

แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ
ของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

Guidelines for Promoting the Decision to Volunteer for Military Service
Among Potential Conscripts in Hankha District, Chai Nat Province

อิทธิกิจ ชาวโพธิ์ทอง*, มยุรี รัตนเสริมพงศ์**, วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง***
Itthikit Chaophothong, Mayuree Rattanasoempong, Woraporn Sapruangthong

Received: December 5, 2024 Revised: January 6, 2025 Accepted: January 10, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน และ 2. แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการได้มาโดยวิธีร้องขอ 50 นาย โดยใช้แบบสอบถาม 28 ข้อ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ สัสดีอำเภอในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Students of the Master of Public Administration program, Public Administration major, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Assistant Professor Dr., Master of Public Administration Program, Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Assistant Professor Dr., Master of Public Administration Program, Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

Corresponding Author: ittikit146090398@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวอยู่ในระดับมาก และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับปานกลาง 2. แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน ได้แก่ 2.1) กองทัพควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้ได้ใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น 2.2) กองทัพควรมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือน ค่าครองชีพ และสวัสดิการ ให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของทหารกองประจำการ และ 2.3) การประชาสัมพันธ์การรับสมัครควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทน ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, ทหารกองเกิน, ทหารกองประจำการ, รับราชการ

Abstract

This Study aims to 1. investigate the decision-making level to volunteer for military service among potential conscripts, and 2. explore guidelines for promoting decisions to enlist for military service among potential conscripts. This mixed-method research collected quantitative data from 50 conscripts who volunteered for military service through a request-based method. The research instrument was a 28-item questionnaire, and the data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative part involved in-depth interviews with seven key informants who are district military officers (except those in Hankha District) from Chai Nat Province. The data were analyzed using content analysis.

The results showed that 1. overall decision-making to volunteer for military service was at a high level. Among the factors examined, it was found that advancement opportunities and benefits/compensation were rated at the highest level. Honor and reputation and personal interest/reasons were rated at a high level, and the influence of related individuals was rated at a moderate level; 2 guidelines for promoting decisions to volunteer for military service included: 2.1) improving the military's public image by involving active-duty soldiers in community activities to foster closer relationships with the public; 2.2) increasing soldiers' salaries, cost-of-living allowances, and extending benefits to cover their families and 2.3) enhancing recruitment publicity through comprehensive and consistent communication about rights, duties, salaries, benefits, career advancement, and other incentives to attract potential conscripts.

Keywords: Decision Making, Reserve Soldier, Enlisted Soldier, Civil Servant

บทนำ

การรับราชการทหารเป็นหน้าที่สำคัญที่ชายไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดให้ชายไทยทุกคนที่มีสัญชาติไทยต้องเข้ารับราชการทหาร ซึ่งสะท้อนถึงความรักชาติในฐานพลเมืองต่อประเทศชาติทั้งในยามปกติและยามสงคราม การมีระบบการเกณฑ์ทหารช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศชาติ เนื่องจากทำให้กองทัพมีกำลังพลพร้อมปฏิบัติหน้าที่ในยามปกติและสามารถเรียกระดมพลในยามสงครามหรือวิกฤตการณ์ได้ (ทวิศ ศรีเกตุ, 2560) อีกทั้งกฎหมายนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อครอบครัวและชุมชนในทุกภูมิภาคของประเทศ เนื่องจากชายไทยทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหมายนี้ เป็นการสร้างความตระหนักถึงหน้าที่ของพลเมืองและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปกป้องประเทศ ซึ่งกฎหมายนี้มีผลบังคับใช้อย่างกว้างขวางและกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติตาม รวมถึงการป้องกันการสูญเสียสิทธิจากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นอกจากนี้แล้วระบบการเกณฑ์ทหารช่วยให้ประเทศไทยสามารถเตรียมพร้อมกำลังพลในการรับมือกับภัยคุกคามต่าง ๆ รวมถึงสถานการณ์ฉุกเฉิน เช่น การระดมพลในยามสงคราม จึงเป็นเหตุผลที่ว่าทำไมการเข้ารับราชการทหารประจำการจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติ (อิสระ พาภิรมย์, 2563)

การเกณฑ์ทหารถือเป็นหน้าที่สำคัญของชายไทยตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งกำหนดให้ชายไทยที่มีอายุครบ 18 ปี และยังไม่เกิน 30 ปี ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นทหารกองประจำการ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560) ขั้นตอนการเกณฑ์ทหารครอบคลุมตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกิน การตรวจเลือก การเรียกพล การระดมพล ไปจนถึงการปลดประจำการ ทั้งนี้ กระทรวงกลาโหมได้มอบหมายให้กองทัพเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินการตรวจเลือก โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาวิธีการให้มีความยุติธรรม เหมาะสม และตอบสนองต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงกลาโหมได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการส่งเสริมการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เพื่อปรับเปลี่ยนระบบจากการจับสลากไปสู่ระบบสมัครใจ โดยมีการประชาสัมพันธ์และสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เกี่ยวข้อง (อิสระ พาภิรมย์, 2563)

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นว่าการเข้ารับราชการทหารนั้นมีความสำคัญเพียงใดต่อประเทศชาติและสังคมไทย จากข้อมูลจำนวนและร้อยละของการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566 มีดังนี้

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566

อำเภอ	จำนวนผู้เข้ารับ การตรวจเลือก (นาย)	จำนวนทหาร กองประจำการที่ต้องการ (นาย)	จำนวนผู้ร้องขอ (นาย)	จำนวนผู้จับได้ ใบแดง (นาย)
1. เนินขาม	137	29	6 (20.69%)	23 (79.31%)
2. หอนงมะโมง	137	27	7 (25.93%)	20 (74.07%)

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามอำเภอ ปี พ.ศ. 2566 (ต่อ)

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

ที่มา: หน่วยสถิติอำเภอหันคา (2566)

จากข้อมูลของจังหวัดชัยนาท จะเห็นได้ว่ามี 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหันคา อำเภอสรรคบุรี และอำเภอเมืองชัยนาท มีจำนวนผู้เข้ารับการตรวจเลือก ตั้งแต่ 400 นายขึ้นไป เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทั้ง 3 อำเภอ พบว่า อำเภอหันคา มีจำนวนผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการน้อยที่สุด การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นไปที่การสำรวจว่า ทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ อยู่ในระดับใด รวมถึงศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท มีแนวทางอย่างไรบ้าง จึงเป็นเหตุผลให้งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน และเพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน เพื่อให้หน่วยงานสถิติและกระทรวงกลาโหมสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท
2. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ Simon (1976) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การหาโอกาสในการตัดสินใจ 2. การหาหนทางเลือกที่เป็นไปได้ และ 3. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด การตัดสินใจเป็นการเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เป็นแนวทางที่ผู้เลือกต้องรับผิดชอบแนวทางที่เหมาะสมเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเพื่อแก้ไขปัญหา (ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์, 2540; ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ, 2548) การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลายทางเลือก โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ และเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์

องค์ประกอบของการตัดสินใจ

นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) ได้แนะนำว่า การตัดสินใจมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1. ผู้ทำการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ผู้ตัดสินใจต้องมีข้อมูลที่ต้องใช้เหตุผล และมีค่านิยมที่เหมาะสม ทั้งนี้ การตัดสินใจอาจทำเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่มขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2. ประเด็นปัญหาที่ต้องตัดสินใจ เมื่อกำหนดปัญหาได้ชัดเจน จะสามารถหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมได้ 3. ทางเลือกต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายได้ คือ การบริหารที่ดีควรสร้างทางเลือกมากกว่าสองทาง เพื่อให้สามารถเลือกแนวทางที่ดีที่สุด และ 4. สภาพการณ์ที่ทำการตัดสินใจ มี 3 รูปแบบ ได้แก่ สภาพการณ์ที่แน่นอน สภาพการณ์ที่เสี่ยง และสภาพการณ์ที่ไม่แน่นอน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

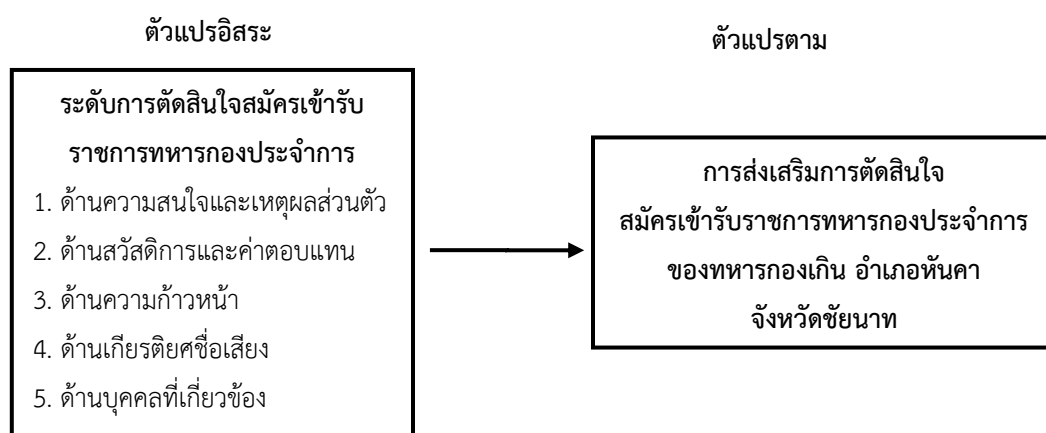
วิระ สุขประยูร (2553), นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) และ อิศระ พาภิรมย์ (2563) ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก ดังนี้

1. ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว เกิดจากความไม่รู้หรือความสนใจส่วนบุคคล เช่น สนใจเรื่องอาวุธ และการใช้อาวุธ ต้องการความท้าทายจากอาชีพ เคยเป็นนักศึกษาวิชาทหารมาก่อน ต้องการความภูมิใจจากการแต่งเครื่องแบบ หรืออยากได้สมุดกองหนุนเพื่อสมัครงานหรือสิทธิลดเวลารับราชการ
2. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินหรือสิทธิพิเศษ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล
3. ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงและโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ เช่น เป็นอาชีพที่มั่นคง มีโอกาสสอบเป็นนักเรียนนายสิบผ่านโควตาทหารเกณฑ์ ได้รับโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติม
4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและการได้รับการยกย่อง เช่น ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้เสียสละเพื่อประเทศชาติ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม
5. ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง อิทธิพลจากครอบครัว สังคม และบุคคลรอบข้าง เช่น ค่านิยมของครอบครัว เช่น พ่อหรือญาติเป็นทหาร แรงบันดาลใจจากคนรอบข้างที่ประสบความสำเร็จในอาชีพ ได้รับแรงจูงใจจากกระแสสังคม เช่น การสมัครเป็นทหารของดาราหรือบุคคลที่มีชื่อเสียง

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจของผู้สมัครที่แตกต่างกันไป จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทำให้มีผลการสังเคราะห์กรอบแนวคิดการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอนันทา จังหวัดชัยนาท ดังที่จะนำเสนอต่อไปในหัวข้อกรอบแนวคิดวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอนันทา จังหวัดชัยนาท จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎีการตัดสินใจของ Reeder (1971) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์จึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลกับกลุ่มทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอในพื้นที่อำเภอนันทา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 – 2566 ทั้งหมด 50 นาย (หน่วยสัสดีอำเภอนันทา, 2566)

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสัสดีอำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอนันทา จำนวน 7 นาย ได้แก่ อำเภอมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหนองมะโมง และอำเภอนีนาม เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (The semi-structured interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบ

สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหาร กองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ ตามแบบของ Likert (1932) ดังนี้ คะแนน 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คะแนน 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และคะแนน 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้างด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 นาย ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยมีส่วนประกอบของแบบสัมภาษณ์ 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท

2.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแบบสอบถาม

2.3.2 กำหนดขอบเขตของคำถาม และโครงสร้างของแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดการวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์

2.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

2.3.4 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทำการทดสอบใช้ (Try Out) กับทหารกองเกินที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ ในพื้นที่อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 ที่ไม่ใช่ประชากรการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สูตรของ Cronbach's Alpha (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับประชากรการวิจัยจริงได้ (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2549)

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้กับประชากรการวิจัยที่กำหนดต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data Collection and Compilation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารของทางราชการ เอกสารอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต

3.1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม (Field Data Collection and Compilation) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกประชากรการวิจัยตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนประชากรการวิจัยหลักจากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือทั่วไป เอกสารทางราชการอื่น ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสืบค้นจากฐานข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้คำถามแบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากสี่ต้ออำเภอทั้งหมดในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ยกเว้นอำเภอหันคา จำนวน 7 นาย ได้แก่ อำเภอเมืองชัยนาท อำเภอมโนรมย์ อำเภอวัดสิงห์ อำเภอสรรพยา อำเภอสรรคบุรี อำเภอหนองมะโมง และอำเภอเนินขาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ

เมื่อได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 50 ชุด แล้วใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ฯลฯ

4.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และใช้เกณฑ์การแปลผลของข้อมูลการวิเคราะห์ ตามแนวทางของ Best (1970) เกณฑ์การแปลผลข้อมูล มีดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย และค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 นาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจัดประเด็นความสำคัญของคำถามในแต่ละส่วนที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากทหารกองเกิน ที่สมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอในพื้นที่อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ปี 2564 - 2566 จำนวน 50 ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุระหว่าง 18 – 21 ปี จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 ระดับการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา จำนวน 28 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.00 ซึ่งมีอาชีพก่อนสมัครรับราชการทหารกองประจำการส่วนมาก คือ รับจ้าง/พนักงานหน่วยงานเอกชน จำนวน 22 นาย คิดเป็นร้อยละ 44.00 โดยส่วนมากมีรายได้ ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 41 นาย คิดเป็นร้อยละ 82.00 และส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 92.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน พบว่า

2.1 ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.073$, S.D. = 0.757) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.628$, S.D. = 0.591) รองลงมาคือ ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.520$, S.D. = 0.535) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{X} = 4.192$, S.D. = 0.978) ด้านความสนใจ

และเหตุผลส่วนตัว ($\bar{X} = 3.910$, S.D. = 0.760) และด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.115$, S.D. = 0.920) ตามลำดับ ซึ่งข้อมูลรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1.1 ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ อาชีพทหาร เป็นอาชีพที่ฝึกให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย รองลงมาคือ การเป็นทหารสามารถพัฒนาบุคลิกภาพได้ และความยากลำบากในการฝึกช่วยเสริมสร้างความอดทน ตามลำดับ

2.2.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพราะต้องการมีรายได้ รองลงมาคือ อาชีพทหารเป็นอาชีพที่ดีและมีสวัสดิการมากกว่าอาชีพอื่น และต้องการได้รับสิทธิลดเวลารับราชการ น้อยกว่า 2 ปี ตามลำดับ

2.2.3 ด้านความก้าวหน้า ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ สมัครเป็นทหาร เพราะต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษ ในการสมัครสอบนายสิบ รองลงมาคือ ต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบในโควตาพลทหาร และต้องการสมัครสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ในโควตาพลทหาร ตามลำดับ

2.2.4 ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ คิดว่าอาชีพทหาร เป็นอาชีพที่มีเกียรติ รองลงมาคือ คิดว่าการสมัครเป็นทหารได้ชื่อว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ และคิดว่าสังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหาร มากกว่าคนที่หนีทหาร ตามลำดับ

2.2.5 ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ ลำดับแรกคือ บิดา/มารดา/ผู้ปกครองอยากให้สมัครเข้ามาเป็นทหาร รองลงมาคือ มีญาติพี่น้องเป็นทหารจึงสมัครเป็นทหารตามญาติ และเข้ามาเป็นทหารเพราะว่าเพื่อน ๆ ชวนกันมา สมัครทหาร ตามลำดับ

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน พบว่า มีผู้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องอยากให้มีการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบ นักเรียนนายสิบตำรวจ/ตชด. ของพลทหาร มากที่สุด จำนวน 6 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ ควรเพิ่มเงินเดือนให้กับทหารกองประจำการ จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.77

และอยากให้มีส่วนดีการรักษาพยาบาลครอบคลุมถึงบิดา มารดา บุตร และภรรยาจำนวน 3 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท พบว่า

3.1 กองทัพควรสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน โดยส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้น ควรจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนเพื่อสร้างความประทับใจ ควรปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติให้แก่ชายไทยทุกคน ส่งเสริมให้เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมที่ดีขึ้น เช่น การให้ความรู้ด้านยุทธวิธีและอาวุธยุทธโปกรณ์ เพื่อกระตุ้นให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการเข้ารับราชการทหาร และนำเสนอข้อมูลความเสียสละ ความกล้าหาญ และการช่วยเหลือประชาชนของทหารผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้เยาวชนเกิดแรงบันดาลใจในการอยากเข้ารับราชการทหาร และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพต่อประชาชนด้วย

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

3.3 การประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการควรทำอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยใช้ช่องทางทั้งออนไลน์และออฟไลน์ การประชุมกับหน่วยงานและผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการพึงได้รับ และเจ้าหน้าที่สัสดีเป็นผู้ใกล้ชิดกับทหารกองเกินควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดึงดูดให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้ารับราชการ

อภิปรายผล

1. ระดับการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินอำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลดังกล่าวสามารถอภิปรายได้ว่า

1.1 ด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัว

ปัจจัยด้านความสนใจและเหตุผลส่วนตัวมีอิทธิพลอย่างมาก เนื่องจากอาชีพทหารช่วยเสริมสร้างวินัย บุคลิกภาพ และความอดทน งานวิจัยของ นันทน์ภัส กังเม่ง (2562) ที่ศึกษาการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการของบุคคลอายุ 18 – 20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป โดยพบว่า ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญในระดับสูง และสอดคล้องกับงานของ พัชรพร กังวาลย์ (2561) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ยังระบุว่า ค่านิยมส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหาร โดยผู้สมัครส่วนใหญ่มองว่าอาชีพทหารช่วยพัฒนาวินัย ความอดทน และบุคลิกภาพ งานทั้งสองต่างชี้ให้เห็นว่าค่านิยมส่วนบุคคลมีบทบาท

สำคัญต่อการสมัครเป็นทหาร อย่างไรก็ตาม แม้ปัจจัยนี้จะมีอิทธิพลสูง แต่ก็ยังเป็นรองปัจจัยด้านค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

1.2 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในระดับสูงสุด โดยทหารกองเกินมักให้ความสำคัญกับรายได้ที่มั่นคงและสิทธิประโยชน์ เช่น การลดระยะเวลาการรับราชการ อย่างไรก็ตามผลของงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานของ อิศระ พาภิรมย์ (2563) ซึ่งศึกษาความสมัครใจของทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยพบว่า แม้แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะอยู่ในระดับสูง แต่กลับไม่ใช่ปัจจัยหลักในการตัดสินใจสมัคร ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครส่วนใหญ่มองหาความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในแต่ละพื้นที่

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นอีกปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดเช่นกัน เนื่องจากการรับราชการทหารเปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้ศึกษาต่อการฝึกวิชาชีพ และเพิ่มคะแนนสำหรับการสอบเข้าตำแหน่งต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระ พาภิรมย์ (2563) พบว่า แรงจูงใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้ามีผลสำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ เนื่องจากทหารกองเกินต้องการสร้างความมั่นคงในอาชีพและโอกาสในการพัฒนาอาชีพผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการสมัครเข้ารับราชการทหาร สะท้อนให้เห็นว่าผู้สมัครต้องการสร้างเสถียรภาพในหน้าที่การทำงานและพัฒนาอาชีพผ่านโอกาสที่ได้รับ

1.4 ด้านเกียรติยศและชื่อเสียง

แม้ว่าปัจจัยด้านเกียรติยศและชื่อเสียงจะมีอิทธิพลในระดับสูง แต่ก็ยังเป็นรองปัจจัยด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติขจร บุญคณา และคณะ (2566) ที่ศึกษาการจูงใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในจังหวัดลพบุรี รวมถึงงานวิจัยของ ธาวัน เมืองพุท และคณะ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในหน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี พบว่า ค่านิยมด้านศักดิ์ศรีและความเสียสละเพื่อชาติ มีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหาร อย่างไรก็ตาม แม้จะมีอิทธิพลในระดับมาก แต่ปัจจัยนี้ยังเป็นรองปัจจัยด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า ซึ่งสะท้อนถึงภาพที่เยาวชนในปัจจุบันอาจให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ที่จับต้องได้มากกว่าค่านิยมและอุดมการณ์ งานวิจัยทั้งสองชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าปัจจัยด้านเกียรติและศักดิ์ศรีจะยังคงเป็นแรงจูงใจสำคัญในการตัดสินใจสมัครเป็นทหารในบางกลุ่ม แต่ยังคงมีปัจจัยด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าที่มีอิทธิพลมากกว่าในกลุ่มอื่น ๆ

1.5 ด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลในระดับปานกลาง โดยผู้สมัครส่วนใหญ่อาจได้รับแรงจูงใจจากครอบครัว ญาติ เพื่อน หรือบุคคลต้นแบบในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัส กังเม้ง (2562) พบว่า ปัจจัยนี้มีอิทธิพลในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธพร กังวาลย์ (2561) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลในระดับมากต่อการตัดสินใจสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหาร ความแตกต่างนี้

อาจสะท้อนถึงความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างและการเปลี่ยนแปลงของค่านิยมในช่วงเวลาต่าง ๆ จากผลการศึกษาพบว่า การตัดสินใจของผู้สมัครส่วนใหญ่ยังคงขึ้นอยู่กับความคิดและการตัดสินใจของตนเองมากกว่าการถูกชักจูงจากบุคคลรอบข้าง

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสมัครเข้ารับราชการทหาร พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากผู้สมัครต้องการความมั่นคงทางการเงินและโอกาสในการพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านความสนใจส่วนตัวและเกียรติยศชื่อเสียงยังคงมีความสำคัญ แต่อาจเป็นรองปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม ขณะที่ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าการตัดสินใจสมัครเป็นทหารยังคงขึ้นอยู่กับมุมมองและความต้องการของแต่ละบุคคลมากกว่าการถูกชักจูงจากบุคคลรอบข้าง ผลลัพธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความต้องการของผู้สมัครได้รับอิทธิพลจากบริบททางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้และให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ในการตัดสินใจสมัครเป็นทหาร

2. แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกิน อำเภอหันคา จังหวัดชัยนาท สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 แนวทางการสร้างภาพลักษณ์และส่งเสริมการสมัครเข้ารับราชการทหาร ควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของทหารในกิจกรรมชุมชน เพื่อสร้างความใกล้ชิดกับประชาชน รวมถึงการจัดตั้งหน่วยช่วยเหลือประชาชนและใช้สื่อออนไลน์ปลูกฝังจิตสำนึกรักชาติผ่านการเผยแพร่ประวัติศาสตร์ชาติไทยและกิจกรรมยุทธวิธี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรากรณ์ ดอนฉวิล และ เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2562) ระบุว่า กองทัพควรปลูกจิตสำนึกด้านจิตสาธารณะและรักชาติ พร้อมส่งเสริมความสำคัญของสถาบันหลักของชาติ การประชาสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงทหารกับสังคมจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจและหลักประกันสำหรับทหารกองประจำการ ควรเริ่มจากการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าครองชีพ และสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวทหาร พร้อมทั้งเพิ่มโควตาสอบนักเรียนนายสิบและตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจ นอกจากนี้ ควรประสานกับภาครัฐและเอกชนในการจัดหางาน การศึกษา และฝึกวิชาชีพสำหรับทหารที่ปลดประจำการ เพื่อสร้างหลักประกันที่มั่นคง แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพล ผอบลอย (2566) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรากรณ์ ดอนฉวิล และ เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล (2562) ที่แนะนำให้ปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าครองชีพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสนับสนุนการจัดหางานและฝึกวิชาชีพให้กับทหารที่ปลดประจำการ เพื่อลดความกังวลเกี่ยวกับอนาคต และสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหาร

2.3 แนวทางการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการ กองทัพควรประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์ พร้อมแจ้งข้อมูลสิทธิ หน้าที่ สวัสดิการ และโอกาสก้าวหน้า โดยให้เจ้าหน้าที่สัสดีเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพล ผอบลอย (2566) โดยศึกษาแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสัสดี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ระบุว่า กองทัพต้องกำหนดเป้าหมายการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ชาวไทยรับรู้สิทธิและผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้สมัครด้วยความสมัครใจ ซึ่งแนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการ ได้แก่ กองทัพต้องมีการประชาสัมพันธ์

เผยแพร่ข่าวสารให้ชาวไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ จะต้องกำหนดเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ รับรู้เกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหาร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

1. ปรับปรุงภาพลักษณ์กองทัพและทหารกองประจำการโดยสนับสนุนโครงการจิตอาสา เช่น การช่วยเหลือผู้ประสบภัยและพัฒนาชุมชน พร้อมจัดประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์เพื่อเผยแพร่บทบาทของทหารในด้านการช่วยเหลือสังคม
2. ปฏิรูประบบการเกณฑ์ทหาร โดยพิจารณาเปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจหรือปรับลดจำนวนทหารที่ถูกเกณฑ์ พร้อมเพิ่มทางเลือกให้ทหารกองเกิน เช่น บริการสังคม หรือทหารอาสาสมัคร ปรับปรุงกระบวนการสมัครให้สะดวกขึ้น โดยเปิดให้สมัครใจและใช้เทคโนโลยีในการสมัครผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน
3. พัฒนาสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ โดยปรับปรุงค่าตอบแทน สวัสดิการ และสนับสนุนการศึกษาและอาชีพหลังปลดประจำการ ปรับปรุงการฝึกให้เหมาะสมกับสภาพร่างกาย ลดการฝึกที่เป็นอันตราย และพัฒนาคุณภาพที่พัก อาหาร และการดูแลสุขภาพ
4. ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram, TikTok, Line เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และโอกาสในการเป็นทหารกองประจำการ พร้อมสร้างสื่อที่ดึงดูด เช่น วิดีโอสั้นและอินโฟกราฟิก

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความเหมาะสมของรูปแบบและวิธีการเกณฑ์ทหารในปัจจุบัน รวมทั้งความจำเป็นในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบและวิธีการเกณฑ์ทหารใหม่
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคมทุกกลุ่ม
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของทหารกองประจำการระหว่างทหารที่สมัครใจและทหารที่ถูกเกณฑ์ เพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจสำหรับทหารกองเกินในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติขจร บุญคำภา, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล, และวรรณวิภา ไตลังคะ. (2566). การมุ่งใจในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการของหน่วยทหารแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(3), 39-50. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/268438/182015>
- ทวิยศ ศรีเกตุ. (2560). *การเกณฑ์ทหารในราชอาณาจักรไทยตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497*. https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/ewt_dl_link.php?nid=1724
- ทิพย์วัลย์ สีจันทร์, เยาวเรศ ทองนอก, จิตยา เทพมงคล, ปารินดา สุขสบาย, อุบล ชื่นสำราญ, ทิฐิมา นวลบุญ, พัชรพรรณ เสวะมาตย์, จารินี ศานติจรรยาพร, กัลยาภรณ์ จันตรี, และวรพจน์ หริตกุล. (2548). *การคิดและการตัดสินใจ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธาวิน เมืองพุทธ, ยุภาพร ยุภาศ, และทรงศักดิ์ จีระสมบัติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หน่วยมณฑลทหารบกที่ 24 ค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 12(27), 222 - 233. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/RJPJ/article/download/162618/117400/450693>
- นันทน์ภัส กังเม้ง. (2562). *ปัจจัยที่ทำให้ทหารกองเกินตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6003010318_10676_11087.pdf
- ปิยะพล ผอบพลอย. (2566). *แนวทางการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจของสำนักงานสวัสดิจังหวัดกาญจนบุรี* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรพร กังวาลย์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558*. [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:142343
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 134 ตอนที่ 40. 1 - 90. <https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>
- วัชรระ สุขประยูร. (2553). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของพลทหารสื่อสาร* *สังกัดกองพันทหารสื่อสาร กองบัญชาการกองทัพไทย* [สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:122592
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2549). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สรากรณ์ ดอนถวิล และ เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล. (2562). แนวทางส่งเสริมการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการ
เป็นทหารกองประจำการในสังกัดกองพันทหารอากาศโยธินกองบินจังหวัดนครราชสีมา.
ใน การประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารกิจการ สาธารณะยุคดิจิทัล ครั้งที่ 5
“การบริหารกิจการสาธารณะยุคดิจิทัล: กฎหมาย ความเป็นธรรม และการกลับคืนสู่ประชาธิปไตย”
วันที่ 1-2 พฤศจิกายน 2562, P-19: หน้า 859 -871. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. <https://conference.kku.ac.th/colaimg/files/articles/8bfc1-p-19-.pdf>
- หน่วยสัสดีอำเภอหันคา. (2566). บัญชีตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการอำเภอหันคา
จังหวัดชัยนาท ปี 2566. ชัยนาท.
- อิสระ พากิรมย์. (2563). ความสนใจในการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอของทหาร
กองเกิน: กรณีศึกษาอำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์ ปี 2563 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์] มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Best, W. J. (1970). *Research in Education* (3rd ed.). Prentice-Hall Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.
- Likert, R. A. (1932). Technique for the Measurement of Attitude. *Archives Psychological*, 3(1),
1 - 55. https://legacy.voteview.com/pdf/Likert_1932.pdf
- Reeder, W. W. (1971). *Partial Theories from The 25 Years Research Program on Directive Factors
in Believer and Social Action*. McGraw Hill International Book.
- Simon, H. (1976). *Administrative Behavior* (3rd ed.). The Free Press.

