10) ควรเพิ่มโอกาสการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี โดยการจัดอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การใช้งานคอมพิวเตอร์ การพัฒนาโปรแกรม หรือการใช้เทคโนโลยีด้านความมั่นคง เพื่อให้พลทหารมีทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองในอนาคต

4.5 ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อตอบคำถามการวิจัย

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ได้แก่ หน่วย กรม นร.รร.ป.ศป. จำนวน 3 คน หน่วย พัน.ป.ศป. จำนวน 3 คน หน่วย พัน.บร.กบร.ศป. จำนวน 3 คน หน่วย ปตอ.1 พัน.3 จำนวน 3 คน และ หน่วย ป.1 พัน.31 รอ. จำนวน 3 คน ซึ่งสรุปผลจากการสัมภาษณ์ที่มีประเด็นสำคัญจาก 13 ข้อ ได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้คุณประสบความสำเร็จในงานอาชีพที่คุณเลือก

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ อันประกอบด้วยรายได้ที่มั่นคง เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่าครองชีพ นอกจากนี้ยังรวมถึงโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การสอบเข้าเป็นนักเรียนทหาร การพัฒนาสู่การเป็นนักเรียนนายสิบ ตำรวจ และการเข้าสู่ตำแหน่งทหารอาสาภายใต้โควตาของพลทหาร รวมถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งหมดนี้ถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยผลักดันความสำเร็จของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ตามที่ได้รับข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2) วิธีการสร้างความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน วิธีการสร้างความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ประกอบด้วยการมีทัศนคติที่ดี และเปิดกว้าง แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม การเปิดรับความคิดเห็นและความท้าทายใหม่ๆ รวมถึงการแสดงทัศนคติเชิงบวก ซึ่งช่วยสร้างความไว้วางใจและส่งเสริมความร่วมมือในทีม นอกจากนี้ การเน้นช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นในหน่วยงาน รวมถึงการแสดงความรับผิดชอบในทุกหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ล้วนเป็นวิธีที่ช่วยสร้างความเคารพและความนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ชอบงานในลักษณะนี้เพราะเหตุใด

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ชอบงานในลักษณะการเป็นพลทหารออนไลน์ ด้วยเหตุผลสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจ คือ ความภาคภูมิใจในการรับใช้ชาติและการปกป้องประเทศ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่างานนี้มีคุณค่าและเกียรติยศที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ยังชื่นชอบในด้านความมั่นคงและโอกาสทางอาชีพที่มาพร้อมกับรายได้ที่มั่นคง สวัสดิการที่ดี และเส้นทางการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษาและการฝึกอบรม อีกทั้งงานนี้ยังช่วยพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ ผ่านความท้าทายต่างๆ เช่น การฝึกฝนด้านวินัย การทำงานเป็นทีม และการเอาชนะอุปสรรค รวมถึงการมีโอกาสเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลาย เช่น การใช้อาวุธ และการเรียนรู้ทักษะที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดในชีวิตหรืออาชีพอื่น ๆ ได้ในอนาคต

4) เป้าหมายอะไรในระยะยาวสำหรับการเติบโตในอาชีพนี้

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน เป้าหมายอะไรในระยะยาวสำหรับการเติบโตในอาชีพนี้ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าทางอาชีพไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ในการเป็นนายทหารประทวนหรือนายทหารสัญญาบัตร พร้อมความรับผิดชอบในการปกป้องประเทศ นอกจากนี้ ยังมีเป้าหมายในการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น การฝึกยุทธวิธี การป้องกันประเทศ และการทำงานใน

หน่วยงานพิเศษ อีกทั้งหลายคนให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงในชีวิตและอนาคต ผ่านรายได้ที่มั่นคง สวัสดิการที่ดี เช่น ประกันสุขภาพ และสิทธิประโยชน์หลังปลดประจำการ โดยเป้าหมายเหล่านี้ช่วยสร้างความมั่นคงทั้งในด้านการเงินและชีวิตความเป็นอยู่สำหรับตนเองและครอบครัว

5) มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่คุณได้รับในปัจจุบัน และเพราะอะไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่คุณได้รับในปัจจุบันและเพราะอะไร ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลบางคนมองว่าเงินเดือนในฐานะพลทหารเพียงพอต่อการครองชีพพื้นฐาน เนื่องจากครอบคลุมค่าใช้จ่ายในด้านอาหาร ที่พัก สวัสดิการ และของใช้จำเป็น ช่วยลดภาระทางการเงิน และมองว่าเงินเดือนที่ได้รับมีความคุ้มค่าในภาพรวม อย่างไรก็ตาม บางคนเห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับในช่วงเริ่มต้นแม้จะไม่สูง แต่ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี เพราะยังมีโอกาสเลื่อนขั้นและได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นในอนาคต ขณะเดียวกัน มีผู้ให้ข้อมูลที่มองว่าเงินเดือนในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความเสี่ยงและความท้าทายของหน้าที่ พลทหาร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความรับผิดชอบสูง ทั้งนี้หลายคนคาดหวังว่ากองทัพจะปรับปรุงเงินเดือนหรือเพิ่มสวัสดิการในอนาคต เพื่อสะท้อนถึงความสำคัญของบทบาทและหน้าที่พลทหาร รวมถึงสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

6) มีการสนับสนุนที่ดีพอสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตหรือไม่

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน มีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับมีการสนับสนุนที่ดีพอสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตหรือไม่ ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองว่ามีการฝึกฝนและพัฒนาทักษะพื้นฐานที่สำคัญ เช่น การรบ การบริหารเวลา การทำงานเป็นทีม และการมีระเบียบวินัย ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีโอกาสฝึกฝนทักษะเฉพาะทาง เช่น การใช้เทคโนโลยีทางทหาร การบังคับบัญชา การป้องกันภัยพิบัติ หรือการปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งช่วยเตรียมความพร้อมสำหรับงานเฉพาะทางและการเติบโตในสายงานทหารหรืออาชีพที่เกี่ยวข้องหลังปลดประจำการ อีกทั้งยังมีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตรวิชาชีพ

เฉพาะทาง เช่น การบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะด้านเทคนิค หรือการศึกษาระดับสูง เพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงานในอนาคตอย่างมั่นคง

7) อะไรคือปัจจัยที่ทำให้งานที่คุณเลือกมีความมั่นคง และเพราะอะไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน อะไรคือปัจจัยที่ทำให้งานที่คุณเลือกมีความมั่นคง และเพราะอะไร ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลมองว่า อาชีพนี้มีบทบาทสำคัญต่อความมั่นคงของชาติ โดยภารกิจในการปกป้องประเทศจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกเป็นหน้าที่ที่มีความจำเป็นและต่อเนื่อง อีกทั้งกองทัพมีความมั่นคงในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสนับสนุนทางงบประมาณในแต่ละปี ทำให้มั่นใจได้ว่าทหารจะได้รับรายได้ที่สม่ำเสมอ และไม่ต้องกังวลเรื่องปัญหาการตกงานหรือรายได้ที่ไม่แน่นอน นอกจากนี้ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่น การประกันสุขภาพ สวัสดิการที่พัก และการประกันชีวิต ช่วยลดภาระทางการเงิน และส่งเสริมการวางแผนชีวิตระยะยาวได้อย่างมั่นคง รวมถึงโอกาสในการเติบโตและเลื่อนตำแหน่งในสายอาชีพตามลำดับขั้นจากความสามารถและประสบการณ์ ทำให้งานนี้มีเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนและตอบโจทย์ความมั่นคงในชีวิตทั้งระยะสั้นและระยะยาว

8) วิธีการปกครองแบบไหนจะทำให้คุณรู้สึกมีแรงจูงใจมากที่สุด

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน วิธีการปกครองแบบไหนจะทำให้คุณรู้สึกมีแรงจูงใจมากที่สุด ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นว่าการปกครองที่โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งมีการตัดสินใจที่ชัดเจนและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม จะช่วยลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำและสร้างความไว้วางใจในหน่วย นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พลทหารแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง จะช่วยเสริมความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานและ เพิ่มแรงจูงใจ และการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาถือเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและตั้งเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ยังช่วยกระตุ้นให้พลทหารรู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทของตนเองและมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ

9) เกี่ยวกับสวัสดิการ สถานที่พัก ด้านอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบัน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน เกี่ยวกับสวัสดิการ สถานที่พัก ด้านอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบัน ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ มองว่าสวัสดิการด้านการประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาลช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับพลทหาร และครอบครัว แต่ยังมีกระบวนการเข้าถึงบริการอาจมีความซับซ้อน หรือไม่ครอบคลุมทุกความต้องการ เช่น โรคเฉพาะทาง ด้านสถานที่พัก มองว่ากองทัพจัดหาที่พักมาตรฐานให้พลทหาร ช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องขนาดพื้นที่ ความสะอาด และการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่พัก ด้านอาหาร มองว่าการจัดอาหารเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจ แต่รสชาติอาหารและความหลากหลายของอาหารอาจไม่ตอบโจทย์ความต้องการของทุกคน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มองว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ฟิตเนส สนามกีฬา และพื้นที่พักผ่อน ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพของพลทหาร แต่การเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ หรือมีข้อจำกัดด้านจำนวนและสภาพการใช้งาน

10) มาตรการในการปกป้องความปลอดภัยของคุณในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่เพราะอะไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน มาตรการในการปกป้องความปลอดภัยของคุณในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่เพราะอะไร ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ มองว่ามีการฝึกอบรมและซักซ้อมแผนรับมือเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น แผนเผชิญเหตุและแผนอภีภัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างความสามารถในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน และภัยคุกคามอย่างมีประสิทธิภาพ มีการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทางทหารอย่างเข้มงวด ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูลหรือการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้ ยังมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดและระบบควบคุมการเข้า-ออกในพื้นที่สำคัญ เพื่อช่วยตรวจสอบและป้องกันบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาตเข้าถึงพื้นที่สำคัญภาพรวม มาตรการด้านความปลอดภัยในปัจจุบันสำหรับพลทหารออนไลน์มีความรัดกุมในหลายด้าน ทั้งการเตรียมความพร้อมการรักษาความลับ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกัน

11) ความรักและความสัมพันธ์ที่ดี ท่านคิดว่ามีความสำคัญต่อชีวิตส่วนตัวของคุณอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน ความรักและความสัมพันธ์ที่ดี ท่านคิดว่ามีความสำคัญต่อชีวิตส่วนตัวของคุณอย่างไร ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ พบว่า ความรักและความสัมพันธ์ที่ดีมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจและ

อารมณ์ช่วยให้พลทหารเผชิญกับความเครียดและความท้าทายในหน้าที่ได้อย่างมั่นใจ นอกจากนี้ การมีคนรักหรือครอบครัวคอยสนับสนุนช่วยเพิ่มพลังใจ ทำให้รู้สึกมั่นใจในความเหมาะสมของการตัดสินใจสมัครเป็นพลทหาร อีกทั้งยังช่วยสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และเป็นแรงบันดาลใจให้พลทหารมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เพื่ออนาคตที่ดีขึ้นทั้งในอาชีพและชีวิตส่วนตัว

12) การเป็นพลทหารช่วยให้คุณสร้างเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่สำคัญในชีวิตของคุณอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน การเป็นพลทหารช่วยให้คุณสร้างเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่สำคัญในชีวิตของคุณอย่างไร ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ พบว่า การเป็นพลทหารช่วยสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่สำคัญในชีวิตหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่หลากหลายผ่านการทำงานร่วมกับเพื่อนทหารจากภูมิภาคที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีคุณค่าทั้งในอาชีพและชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยังเกิดขึ้นจากการทำภารกิจที่ท้าทายร่วมกัน ซึ่งช่วยสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งและเต็มไปด้วยความไว้วางใจ อีกทั้งเครือข่ายเหล่านี้ยังสามารถเป็นประโยชน์ในอนาคต เช่น การแนะนำงาน การสนับสนุนในสายอาชีพ หรือการช่วยเหลือในชีวิตส่วนตัว เช่น การให้คำปรึกษาและแบ่งปันประสบการณ์ สุดท้าย การทำงานร่วมกับทีมยังช่วยพัฒนาทักษะการสื่อสาร การบริหารความสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

13) เป้าหมายสำคัญที่คุณต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด เพราะเหตุใด

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน เป้าหมายสำคัญที่คุณต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด เพราะเหตุใด ในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลักดังนี้

1) ความมั่นคงในอาชีพและรายได้ มองว่าการมีงานที่มั่นคงและรายได้ที่แน่นอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างเสถียรภาพในชีวิตและเป็นเป้าหมายหลัก

2) โอกาสเติบโตในสายงานและสวัสดิการ มองว่าอาชีพทหารให้โอกาสพัฒนาในสายอาชีพ พร้อมทั้งสวัสดิการที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

3) ความภาคภูมิใจจากการรับใช้ชาติ มองว่าการเป็นทหารช่วยสร้างคุณค่าให้กับสังคมและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการปกป้องชาติ

4) การพัฒนาตนเองและการยอมรับในสังคม มองว่าการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่นการปฏิบัติการทางฝึกและการบังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการยอมรับและเคารพจากสังคม เป็นเป้าหมายสำคัญที่ช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและครอบครัว

ภาพรวม เป้าหมายเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างความมั่นคงในชีวิต การพัฒนาตนเอง และการสร้างคุณค่าให้กับสังคมในฐานะพลทหาร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยความต้องการ และเพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ห้วงอายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี ใช้ประชากรที่เป็นพลทหารออนไลน์ที่ประจำการอยู่ใน จำนวน 119 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน และผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน โดยมีวัตถุประสงค์ สมมุติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
- 3) ปัจจัยความต้องการเป็นพฤติกรรมและสนองความต้องการที่ส่งผลในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ประชากร ได้แก่ พลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี หัวงอายุ 18-20 ปี และ 22-29 ปี จำนวน 119 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้ เป็นแบบสอบถาม มีอยู่ 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ตอนที่ 3 เป็นปัจจัยด้านความต้องการที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ตอนที่ 4 การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จใช้เป็น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก นำไปสังเคราะห์ผลเชิงพรรณนา เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ทั้งหมดเป็นกลุ่มอายุ 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 100 อาชีพส่วนใหญ่ก่อนสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่เป็นนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 69.6 และ อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็นร้อยละ 16.3 สถานภาพเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 100 มีการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 54.35 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็น ร้อยละ 45.65 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.52 มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือนไม่เกิน 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.18 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครส่วนใหญ่จากเว็บไซต์ คิดเป็นร้อยละ 45.66 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครจากสัสดีอำเภอในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ 30.43 และการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครจากญาติหรือเพื่อนที่รับราชการทหาร คิดเป็นร้อยละ 14.13

5.1.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ปัจจัยแรงจูงใจ

ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านเงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครอง

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาตนเองและทักษะวิชาชีพ การได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความรู้สึกภูมิใจในผลงานที่จับต้องได้และเป็นที่ยอมรับในสังคม การบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและการสร้างเครือข่ายทางอาชีพที่มั่นคง ตลอดจนโอกาสในการเติบโตในสายงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างความมั่นใจในความสำเร็จและความมั่นคงในชีวิตในระยะยาวของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลอย่างมากต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับทั้งในระดับบุคคลและสังคม การปฏิบัติหน้าที่พลทหารช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและครอบครัว สร้างภาพลักษณ์ที่ดีในองค์กร และได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และชุมชนในฐานะผู้เสียสละเพื่อชาติ อีกทั้ง ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน ทำให้รู้สึกเป็นที่ยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอย่างแท้จริง

3) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์อย่างชัดเจน โดยผู้สมัครมองว่าลักษณะงานในบทบาทพลทหารมีความ

หลากหลายและน่าสนใจ รวมถึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติ งานในสายทหารช่วยให้ผู้สมัครได้พัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น การฝึกฝนด้านวินัย การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีทางทหาร ตลอดจนการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ท้าทาย นอกจากนี้ ลักษณะงานยังสร้างโอกาสให้ผู้สมัครได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การฝึกภาคสนาม การสนับสนุนภารกิจเพื่อความมั่นคง และการช่วยเหลือชุมชน ซึ่งล้วนเป็นประสบการณ์ที่มีคุณค่าและช่วยส่งเสริมความภาคภูมิใจในงานที่ทำ

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้สมัครมองว่าการเป็นพลทหารเปิดโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ ทั้งในด้านตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การได้รับสิทธิพิเศษในการศึกษาต่อ หรือการพัฒนาเส้นทางอาชีพหลังปลดประจำการ ความชัดเจนในโครงสร้างการเลื่อนตำแหน่งและระบบความก้าวหน้าในองค์กรช่วยสร้างแรงจูงใจ โดยเฉพาะการรับราชการเป็นทหารและได้เลื่อนยศ รวมถึงความรับผิดชอบที่มากขึ้น และโอกาสในการได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังมีความเชื่อมั่นว่าประสบการณ์ในกองทัพสามารถนำไปใช้เป็นข้อได้เปรียบในการทำงานนอกระบบราชการหรือสายงานอื่นในอนาคต

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) ด้านเงินเดือน

จากการศึกษาพบว่า เงินเดือน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าเงินเดือนช่วยสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะยาวและช่วยจัดการค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เช่น ค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายครอบครัว นอกจากนี้ เงินเดือนยังเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น การประกันสุขภาพ ซึ่งทำให้ผู้สมัครเห็นถึงความคุ้มค่าในการทำงานเป็นพลทหารและช่วยให้การตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่มีความมั่นใจมากยิ่งขึ้น

2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

จากการศึกษาพบว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม และการพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระบบทหารและในชีวิตการทำงานภายนอกหน่วยงาน เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่งและการได้รับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นช่วยเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้สมัครมีอนาคตที่มั่นคงและเติบโตในสายงานอย่างยั่งยืน

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการทำงานในหน่วยทหารมีความมั่นคงสูงในด้านรายได้และตำแหน่งงาน เนื่องจากการทำงานในหน่วยทหารมีการรับประกันการจ้างงานตลอดระยะเวลาการรับราชการ และมีการดูแลสวัสดิการที่ดี ซึ่งช่วยให้ผู้สมัครมั่นใจในอนาคต ทั้งในด้านการเงินและการเติบโตในอาชีพ การมีตำแหน่งงานในระบบราชการที่มั่นคงและการฝึกอบรมที่มีคุณภาพยังช่วยพัฒนาทักษะที่สามารถนำไปใช้ได้ทั้งในระบบทหารและในชีวิตการทำงานภายนอก

4) ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการมีระบบการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและยุติธรรมจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานภายในหน่วยทหาร การปกครองบังคับบัญชาที่มีความเข้าใจและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้สมัครรู้สึกว่าการทำงานในหน่วยทหารเป็นการพัฒนาทั้งในด้านทักษะและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยการบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรมช่วยลดความเครียดและความกังวลจากการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพลทหาร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้สมัครรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ในหน่วยทหาร

5.1.3 ปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

จากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1) ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการเข้าร่วมเป็นพลทหารจะช่วยตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ และการฝึกความแข็งแรงทางร่างกาย การได้รับสวัสดิการที่ดีในด้านเหล่านี้ช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกมั่นใจในด้านความปลอดภัยและความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ ผู้สมัครบางคนยังมองว่าการเข้าร่วมในหน่วยทหารเป็นการพัฒนาความสามารถทางร่างกายและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี

2) ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการทำงานในหน่วยทหารจะช่วยตอบสนองความต้องการในเรื่องของความมั่นคงทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ การทำงานในหน่วยทหารช่วยให้พวกเขามีความรู้สึกลดภัยจากปัญหาทางการเงิน และมีเสถียรภาพในชีวิต เนื่องจากมีการรับประกันการจ้างงานและสวัสดิการที่ดี ทั้งในด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล และความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้การมีเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความมั่นใจในอนาคตอีกด้วย

3) ด้านความต้องการความรักและสังคม

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการความรักและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการเข้าร่วมเป็นพลทหารช่วยให้พวกเขามี

โอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การทำงานในหน่วยทหารยังช่วยให้พวกเขาารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และได้รับความรักและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตการทำงานและช่วยให้พลทหารรู้สึกถึงความสำคัญและการเชื่อมโยงกับผู้อื่น การมีโอกาสร่วมสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยทหารทำให้ผู้สมัครรู้สึกถึงความอบอุ่นและการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการทำงานในหน่วยทหารยังเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทางสังคม ซึ่งสามารถนำไปใช้ ในชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต

4) ด้านความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการเข้าร่วมเป็นพลทหารสามารถตอบสนองความต้องการในการได้รับการยกย่องและความเคารพจากเพื่อนร่วมงานและสังคม การทำงานในหน่วยทหารช่วยให้พวกเขามีโอกาสแสดงความสามารถและได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งเสริมความรู้สึกภาคภูมิใจและการเป็นที่เคารพในกลุ่ม การได้รับความนับถือในที่ทำงานช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเองและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับการยกย่องจากการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่อย่างดีจะทำให้ผู้สมัครรู้สึกถึงการมีคุณค่าในองค์กร ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นที่สำคัญในการตัดสินใจเข้ามาทำงานในหน่วยทหาร นอกจากนี้ การได้รับการยกย่องยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการแสดงความสามารถที่เหนือกว่า

5) ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ โดยผู้สมัครมองว่าการเข้าร่วมในหน่วยทหารเป็นโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การพัฒนาความสามารถทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการเติบโตในอาชีพ การทำงานในหน่วยทหารช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกว่าได้ทำงานเพื่อส่วนรวมและเป็นการสร้างเส้นทางอาชีพที่มั่นคง โดยการได้รับการฝึกอบรมและประสบการณ์ในการทำงานจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จในชีวิตทั้งในด้านอาชีพและการเป็นสมาชิกของสังคม การเข้าร่วมในหน่วยทหารยังช่วยให้ผู้สมัครเห็นถึงโอกาสในการเติบโตและการเลื่อนตำแหน่งใน

อนาคต ซึ่งเป็นการพัฒนาเส้นทางอาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต นอกจากนี้ การมีโอกาสดำเนินงานในหน่วยทหารยังช่วยให้ผู้สมัครได้รับการยอมรับและเคารพจากผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความรู้สึกถึงความสำเร็จในชีวิต

5.1.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรีสรุปประเด็นได้ดังนี้

ผู้วิจัยขอสรุปผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 อย่างทั่วถึง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของการเป็นพลทหารทั้งต่อสังคมและตัวผู้สมัครเอง พร้อมทั้งเพิ่มแรงจูงใจด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการให้สอดคล้องกับความคาดหวัง เพื่อกระตุ้นความต้องการสมัครและสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตและโอกาสความก้าวหน้า โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้รับผู้ที่ผ่านการเป็นพลทหารเข้าทำงานเป็นลำดับแรก รวมถึงพิจารณาการเพิ่มคะแนนพิเศษในการสอบเข้าโรงเรียนตำรวจ และการเปิดโอกาสให้เข้าศึกษาต่อใน โรงเรียนนายสิบทหารบก จ่าทหารเรือ และจ่าทหารอากาศ

ควรจัดการศึกษานอกระบบให้พลทหารทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนรู้และวิชาชีพ และดำเนินโครงการสร้างอาชีพหลังปลดประจำการ เช่น ฝึกอบรมอาชีพตามความต้องการของตลาดแรงงาน หรือสนับสนุนเงินทุนเริ่มต้นธุรกิจส่วนตัว เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางเศรษฐกิจและช่วยให้ปรับตัวเข้าสู่สังคมได้ดีขึ้น หน่วยทหารควรพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการฝึกระเบียบวินัย เพื่อสร้างพลทหารที่มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองดี ควรเสริมการดูแลสุขภาพและจิตใจผ่านการตรวจสุขภาพประจำปีและการให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา พร้อมจัดอบรมทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความพร้อมในการเข้าสู่ยุคดิจิทัลและสร้างโอกาสพัฒนาตนเองในอนาคต

5.1.5 ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ผู้วิจัยขอสรุปผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ พบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ระบุว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ได้ดังนี้

- 1) ควรเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายงาน และการได้รับการยอมรับจากผู้นำและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและความภาคภูมิใจในบทบาทของตนเอง
- 2) ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนในด้านงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจให้กับพลทหาร และให้การสนับสนุนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 3) ควรให้ความสำคัญด้านความมั่นคงและสวัสดิการที่ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ด้านประกันสุขภาพ ด้านความปลอดภัยและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 4) ควรให้การพัฒนาทักษะและโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และโอกาสในการเรียนรู้เพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในอนาคต
- 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ แนะนำให้ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน และการกำหนดเบี้ยเลี้ยงของพลทหารออนไลน์ให้เทียบเท่ากับทหารประจำการ
- 6) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรมีการเพิ่มโควตาในการสมัครสอบเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนนายสิบทหารบก และการเปิดโอกาสเฉพาะสำหรับพลทหารออนไลน์ เพื่อสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ในเรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์” ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจะอภิปรายผล แบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

- 1) จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ โดยใช้แนวคิดของ Herzberg หรือที่รู้จักกันในชื่อ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) พบว่าแรงจูงใจของผู้สมัคร

แบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็มีความสำคัญต่อความพึงพอใจและแรงผลักดันในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ดังนี้

1.1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความพึงพอใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าผู้สมัครพลทหารออนไลน์มีแรงผลักดันในเรื่องของโอกาสการเติบโตในอาชีพ เช่น การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การพัฒนาความรู้เฉพาะทางในการทำงานและการปฏิบัติการต่างๆ รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการต่อยอดเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และนักเรียนเตรียมทหารหากมีผลการเรียนที่ดี การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นทั้งในด้านความสามารถและความทุ่มเท ยังเป็น อีกปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจของผู้สมัคร ความภาคภูมิใจในการได้ทำหน้าที่รับใช้ชาติช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการที่กองทัพมอบโอกาสให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะเฉพาะทาง การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม ทำให้พวกเขามองเห็นศักยภาพและความสามารถของตนเองในเส้นทางสายอาชีพนี้ นอกจากนี้ ผู้สมัครหลายคนยังมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับ จากครอบครัวและสังคมจากการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพไทย ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างคุณค่าและแรงจูงใจในระดับสูง

1.2) ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน ครอบคลุมสิ่งที่หากขาดไปแล้วจะทำให้เกิดความไม่พอใจ โดยปัจจัยในกลุ่มนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในอาชีพ สำหรับผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ความมั่นคงด้านรายได้เป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะในรูปแบบของเงินเดือนที่แน่นอน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ และการประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยที่กองทัพจัดให้ เช่น การรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน และระบบดูแลสุขภาพ จึงช่วยลดความกังวลใจและทำให้ผู้สมัครรู้สึกมั่นใจในการทำงานในสายอาชีพนี้ การสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักอาศัย อาหาร และการฝึกฝนที่มีมาตรฐานยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในระดับพื้นฐานของผู้สมัคร รวมถึงการมีโอกาสนในการเรียนรู้และเพิ่มวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งช่วยให้พลทหารมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและเติบโตในอาชีพ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยค้ำจุนที่กองทัพได้จัดหาให้ เพื่อให้ผู้สมัครรู้สึกว่ามีความสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยเสริมให้พวกเขารู้สึกมั่นคงในอาชีพและพร้อมรับมือกับความท้าทายต่างๆ

โดยสรุป แนวคิดของ Herzberg (1959) ช่วยให้เราเข้าใจถึงแรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำให้ผู้สมัครได้รับทั้งความมั่นคงและการ

สนับสนุน ในพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันยังได้รับการส่งเสริมให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเอง สร้างอนาคตในสาขาอาชีพ และรู้ศักยภาพภูมิใจในหน้าที่ที่ท่า

2) จากการวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ตามแนวคิดของ Maslow พบว่า ผู้สมัครมีแรงจูงใจในหลายระดับ เริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงิน และสวัสดิการจากกองทัพ ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถดูแลตนเองและแบ่งเบาภาระครอบครัวได้ ต่อมาที่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ผู้สมัครคาดหวังถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัย และการได้รับการดูแลจากกองทัพ สร้างความเชื่อมั่นในอนาคตของตนเองและครอบครัว ในระดับของความต้องการทางสังคม การสมัครเป็นพลทหารออนไลน์เปิด โอกาสให้สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทหาร สำหรับความต้องการการยอมรับนับถือ ผู้สมัครมีแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและเคารพจากสังคม รวมถึง โอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความต้องการพัฒนาตนเอง การเป็นพลทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้ผู้สมัครฝึกทักษะสำคัญ เช่นการทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งมี โอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเติบโตในชีวิต

โดยสรุป การใช้แนวคิดของ Maslow (1970) ในการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ช่วยให้เราเข้าใจถึงความต้องการที่ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคงทางกายภาพ ความปลอดภัยทางอาชีพ ความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้สมัครมองเห็นเส้นทางในการเติบโตและสร้างอนาคตที่มั่นคง ทั้งในฐานะพลทหารและในฐานะบุคคลที่มีศักยภาพ

3) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับสมมติฐาน

3.1) จากสมมุติฐานการวิจัยว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็น พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ การวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานนี้ โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความต้องการความมั่นคงในชีวิต ความต้องการสร้างรายได้ที่มั่นคง และการวางแผนอนาคต มีผลสำคัญในการตัดสินใจสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ ผู้สมัครแต่ละคนมีเหตุผลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น ความคาดหวังในการพัฒนาตนเองและการเติบโตในสาขาอาชีพ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาสมัครเข้ารับตำแหน่งนี้

3.2) ปัจจัยแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ การวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานนี้ พบว่าแรงจูงใจ เช่น สวัสดิการที่มั่นคง โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการฝึกฝนทักษะเฉพาะทาง และความภาคภูมิใจในการรับใช้ชาติเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้สมัครเลือกเป็นพลทหารออนไลน์สิ่งเหล่านี้ เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ผู้สมัครรู้สึกมีกำลังใจในการเข้ารับหน้าที่

3.3) ปัจจัยความต้องการเป็นพฤติกรรมและสนองความต้องการที่ส่งผลในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานนี้ โดยความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในชีวิต รายได้ที่เหมาะสม สวัสดิการด้านสุขภาพ และการสร้างความมั่นคงให้ครอบครัวเป็นเหตุผลหลักในการสมัคร ความต้องการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครมองการเป็นพลทหารออนไลน์เป็นเส้นทางที่สามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตและอาชีพของตนได้

การเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์แรงจูงใจในงานวิจัยของผู้วิจัยกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1) แนวคิดของ Herzberg (1959) การวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

งานวิจัยของ ครายูทซ์ เสวคินซ์ (2560) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เช่น สิทธิที่จะได้รับและการยอมรับนับถือจากสังคม เป็นแรงจูงใจสำคัญ ซึ่งตรงกับ “ปัจจัยจูงใจ” ในทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่ส่งเสริมให้ผู้สมัครมีแรงผลักดันในอาชีพทหาร และ ด้าน “ปัจจัยค่าจูง” พบว่าผลวิจัยของ เสกสรร เสืออิม (2557) ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้และสวัสดิการ ซึ่งช่วยลดความกังวลในชีวิตประจำวันของผู้สมัคร

4.2) แนวคิดของ Maslow (1970) การวิเคราะห์ตามแนวคิดของ Maslow ที่ครอบคลุมความต้องการในระดับต่างๆ แสดงให้เห็นว่าสอดคล้องกับหลายประเด็นในงานวิจัยด้านความต้องการพื้นฐานที่เกี่ยวข้องดังนี้

งานวิจัยของ อภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) และ ทิทัมพร เพชรสุวรรณ (2560) ระบุว่ารายได้และสวัสดิการ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สมัครมองหา และด้านความต้องการความมั่นคง พบว่างานวิจัยของ คชายุทธ์ เสาวคนธ์ (2560) และ เสกสรร เสืออ้อม (2557) เน้นเรื่องความมั่นคงในอาชีพและ โอกาสก้าวหน้า เช่น สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และความต้องการการยอมรับและพัฒนาตนเอง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังกล่าวถึงความภาคภูมิใจและการได้รับการยอมรับจากสังคม เช่น ในงานวิจัยของ อภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) ที่ระบุว่าผู้สมัครมองเห็นโอกาสเติบโตและเป็นที่ยอมรับในฐานะทหาร

4.3) ปัจจัยส่วนบุคคลในงานวิจัย สมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิทัมพร เพชรสุวรรณ (2560) ซึ่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพ และรายได้ครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร และสอดคล้องกับการศึกษาของอภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) ที่ระบุว่า กลุ่มผู้มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือนและผู้ประกอบอาชีพรับจ้างมักมองหาความมั่นคงในอาชีพและรายได้

4.4) ความเหมือนและความแตกต่าง

ความเหมือนทุกงานวิจัยยอมรับว่าความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันการสมัครเป็นทหาร

ความแตกต่างงานวิจัยของผู้วิจัยเน้นแรงจูงใจเชิงบวกในการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในชีวิตอย่างชัดเจน ขณะที่งานวิจัยบางชิ้น เช่น การศึกษาของ เสกสรร เสืออ้อม (2557) ให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมมากกว่า

4.5) สรุปการเปรียบเทียบแสดงให้เห็นว่า งานวิจัยนี้เสริมสร้างความเข้าใจถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ครอบคลุมทั้งความต้องการพื้นฐานและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และ Maslow (1970) รวมถึงสนับสนุนข้อค้นพบในงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ มีการเน้นย้ำในมุมมองด้าน โอกาสในการพัฒนาตนเองและการยอมรับในสังคมมากขึ้น ซึ่งช่วยเติมเต็มมิติใหม่ให้กับการวิเคราะห์แรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) เพิ่มการใช้สื่อบุคคลในการประชาสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่าการรับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ของรัฐค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรเพิ่มความสำคัญในการใช้สื่อบุคคล เช่น ครู ผู้ใหญ่บ้าน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และเจ้าหน้าที่ทหาร เพื่อประชาสัมพันธ์การรับสมัคร โดยการสื่อสารสองทางผ่านสื่อบุคคลจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถซักถามข้อมูลและเข้าใจรายละเอียดได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนมากขึ้น

2) ปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพราะอาชีพทหารถูกมองว่ามีรายได้น้อยส่งผลให้แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น กองทัพบกควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครมองว่าอาชีพทหารมีความมั่นคงและตอบสนองความต้องการด้านรายได้ได้ดีขึ้น

3) ประชาสัมพันธ์ผ่านสถานศึกษาทั่วประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งหนังสือประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการไปยังโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเยาวชน พร้อมทั้งยกระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับอาชีพทหารและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ

4) รับประกันสิทธิและผลประโยชน์ที่ประชาสัมพันธ์ไว้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ควรได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ไว้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแรงจูงใจให้ผู้สมัครเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดทำวิดีโอที่เน้นเรื่องราวสร้างแรงบันดาลใจจากประสบการณ์จริงของผู้ที่ประสบความสำเร็จในอาชีพทหาร และ

สร้างวิดีโอแนะนำขั้นตอนการสมัครและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ เช่น รายได้ สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ

2) ให้กรมกิจการพลเรือนทหารบกปรับลดขอบในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่มีความน่าสนใจและทันสมัย เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก และสร้างภาพสรุปข้อมูลที่กระชับและเข้าใจง่าย เช่น กระบวนการสมัคร สิทธิประโยชน์ โอกาสในการเติบโต เพื่อกระจายข่าวสารไปยังกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึง รวมถึงการใช้ช่องทางออนไลน์และโซเชียลมีเดียที่เป็นที่นิยมในกลุ่มเยาวชน

3) ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ควรเพิ่มแรงจูงใจโดยการจัดโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ในการสนับสนุนให้พลทหารออนไลน์สามารถสอบบรรจุเป็นทหารประจำการหรือมีสิทธิ์สอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ เพื่อให้มองเห็นเส้นทางการเติบโตในสายงานราชการอย่างชัดเจน

4) จัดกิจกรรมแนะแนวและให้ข้อมูลในพื้นที่เป้าหมาย ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกิจกรรมแนะแนวในชุมชนหรือโรงเรียน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงและเป็นผู้ให้ข้อมูล รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทดลองสัมผัสประสบการณ์การทำงานในอาชีพทหาร

5) พัฒนาระบบการคัดเลือกให้โปร่งใสและเข้าถึงง่าย ปรับปรุงกระบวนการสมัครและคัดเลือกให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสะดวกมากยิ่งขึ้น ในการเปิดให้สมัครออนไลน์ การจัดตั้งศูนย์บริการข้อมูล และการตอบคำถามข้อสงสัยอย่างรวดเร็ว

6) จัดทำแผนพัฒนาทักษะและศักยภาพระหว่างการรักษาการ ควรมีโครงการพัฒนาทักษะต่างๆ ให้กับผู้ที่เข้ารับราชการ ในการฝึกอาชีพ การเรียนต่อ หรือการอบรมทักษะเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลและสร้างความมั่นใจในเส้นทางอนาคต

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1) ขยายกลุ่มเป้าหมายการศึกษา ในการศึกษาความคิดเห็นและแรงจูงใจของกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ทหารกองเกินในช่วงอายุอื่น เช่น 22-29 ปี ผู้ที่เคยสมัครและผ่านการ

คัดเลือกเข้ารับราชการทหาร ผู้ที่ปฏิเสธการสมัครหรือหลีกเลี่ยงการเข้ารับราชการทหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลเปรียบเทียบที่ครอบคลุม

2) ศึกษาผลกระทบของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ประเภทต่างๆ เช่น สื่อออนไลน์ (Social Media) สื่อบุคคล, หรือสื่อมวลชน ว่าแต่ละประเภทส่งผลต่อแรงจูงใจในการสมัครอย่างไร และกลุ่มเป้าหมายใดตอบสนองต่อสื่อใด ได้ดีที่สุด

3) วิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ศึกษาว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้ ค่าครองชีพ หรือโอกาสทางอาชีพอื่นๆ มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารอย่างไร รวมถึงบทบาทของปัจจัยทางสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อน และชุมชน

4) วิจัยเชิงเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ศึกษาแรงจูงใจและกระบวนการสมัครทหารในประเทศที่มีลักษณะเศรษฐกิจ สังคม หรือระบบการรับราชการทหารที่ใกล้เคียงกัน เพื่อหาข้อดีและข้อปรับปรุงที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ในบริบทของประเทศไทย

5) ศึกษาผลลัพธ์ของการปรับปรุงนโยบายในอนาคต ควรมีการวิจัยที่ติดตามผลของการดำเนินนโยบายต่างๆ เช่น การปรับปรุงค่าตอบแทน การใช้สื่อบุคคล หรือการเพิ่มสิทธิประโยชน์ว่าส่งผลต่อจำนวนผู้สมัครและความพึงพอใจของทหารกองประจำการอย่างไร

6) วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ควรใช้กระบวนการวิจัยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ทหารกองเกิน พลทหารออนไลน์ และเจ้าหน้าที่รัฐ มีส่วนร่วมในการออกแบบและดำเนินการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

- กองทัพบก. (2564ก). กองทัพบกเปิดรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ (อินเทอร์เน็ต). สืบค้นจาก <http://www.rcm64.rta.mi.th>.
- กองทัพบก. (2564ข). คู่มือการคัดเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ประจำปี 2564. สืบค้นจาก <https://sassadee.rta.mi.th/2021/16022021.pdf>.
- คทายุทธ์ สาวคนธ์. (2560). แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ทิทัมพร เพชรสุพรรณ. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการทัพบก.
- ไทย พีบีเอส (Thai PBS). (2567). กรมการทหารเปิดโครงการพลทหารปลดกองเปิดไลน์ OA รับเรื่องร้องเรียน. สืบค้นจาก [http:// https://www.thaipbs.or.th/news/clip/203654](http://https://www.thaipbs.or.th/news/clip/203654).
- ไทยอาร์มีดีฟอर्स. (2564). กองทัพบกรับสมัครพลทหารแบบสมัครใจ. สืบค้นจาก <https://thaiarmedforce.com/2021/01/26/rta-volunteer-private-recruitment-64/>
- นิรันดร์ แพงไชสง. (2562). มาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการรับราชการทหารกองประจำการ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). 2-Factor Theory. สืบค้นจาก <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg>
- มัทนียา กายแก้ว. (2559). จิตวิทยาสำหรับครู. สืบค้นจาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>
- ยรรภพ คนดี. (2561). ปัญหาพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ศึกษาเฉพาะกรณีการเรียกคนเข้ากองประจำการ (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รัฐสภา. (2566). คำแถลงนโยบายรัฐบาลของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นจาก https://www.soc.go.th/wp-content/uploads/ebook/history_66/mobile/
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). พระราชบัญญัติจัดระเบียบข้าราชการกลาโหม พ.ศ. 2551. เล่ม 125 ตอนที่ 26ก หน้า 35 ประกาศใช้ 1 กุมภาพันธ์ 2551.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นुकกลสูญหาย พ.ศ. 2565. เล่ม 139 ตอนที่ 66ก หน้า 43 ประกาศใช้ 25 ตุลาคม 2565

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th>
- วาสนา นาน่วม. (2564). อนุมติรับพลทหารสมัครใจ เลือกรับราชการได้ทุกหน่วย. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/politics/news-599127>
- วิศิษฐ์ สามศรี. (2558). การตัดสินใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56910297.pdf
- ศตวรรษ อินทร์กง. (2562). ปัจจัยที่มีผลกับการสมัครเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ. กรุงเทพฯ : กรมยุทธศึกษาทหารบก.
- ศูนย์การทหารปืนใหญ่. (2566). สารสนเทศศูนย์การทหารปืนใหญ่ ค่ายภูมิพล. สืบค้นจาก <https://artycenter.rta.mi.th/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2497). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497. สืบค้นจาก <https://dmd.mod.go.th.aspx>
- สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. (2516). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497. สืบค้นจาก http://www.law.moi.go.th/law/group1/group1_law14.pdf
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. สืบค้นจาก <https://www.senate.go.th/assets/portals/13/files/90.pdf>
- เสกสรร เสืออ้อม. (2567). ปัจจัยของใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินพื้นที่จังหวัดขอนแก่น. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการทัพบก.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองการสัตต. (2566). สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ. สืบค้นจาก <https://sassadee.rta.mi.th/>
- อภิเชษฐ ชุ่มวารี. (2560). การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่กองทัพบกที่ 3. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยการทัพบก.
- อภิรักษ์ เนียมกล้า. (2565). การพัฒนากฎหมายว่าด้วยรูปแบบการเกณฑ์ทหารการเกณฑ์ทหาร (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- อมร พิมพัส. (2562). แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในหน่วยทหารระดับกองพัน ที่มีการจัดแบบอัตราการจัดชุดโรปรกรม เพื่อให้สัมฤทธิ์ในระดับยุทธศาสตร์. สืบค้นจาก <http://www.awc.ac.th/storage/research/406.pdf>



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามและทำการสัมภาษณ์
เพื่อเก็บข้อมูลทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997-2200-30
เมืองฉะเชิงเทรา Muang-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791-5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/034

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บัญชาการศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุริยา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เลติมพร เอ็นเอิก)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุริยา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองรังสิต, ปทุมธานี 12000 Muang-Ang, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 อ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/033.1

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับการกรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.เจลิมพร เอี่ยมเอี่ยม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เมืองฉะเชิงเทรา
จ.ชลบุรี 12000

Rangsit University
Mueang-Aek Pathayothin Rd.
Pathumthani 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ รพศ. 4183/034

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

4 ตุลาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บัญชาการศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เจติมพร เอี่ยมศรี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University
เมืองเอก ต.พหลโยธิน อ.เมืองปทุมธานี 12000
เมืองเอก ต.พหลโยธิน อ.เมืองปทุมธานี 12000, Thailand

T. (66) 2997 2200-30
F. (66) 2791 5757
E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/033.1

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับการกรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เจลิมพร เอี่ยมยิ่ง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
 เมืองเอก ปทุมธานี 12000 Muong-Ake, Pathumthani Rd. F. (66) 2791 5757
 จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@ru.ac.th

ที่ รพศ. 4183/033.2

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

10 สิงหาคม 2567

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์
 โทร. 081-7030597
 สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
 โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

ที่ รปศ. 4183/033.3

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

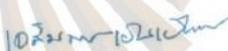
เรียน ผู้บังคับกองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์
โทร. 081-7030597
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ก.พ.รังสิต Muang-Aek, Pathayothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/033.3

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างเดียว โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เดลิมา เย็นเยือก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



มหาวิทยาลัยรังสิต Rongsiat University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก พะโคยถิ่น Muang-Ake, Pathoeythin Fd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/033.4

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด

แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าทำการสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก และขออนุญาตเปิดเผยชื่อท่านเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ในเล่มวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เฉลิมพร เอี่ยมเอือก)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ร้อยเอก สุรียา แสงทรัพย์

โทร. 081-7030597

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

ภาคผนวก ข

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)



แบบประเมินแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล
2. ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก
3. พ.ท. สุรพงษ์ สุฤทธิ์

คำชี้แจง

ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่ค่าตัวเลข ที่กำหนดลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงต่อไป ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องถูกต้องตรงกับตัวแปรที่ต้องการวัดกำหนดค่าตัวเลขดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่น่าว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามในการหาค่าสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ (รวม 3 ท่าน) เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์” ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม					
1. อายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. อาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สถานภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	1	ใช้ได้
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัคร	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็น พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี					
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. มีความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการที่ดี ทั้งในด้านรายได้และด้านสุขภาพ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. บรรลุเป้าหมายทางอาชีพ และจะสามารถ นำไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นในกองทัพหรือ หน่วยงานราชการอื่นๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. มีความภาคภูมิใจในตนเอง จากการทำหน้าที่ ที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อสังคม และประเทศชาติ	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	1	2	3		
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ได้รับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ได้รับเกียรติและการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูงและคนในสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น รวมทั้งคนในครอบครัว หรือชุมชน	1	1	1	1	ใช้ได้
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
7. ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดี และโอกาสในการศึกษาต่อ	1	1	1	1	ใช้ได้
8. มีการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบวินัย และมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจนและน่าสนใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
9. โอกาสในการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ในการใช้อาวุธหรือทักษะในการต่อสู้	1	1	1	1	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10. ต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตา พลทหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเองสูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
12. ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่างๆ ที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ	1	1	1	1	ใช้ได้
เงินเดือน					
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถ และประสบการณ์	1	1	0	0.67	ใช้ได้
14. ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอและยุติธรรม	1	1	1	1	ใช้ได้
15. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและค่าใช้จ่าย	1	1	1	1	ใช้ได้
โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
16. ได้โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบและมีโอกาสเข้าเป็น นักเรียนนายร้อย หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้

17. โอกาสในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรมทักษะอาชีพ ในด้านต่างๆ ตามที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจาก ปลดออกไป	1	1	1	1	ใช้ได้
18. มีคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ ในตำแหน่งต่างๆ ในกองทัพบก	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความมั่นคง					
19. ได้วิชาชีพติดตัว จากการฝึกอบรมทางวิชาชีพ ด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์หลังจากปลดออก จากกองประจำการ	1	1	1	1	ใช้ได้
20. มีการจัดหางานให้ก่อนครบกำหนดปลดออก จากกองประจำการ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดู ตนเอง และครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
21. ได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ และเงินเพิ่มค่า ครองชีพตามอัตราที่กำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้
วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
22. มีการจัดหาสวัสดิการที่ดี เช่น ที่พัก อาหาร และ การดูแลสุขภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อม ที่เอื้ออำนวย	1	1	1	1	ใช้ได้
23. มีนโยบายและระเบียบการปกครอง รวมถึง โครงสร้างการบริหารที่มั่นคง	1	1	1	1	ใช้ได้
24. มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ ให้สอดคล้อง กับความสามารถในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ตอนที่ 3 ปัจจัยความต้องการในการเลือกสมัครเข้ามา					

เป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี					
ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย					
1. ได้รับอาหารที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึง มีสถานที่พักมีความปลอดภัย	1	1	1	1	ใช้ได้
2. มีการดูแลด้านสุขภาพ จากการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพยามเจ็บป่วย (ฟรี)	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ได้รับเครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสมและอุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย					
4. มีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอน และมีสวัสดิการที่ครอบคลุม	0	1	1	0.67	ใช้ได้
5. มีทุนทรัพย์ไว้ในการประกอบอาชีพ ภายหลังจากได้ปลดออกจากกองประจำการ	1	1	1	1	ใช้ได้
6. มีการคุ้มครองจากกองทัพ ในการได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิต	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการความรักและสังคม					
7. มีการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัวในการส่งเสริมให้เป็นพลทหาร	1	1	1	1	ใช้ได้
8. เปิดโอกาสให้มีความมั่นคงในการวางแผน และสร้างครอบครัวระหว่างเป็นพลทหาร	1	0	1	0.67	ใช้ได้
9. มีโอกาสร่วมกิจกรรมทางสังคมในการบริการ และช่วยเหลือประชาชนในยามเดือนร้อน เช่น อุทกภัย	1	1	1	1	ใช้ได้

ภัยแล้ง เป็นต้น					
ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ					
10. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในการสมัครสอบเป็นนักเรียนนายสิบ และ ได้เลื่อนยศหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
11. ได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นใหม่ ในแง่ของการสำนึกในหน้าที่ ความกล้าหาญ และความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	1	ใช้ได้
12. การเป็นพลทหารมักได้รับการยกย่อง จาก สังคม ในฐานะผู้ที่เสียสละ และการปกป้อง ประเทศชาติ	1	1	1	1	ใช้ได้
ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต					
13. การสมัครเป็นพลทหารถือว่าเป็นก้าวแรก ที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประเมินค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปล ผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
14. การสมัครเป็นพลทหารสามารถนำไปสู่การมี อาชีพที่มั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสาย อาชีพรวมถึงการพัฒนาในด้านความสามารถและ ทักษะใหม่ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
15. การสมัครเป็นพลทหารมีโอกาสได้รับการศึกษา ใหม่ คุณวุฒิที่สูงขึ้น และยังได้เพิ่มพูนความรู้ ในด้านวิชาชีพต่างๆ ด้วย	1	1	1	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็น
พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

.....

.....

.....







แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์”

กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ที่มีผลต่อการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาทำใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. อายุ

() 1. 18-20 ปี

() 2. 22-29 ปี

2. อาชีพก่อนสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่

() 1. ว่างาน

() 2. รับจ้างทั่วไป

() 3. เกษตรกรรม

() 4. ค้าขาย

() 5. พนักงานบริษัทเอกชน

() 6. นักศึกษา

() 7. อื่นๆ โปรดระบุ.....

3. สถานภาพ

- () 1. โสด () 2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน
() 3. สมรส/ แยกกันอยู่ () 4. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

- () 1. ประถมศึกษาปีที่ 6 () 2. มัธยมศึกษาตอนต้น
() 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย () 4. อนุปริญญา
() 5. ปริญญาตรี () 6. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

- () 1. ไม่เกิน 5,000 บาท () 2. 5,001-10,000 บาท
() 3. 10,001-15,000 บาท () 4. มากกว่า 15,000 บาท ขึ้นไป

6. ข้อมูลข่าวสารที่รับสมัครพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี จากช่องทางสื่อใด

- () 1. วิทยู () 2. โทรทัศน์
() 3. หนังสือพิมพ์ () 4. เว็บไซต์
() 5. ญาติหรือเพื่อนที่รับราชการทหาร () 6. อื่นๆ โปรดระบุ.....

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการเลือกสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง : กรุณาทำใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยแรงจูงใจ					
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 มีความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการที่ดี ทั้งในด้านรายได้และด้านสุขภาพ					
1.2 บรรลุเป้าหมายทางอาชีพ และจะสามารถนำไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นในกองทัพหรือหน่วยงานราชการอื่นๆ					
1.3 มีความภาคภูมิใจในตนเอง จากการทำหน้าที่ที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. การได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1 ได้รับการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัว					
2.2 ได้รับเกียรติและการยอมรับจากครอบครัว เพื่อนฝูง และคนในสังคม					
2.3 ต้องการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น รวมทั้งคนในครอบครัว หรือชุมชน					
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
3.1 ได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดี และโอกาสในการศึกษาต่อ					
3.2 มีการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีระเบียบวินัย และมีโครงสร้างในการทำงานที่ชัดเจนและน่าสนใจ					
3.3 โอกาสในการฝึกฝนและการพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ในการใช้อาวุธหรือทักษะ					

ในการต่อสู้					
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
4.1 ต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ในโควตาพลทหาร					
4.2 ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในการเพิ่ม คุณวุฒิให้กับตนเองสูงขึ้น					
4.3 ได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในด้านต่างๆ ที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลด ออกจากกองประจำการ					
ปัจจัยค่าจุน					
1. เงินเดือน					
1.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับ ความสามารถและประสบการณ์					
1.2 ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ และยุติธรรม					
1.3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตและค่าใช้จ่าย					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
2.1 ได้โควตาสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และมีโอกาสเข้าเป็นนักเรียนนายร้อย หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์กำหนด					
2.2 โอกาสในการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม ทักษะอาชีพในด้านต่างๆ ตามที่สนใจ เพื่อเป็นประโยชน์หลังจากปลดออกไป					
2.3 มีคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบบรรจุ เข้าเป็นข้าราชการในตำแหน่งต่างๆ ในกองทัพบก					

3. ความมั่นคง					
3.1 ได้วิชาชีพติดตัว จากการฝึกอบรมทางวิชาชีพด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์หลังจากปลดออกจากกองประจำการ					
3.2 มีการจัดหางานให้ก่อนครบกำหนดปลดออกจากกองประจำการ เพื่อให้มีอาชีพเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว					
3.3 ได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงประจำ และเงินเพิ่มค่าครองชีพตามอัตราที่กำหนด					
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา					
4.1 มีการจัดหาสวัสดิการที่ดี เช่น ที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย					
4.2 มีนโยบายและระเบียบการปกครอง รวมถึงโครงสร้างการบริหารที่มั่นคง					
4.3 มีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการในการเลือกสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

คำชี้แจง : กรุณาทำใส่เครื่องหมาย \surd ลงในช่อง () ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยความต้องการ					
1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย					
1.1 ได้รับอาหารที่เพียงพอและมีคุณภาพ รวมถึงมีสถานที่พักที่มีความปลอดภัย					
1.2 มีการดูแลด้านสุขภาพ จากการบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพยามเจ็บป่วย (ฟรี)					
1.3 ได้รับเครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสมและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต					
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย					
2.1 มีความมั่นคงในอาชีพ มีรายได้ที่แน่นอน และมีสวัสดิการที่ครอบคลุม					
2.2 มีทุนทรัพย์ไว้ในการประกอบอาชีพ ภายหลังได้ปลดออกจากกองประจำการ					
2.3 มีการคุ้มครองจากกองทัพ ในการได้รับเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิต					
3. ความต้องการความรักและสังคม					
3.1 มีการสนับสนุนและความภาคภูมิใจจากครอบครัวในการส่งเสริมให้เป็นพลทหาร					
3.2 เปิดโอกาสให้มีความมั่นคงในการวางแผน และสร้างครอบครัวระหว่างเป็นพลทหาร					
3.3 มีโอกาสรวมกิจกรรมทางสังคมในการบริการและช่วยเหลือประชาชนในยามเดือนร้อน เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง เป็นต้น					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ					
4.1 เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					

ในการสมัครสอบเป็นนักเรียนนายสิบ และ ได้เลื่อนยศหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.2 ได้เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนรุ่นใหม่ในแง่ ของการสำนึกในหน้าที่ ความกล้าหาญ และความรับผิดชอบต่อสังคม					
4.3 การเป็นพลทหารมักได้รับการยกย่อง จากสังคมในฐานะผู้ที่เสียสละและ การปกป้องประเทศชาติ					
5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต					
5.1 การสมัครเป็นพลทหารถือว่าเป็นก้าวแรก ที่สำคัญในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งสามารถช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต					
5.2 การสมัครเป็นพลทหารสามารถนำไปสู่ การมีอาชีพที่มั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้า ในสายอาชีพ รวมถึงการพัฒนาในด้าน ความสามารถและทักษะใหม่ๆ					
5.3 การสมัครเป็นพลทหารมีโอกาสได้รับ การศึกษาใหม่มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น และยังได้ เพิ่มพูนความรู้ในด้านวิชาชีพต่างๆ ด้วย					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร
ออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาพถ่ายขณะตอบแบบสอบถาม



กลุ่มตัวอย่าง หน่วย กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่, หน่วย กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ และกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (ตอบแบบสอบถาม 2 ตุลาคม 2567)



กลุ่มตัวอย่าง หน่วย กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (ตอบแบบสอบถาม, 10 ตุลาคม 2567)



กลุ่มตัวอย่าง หน่วย กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (การตอบแบบสอบถาม, 29 ตุลาคม 2567)





แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาวิจัย

เรื่อง “แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์”

กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์ จำนวน 13 ข้อ ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน

คำถาม : คุณคิดว่าอะไรคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้คุณประสบความสำเร็จในงานอาชีพที่คุณเลือก

2. การได้รับการยอมรับนับถือ

คำถาม : คุณมีวิธีการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำถาม : คุณชอบงานในลักษณะนี้ เพราะเหตุใด

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำถาม : คุณมีเป้าหมายอะไรในระยะยาวสำหรับการเติบโตในอาชีพนี้ของคุณ

5. เงินเดือน

คำถาม : คุณมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่คุณได้รับในปัจจุบัน และเพราะอะไร

6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

คำถาม : คุณคิดว่าการสนับสนุนที่ดีพอสำหรับการพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตหรือไม่

7. ความมั่นคง

คำถาม : คุณคิดว่าอะไรคือปัจจัยที่ทำให้งานที่คุณเลือกมีความมั่นคง และเพราะอะไร

8. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

คำถาม : คุณคิดว่าวิธีการปกครองแบบไหนจะทำให้คุณรู้สึกมีแรงจูงใจมากที่สุด

9. ความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกาย

คำถาม : คุณมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับสวัสดิการ สถานที่พัก ด้านอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวกในปัจจุบัน

10. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

คำถาม : คุณรู้สึกว่าการมาตรการในการปกป้องความปลอดภัยของคุณในปัจจุบันเพียงพอหรือไม่ เพราะอะไร

11. ความต้องการด้านความรักและสังคม

คำถาม : การมีความรักและความสัมพันธ์ที่ดี ท่านคิดว่าจะมีความสำคัญต่อชีวิตส่วนตัวของคุณอย่างไร

12. ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ

คำถาม : คุณรู้สึกว่าการเป็นพลทหารออนไลน์จะช่วยให้คุณสร้างเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่สำคัญในชีวิตของคุณอย่างไร

13. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

คำถาม : อะไรคือเป้าหมายสำคัญที่คุณต้องการบรรลุความสำเร็จในชีวิตมากที่สุด เพราะเหตุใด

ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์



ผู้ให้ข้อมูลหลัก หน่วย กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่, หน่วย กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ และหน่วย กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 2 ตุลาคม 2567)



ผู้ให้ข้อมูลหลัก หน่วย กรมนักเรียน โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 10 ตุลาคม 2567)



ผู้ให้ข้อมูลหลัก หน่วย กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี (การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 ตุลาคม 2567)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันตรีสุริยา แสงทรัพย์
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤษภาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดลพบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	โรงเรียนช่างฝีมือทหาร, 2543 สถาบันเทคโนโลยีแห่งโอชชา ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, 2556 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	45 หมู่ 5 ตำบลโคกสลุด อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายทหารกำลังพล โรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่