

แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ
(อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

โดย

พลโท ทรายฤทธิ์ เสาวคนธ์
เจ้ากรมกำลังพลทหารบก
กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๕๙
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
ลักษณะวิชา การทหาร
ผู้วิจัย พลโท ศชายุทธ์ เสาวคนธ์ **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๕๙

การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) และศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการทุกวิธี กับเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก โดยขอบเขตการวิจัย คือ ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ มุ่งเน้นข้อมูลของผู้ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ เป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในหน่วยที่เคยมีการบรรจุทหารกองประจำการดังกล่าวในอดีต กับหน่วยที่มีการบรรจุในปัจจุบัน ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ โดยข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับนั้น มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบไปด้วย ระดับนโยบาย จำนวน ๔ ท่าน ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จำนวน ๑๖ ท่าน และระดับปฏิบัติ จำนวน ๘ ท่าน และจากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามกับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัด กองพันจู่โจม จำนวน ๑๗๗ นาย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ในอดีตนั้น มีเพียงกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ โดยเริ่มดำเนินการใน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๐ และดำเนินการเรื่อยมาจนถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๒ จึงยุติการดำเนินการ เนื่องจากเมื่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รับราชการครบ ๒ ปี ส่วนใหญ่สมัครใจลาออก จึงทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการเพียงพอ ส่วนในปัจจุบันมีการดำเนินการเพียงหน่วยเดียว คือ กองพันจู่โจม สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่น ๆ รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งได้แก่ การปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ผ่านสื่อทุกชนิด การให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น และการให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ คือ เชิงปฏิบัติการ ทุกหน่วยจะต้องให้ความร่วมมือตามแนวทางดังนี้คือ การสอบบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ให้รับเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น และต้องจัดหางานรองรับหลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว ก็ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารตามคุณวุฒิ รวมถึงมีเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสม และเชิงนโยบาย รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพบกให้มากขึ้น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความเหมาะสม มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ประโยชน์ และหลังปลดจากกองประจำการแล้ว ต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

คำนำ

กองทัพบกได้จัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลัง และใช้กำลังในระยะ ๒๐ ปี ข้างหน้า โดยสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ของรัฐบาล ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์ทหารกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ โดยในส่วนของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลนั้น ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ต้องการให้บรรลุผล เมื่อสิ้นสุดช่วงระยะเวลาในปี พ.ศ.๒๕๗๙ คือ สัดส่วนทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ต่อทหารกองประจำการทั้งหมด คือ ร้อยละ ๑๐๐

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในกรมกำลังพลทหารบก ในฐานะเจ้ากรมกำลังพลทหารบก ซึ่งรับผิดชอบต่อการดำเนินการให้บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว จึงได้ศึกษาวิจัยถึงแนวทางในการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงบทเรียนจากการดำเนินการที่ผ่านมา และการดำเนินการที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และนำมาสังเคราะห์ เรียบเรียง ออกมาเป็นแนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเกี่ยวกับระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดในร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ต่อไป

พลโท

(ทรายุทธ์ เสาวคนธ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
ขอบเขตของการวิจัย	๔
วิธีดำเนินการวิจัย	๕
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัคร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	๗
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการอาสาสมัคร	๗
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	๑๑
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ	๑๔
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร	๒๑
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๓๐
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	๓๒
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๓๗
แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ	๓๘
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๓๙
สรุป	๔๐
บทที่ ๓ ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก	๔๑
นโยบายเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก	๔๑
การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในอดีต	๔๙
การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในปัจจุบัน	๕๒
ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง และแนวทางการแก้ไขที่ผ่านมา	๕๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)	๕๖
ข้อมูล	๕๖
การวิเคราะห์ข้อมูล	๖๑
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
บทที่ ๕ สรุป และข้อเสนอแนะ	๖๕
สรุป	๖๕
ข้อเสนอแนะ	๗๑
บรรณานุกรม	๗๓
ภาคผนวก	๗๕
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก	๗๖
ผนวก ข แบบสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก	๗๗
ประวัติย่อผู้วิจัย	๘๓

สารบัญตาราง

	หน้า
แผนภาพที่	
๔ - ๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัคร เข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)	๖๐

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตที่ผ่านมา ภัยคุกคามที่เกิดขึ้นกับรัฐชาติมักเป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับอธิปไตย ที่ต้องใช้การปฏิบัติการทางทหารเข้าแก้ไขปัญหา อีกทั้งความต้องการทรัพยากร เพื่อนำมาตอบสนองการพัฒนาประเทศ อาจนำมาซึ่งการกระทบกระทั่งหรือแย่งชิงทรัพยากร ระหว่างรัฐที่มีชายแดนติดกัน แต่ด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำให้สามารถยุติข้อขัดแย้งระหว่างประเทศในบางพื้นที่ ทั้งนี้ ความซับซ้อนของภัยคุกคามด้านความมั่นคงที่ทุกประเทศต้องเผชิญในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต มีการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการไปค่อนข้างมาก และมีการขยายขอบเขตข้ามแนวชายแดนเข้าสู่พื้นที่ชั้นในของประเทศ รวมทั้งที่เกิดขึ้นภายในประเทศ จนขยายตัวกลายเป็นความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งแตกต่างจากลักษณะภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในอดีต ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลา ๒๐ ปีข้างหน้า อาจประเมินได้ว่าการกระทบกระทั่งกันระหว่างรัฐต่อรัฐ หรือภัยคุกคามทางทหาร ยังคงเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญของโลกต่อไป โดยเฉพาะรัฐที่มีอาวุธที่มีอำนาจการทำลายล้างสูงในครอบครอง สำหรับรูปแบบของสงครามที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จะมีลักษณะเป็นสงครามแบบผสมผสานระหว่างสงครามตามแบบกับสงครามนอกแบบ หรือสงครามกองโจรมากขึ้น สำหรับภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหารนั้น จะมีลักษณะแตกต่างกับปัจจุบัน แต่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และแต่ละประเทศเหมือนกัน นอกจากนี้ ภัยคุกคามที่เห็นเด่นชัดในห้วงที่ผ่านมา ได้แก่ บทบาทของชาติมหาอำนาจ ที่ต้องการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติตนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ด้วยการใช้กลวิธีต่าง ๆ อีกทั้ง การนำเสนอข้อมูลและบทวิเคราะห์ของสื่อต่างประเทศ และการเรียกร้องขององค์การระหว่างประเทศ ต่อประเด็นสถานการณ์ที่อยู่ในความสนใจของนานาชาติจะยังคงมีอยู่ และอาจได้รับการตอบรับมากขึ้น นอกจากนี้การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน ถือเป็นความเคลื่อนไหวที่สำคัญ ที่อาจนำมาซึ่งผลกระทบด้านลบจากภัยคุกคามข้ามชาติรูปแบบต่างๆ ด้วยเช่นกัน ดังนั้น กองทัพบกต้องเตรียมกำลังไว้ป้องกันภัยคุกคามในทุกรูปแบบ และต้องมีกำลังรบเพียงพอ เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของอำนาจกำลังรบเปรียบเทียบกับในภูมิภาค และเป็นเครื่องมือหลักของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงทุกรูปแบบของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการเตรียมกำลังของกองทัพบกนั้น เป็นภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่โดยภาพรวม ซึ่งกำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.๒๕๕๐ ที่ผ่านมา ซึ่งกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราชอธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” หรือร่างรัฐธรรมนูญฉบับที่ผ่านการลงประชามติเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ หมวด ๕ หน้าที่ของรัฐ มาตรา ๕๒ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขต และเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” หรือภาระหน้าที่เฉพาะของกองทัพบก ซึ่งกำหนดโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” ทั้งนี้ กำลังกองทัพบกในส่วนที่เป็นกำลังพลนั้น เป็นไปในภาพรวมลักษณะเดียวกันทั้งกระทรวงกลาโหม ตามที่กำหนดในมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ ซึ่งมีทั้งทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยในส่วนของทหารนั้น ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

สำหรับทหารกองประจำการนั้น ถือว่าเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก ซึ่งมีจำนวนอัตราในการบรรจุมากที่สุด โดยการได้มาของกำลังพลประเภทนี้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ซึ่งมีทั้งวิธีเรียกมาตรวจเลือก หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “การเรียกเกณฑ์” กับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยวิธีการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือการเรียกเกณฑ์นั้น เป็นการดำเนินการโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ซึ่งกำหนดให้ชายไทยทุกคนมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหาร ซึ่งการเข้ารับราชการทหารกองประจำการดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลให้กับกองทัพบก ในการเตรียมกำลังให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งของกองทัพบก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น มีการดำเนินการเป็นประจำทุกปีในห้วงเดือนเมษายน โดยคณะบุคคลของแต่ละจังหวัดซึ่งมีชื่อเรียกตามกฎหมายว่า คณะกรรมการตรวจเลือก และคณะกรรมการชั้นสูง ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากแม่ทัพภาค ผู้ได้รับมอบอำนาจจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งในแต่ละปีจะมีชายไทยซึ่งมีสถานะเป็นทหารกองเกินจำนวนหนึ่งในทุกจังหวัดเข้ารับการตรวจเลือกจากคณะกรรมการตรวจเลือก แต่ก็มีชายไทยอีกจำนวนหนึ่งได้รับการผ่อนผันหรือยกเว้นหรือได้สิทธิลดวันรับราชการในกองประจำการ ซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเช่นกัน อย่างไรก็ตาม จำนวนของชายไทยที่ต้องเข้ารับการตรวจเลือกในแต่ละปีของทุกจังหวัดก็ยังคงมีอีกเป็นจำนวนมาก การตรวจเลือกจึงยังคงต้องมีการดำเนินการต่อไป จึงนับได้ว่าการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบต่อสิทธิ ตลอดจนก่อให้เกิดส่วนได้ส่วนเสียต่อประชาชน อีกทั้งทหารกองเกินที่ได้รับการตรวจเลือกเข้ากองประจำการส่วนใหญ่จะมีระดับความรู้ไม่สูงนัก ไม่มีขีดความสามารถเพียงพอ

ต่อการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงต้องเสียงบประมาณ และเวลาในการจัดการศึกษาภาคบังคับ เพื่อที่จะทำให้กำลังพลเหล่านี้ได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีขีดความสามารถอย่างเพียงพอในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์เหล่านี้ได้อย่างชำนาญ ดังนั้น กองทัพบก จึงมีแนวความคิดในการใช้ระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์ โดยใช้วิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำหรับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนั้น ได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓๕ (พ.ศ.๒๕๑๖) ด้วยการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยรับจากผู้ซึ่งยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือผู้ซึ่งเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ และจะมีใช้บุคคลที่ถูกเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือก ซึ่งบุคคลที่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นนี้ กระทรวงกลาโหมได้กำหนดประเภทของบุคคลเหล่านี้ไว้แล้ว ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ.๒๕๓๐ โดยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นกำลังพลประเภทหนึ่งตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของกองทัพบก ที่จะใช้อาสาสมัครเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ ทั้งนี้ กองทัพบก ได้วางระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ.๒๕๓๐ ขึ้นในการบริหารจัดการกำลังพลเหล่านี้ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีเจตนาารมณ์เพื่อให้การใช้งานและการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในระดับพลทหาร ของกองทัพบก เป็นไปด้วยความเหมาะสมและบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถพัฒนาและคัดเลือกพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีความรู้และความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายสิบประจำการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งประสบการณ์และความรู้ อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่กองทัพบกโดยตรงต่อไป

ปัจจุบันการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในกองทัพบก มีการดำเนินการแล้วเพียง ๑ หน่วย คือ กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ซึ่งมีอัตราอนุมัติบรรจุทหารกองประจำการ ๓๑๘ อัตรา ซึ่งเมื่อเทียบกับอัตราอนุมัติ บรรจุทหารกองประจำการทั้งกองทัพบก ซึ่งมีทั้งสิ้น ๑๒๓,๐๘๔ อัตรา หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๐๑ แล้วถือว่าน้อยมาก ประกอบกับการเรียกเกณฑ์ในปัจจุบัน มักจะมีข้อร้องเรียนอยู่เสมอ เกี่ยวกับการ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย ไม่เคร่งครัดไม่จริงจัง ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ยึดมั่นในความบริสุทธิ์ยุติธรรม รวมถึงกฎหมาย และระเบียบคำสั่งต่าง ๆ ในบางกรณีที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการป้องกันการทุจริตได้อย่างจริงจังและเด็ดขาด อีกทั้งสังคมไทย โดยทั่วไปยังมีความรู้สึกว่าการเป็นทหารกองประจำการซึ่งมาจากการเรียกเกณฑ์นั้นเสียเวลา เสียโอกาส เสียประโยชน์ รายได้น้อย ไม่มีเกียรติ ต้อยต่ำ และบางกรณีก่อให้เกิดความเดือดร้อน ในครอบครัว เพราะผู้ที่ต้องเข้าไปเป็นทหารกองประจำการด้วยการเรียกเกณฑ์ หากเป็นกำลังหลัก ของครอบครัวแล้ว ก็จะไม่มีการดูแลครอบครัวของตนเอง จึงเป็นสาเหตุให้หาทางหลบหนีหลีกเลี่ยง ที่จะไม่เข้าไปเป็นทหารกองประจำการโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการตรวจเลือก ขณะทำการตรวจเลือก หรือหลังจากการตรวจเลือก รวมถึงปัจจัยสภาวะแวดล้อม และแรงจูงใจ ที่ผ่านมาก็ยังไม่เอื้ออำนวยให้การเป็นทหารกองประจำการ พัฒนาสู่ระบบอาสาสมัครอย่างสัมฤทธิ์ผล ได้อย่างแท้จริง

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่เจ้ากรมกำลังพลทหารบก ซึ่งมีบทบาทเป็นฝ่ายอำนวยการของกองทัพบก ในการวางแผน ประสานงาน และกำกับดูแล เกี่ยวกับงานด้านกำลังพล จึงมีความสนใจและประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก โดยการวิเคราะห์จากบทเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ากองประจำการจากการตรวจเลือก และร้องขอเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อประยุกต์ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้กองทัพบกมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากความพร้อมรบด้านกำลังพลที่เกิดจากการมีกำลังพลที่มีคุณภาพ และเต็มใจในการปฏิบัติทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทั้งการร้องขอเข้ากองประจำการในการตรวจเลือก และการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ มุ่งเน้นข้อมูลของผู้ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ เป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในหน่วยที่เคยมีการบรรจุทหารกองประจำการดังกล่าวในอดีต คือ กองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ กับที่มีการบรรจุในปัจจุบัน คือ กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๒. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในสำนักงานผู้บังคับบัญชากองทัพบก ๔ ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เสนาธิการทหารบก รองเสนาธิการทหารบก (สายงานกำลังพล) และ รองเสนาธิการทหารบก (สายงานยุทธการ) ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการในระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปของกรมฝ่ายเสนาธิการ ๖ หน่วย ๆ ละ ๑ ท่าน รวม ๖ ท่าน ผู้บังคับบัญชาใน หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนในระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ๒ ท่าน ผู้บังคับบัญชาในกรมยุทธศึกษาทหารบก ในระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป ๒ ท่าน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการในสังกัดกองทัพบก ๑ ละ ๒ ท่าน ได้แก่ สัสดีจังหวัด ๑ ท่าน กับ ผู้บังคับกองพัน ๑ ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสอบถามกับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย โดยใช้แบบสอบถาม
๓. เวลาที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๙ - พฤษภาคม ๒๕๖๐ รวม ๘ เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการหารายละเอียดต่าง ๆ จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งจะเป็นการมองในภาพรวมของหลายมิติ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือเชิงปริมาณ และนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบที่ได้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบกต่อไป

๒. แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒.๑ แหล่งข้อมูลกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ คือ ระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบก ในตำแหน่งรองเสนาธิการทหารบกขึ้นไป ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกรมยุทธศึกษาทหารบก ในตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองขึ้นไป และระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในสังกัดกองทัพอากาศ ในตำแหน่ง สัสดีจังหวัด กับผู้บังคับกองพัน รวมถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง คือ ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งรับราชการทหารกองประจำการ โดยในปัจจุบันมีเพียงหน่วยเดียว คือ กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพนั้น ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูล เพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ คือ ระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบก ในตำแหน่งรองเสนาธิการทหารบกขึ้นไป จำนวน ๔ ท่าน ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกรมยุทธศึกษาทหารบก ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป หน่วยละ ๒ ท่าน รวม ๑๖ ท่าน และระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในสังกัดกองทัพอากาศ ๆ ละ ๒ ท่าน ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งสัสดีจังหวัด ๑ ท่าน กับ ผู้บังคับกองพัน ๑ ท่าน รวม ๘ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๒๘ ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องมือของเชิงปริมาณมาอธิบายสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ขึ้น โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ เครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ รวมทั้งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทความและเอกสารทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ

๓.๒ เครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยตรง คือ ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัด กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย จากจำนวนที่มีบรรจุในอัตราอนุมัติ คือ ๓๑๘ นาย ตามสูตรของ Yamane

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ และปัญหาข้อขัดข้องต่าง ๆ ของการดำเนินการในอดีต และปัจจุบันของกองทัพบก เกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
๒. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทั้งการร้องขอเข้ากองประจำการในการตรวจเลือก และการร้องขอเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
๓. ทำให้มีข้อเสนอแนะสำหรับใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

บทที่ ๒

แนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัคร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ และกรอบความคิดของการวิจัย ดังนี้

๑. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการอาสาสมัคร
๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
๓. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ
๔. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร
๕. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
๖. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
๗. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๘. แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. กรอบความคิดของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการอาสาสมัคร

๑. ความหมายและคุณสมบัติของอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชน และสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน หรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจเสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ป้องกัน แก้ไขปัญหาและพัฒนาสังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สมพร เทพสิทธิ์ (๒๕๔๖ : ๒) ได้เสนอแนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย ต่อ ที่ประชุมสมัชชาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๖ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ ระบุว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึงผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชน และสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน โดยผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับคือความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

คุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครมี ๓ ประการ คือ ทำงานด้วยความสมัครใจไม่ใช่ว่าด้วยการถูกบังคับหรือเป็นเพราะหน้าที่เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมหรือสาธารณประโยชน์ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของมีมูลค่าแทนเงิน

อาสาสมัครในอุดมคติหรืออาสาสมัครที่พึงประสงค์ คืออาสาสมัครที่มีอุดมคติหรืออุดมการณ์ มีจิตและวิญญาณของอาสาสมัคร (Spirit of Volunteerism) และมีคุณธรรม อาสาสมัครควรยึดถืออุดมคติของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศ อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ที่ว่า “ประโยชน์

ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ประโยชน์ส่วนตัวเป็นกิจที่สอง” กล่าวคือ ถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว อาสาสมัครควรมีศรัทธาในการเป็นอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นตามกระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ฯ รัชกาลที่ ๙ ที่ว่า “อาสาสมัครจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าศรัทธาในงานอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นนั้นเกิดขึ้นด้วยตนเอง ตนมีความรู้สึกเห็นชอบในงานอาสาสมัคร มีศรัทธาที่จะทำงาน มีเวลาที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร”

๒. ลักษณะการทำงานของอาสาสมัคร

จารุพงศ์ พลเดช (๒๕๕๑ : ๑๐) ได้สรุปไว้ดังนี้

๒.๑ การเป็นอาสาสมัครนั้น ต้อง “เต็มใจ” การทำงานอาสาสมัครไม่มีการบังคับ ชูเชิญให้ทำ แต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรัก มีความปรารถนาดีต่อคนอื่น อยากเห็นเขามีความสุข

๒.๒ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ตั้งใจ” คนเรานั้นเมื่อมีความเต็มใจในการทำงานแล้วจะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ตั้งใจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรืองานลำบากใด ๆ มีความเต็มใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ โดยมีต้องให้ใครมาบังคับ

๒.๓ การเป็นอาสาสมัครนั้น ต้อง “พอใจ” พอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ผลงานที่ออกมานั้นก็เป็นความพอใจของคนทำงานที่ทำให้คนอื่นเขาเข้าใจ ทำให้เขามีความสุข ความสำเร็จ ความสมหวัง เกิดความพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข

๒.๔ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ดีใจ” ดีใจที่ได้ทำงานที่ตนนั้นมีความเต็มใจตั้งใจ และพอใจที่ได้ทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็เกิดความดีใจจากผลงานที่ได้ทำไว้ให้ปรากฏแก่สาธารณชนเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของตน

๒.๕ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ภาคภูมิใจ” ในงานที่ตนทำไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ที่ได้ทำลงไป เพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ คนเราเกิดมาไม่มีใครนำอะไรติดตัวมา แต่เมื่อเกิดเป็นคนแล้วก็ทำแต่ความดี มีผลงาน เมื่อจากโลกไปนี้ไปแล้ว สิ่งที่เหลือคือความภาคภูมิใจของตนเอง ครอบครัว และชุมชน

๓. บทบาทและความสำคัญของอาสาสมัคร

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในงานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม และการพัฒนาสังคม เป็นกำลังสำคัญของรัฐบาล และองค์การเอกชน ที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่าง ๆ เช่น ผู้เจ็บป่วยตามโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัย ช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม และช่วยในการพัฒนาสังคม เช่น การพัฒนาชุมชน และการพัฒนาชนบท รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้กำหนดให้ปีคริสต์ศักราช ๒๐๐๑ เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัคร และสะท้อนให้ผู้คนในสังคม ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และองค์การเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัคร ทั้งระดับบุคคล กลุ่ม และสาธารณชน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๓ เห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการแห่งชาติ เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้วันที่ ๒๑ ตุลาคมของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติเป็นวันอาสาสมัครไทย

๔. ปฏิญญาอาสาสมัครไทย

ในโอกาสปีอาสาสมัครสากลและวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลพร้อมด้วยหน่วยงานองค์การที่มีอาสาสมัครและบรรดาอาสาสมัครทั้งหลาย จึงได้ประกาศปฏิญญาอาสาสมัครไทย เพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัครให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ อาสาสมัครมีบทบาทในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคมทั้งในด้านการสังคม สงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกัน แก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคม และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ข้อ ๒ อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มื่อคุณการณ โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจ และมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ ๓ อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญ เพราะเป็นผู้สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ข้อ ๔ ภาครัฐและเอกชนจะต้องส่งเสริม สนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ อุทิศการณ และคุณธรรม

ข้อ ๕ ภาครัฐและภาคเอกชน ต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๖ ภาครัฐต้องจัดให้มีกฎหมายหรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครอง และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๗ ภาครัฐและภาคเอกชน ควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป

ข้อ ๘ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์การได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ ๙ ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

๕. นโยบายการพัฒนาางานอาสาสมัคร

งานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัครได้เสียสละเวลาอันมีค่า ตลอดจนความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั้น ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้เป็นปัญหาทางสังคม การที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยรัฐบาลบรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่ง และสอดคล้องกับทุกภาคส่วน

ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนางานอาสาสมัคร รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ผู้ที่มีปัญหา การป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม พัฒนาองค์การและการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐและภาคเอกชนที่มีอาสาสมัคร ได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓ จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์การเอกชน และอาสาสมัคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

๕.๔ ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัครทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ อุดมการณ์ คุณธรรม และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๕.๕ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัคร และให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตรงกับความสนใจ

๕.๖ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ

๕.๗ ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัครให้เป็นที่แพร่หลาย เป็นที่รู้จัก ยอมรับของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป

๕.๘ จัดให้มีสวัสดิการ ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และให้การยกย่องอาสาสมัคร รวมทั้งหน่วยงานองค์การที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็ง เสียสละ มีผลงานดีเด่นที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผลทำให้เกิดความเสียหายต่องานราชการ

๕.๙ ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทย ทั้งในระดับชาติและระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริม สนับสนุน บทบาท และความสำคัญของอาสาสมัครและงานอาสาสมัคร

๕.๑๐ ปลุกจิตสำนึกและจิตวิญญาณของอาสาสมัครในบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชน ตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานภาคเอกชนในการทำงานเพื่อสังคม

๕.๑๑ ให้มีกฎหมายหรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครองและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑๒ จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติเป็นองค์การอิสระโดยหน่วยงาน และองค์การที่มีอาสาสมัครเป็นสมาชิกเป็นผู้บริหารงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Needs Theory)

สมยศ นาวิการ (๒๕๔๐ : ๑๒๗) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการไว้ว่า ทฤษฎีความต้องการถูกพิจารณาว่าเป็นแบบของการจูงใจจากภายใน เนื่องจากความต้องการของบุคคลอยู่ในตัวของเขา แรงจูงใจให้กระทำของเขาได้มาจากพลังที่อยู่ในตัวของเขา

การพิจารณาถึงทฤษฎีความต้องการต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่านักวิชาการยังไม่เห็นพ้องกันในการแยกประเภทความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่สิ่งเหล่านี้ดูเหมือนจะเป็นความแตกต่างทางภาษาเท่านั้น ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ ความต้องการปฐมภูมิ ความต้องการเบื้องต้น ต้องการการตอบสนองเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นของทุกคน แต่การเรียกร้องแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ส่วนความต้องการทางสังคม จิตใจ หรือทฤษฎีภูมิ ไม่ได้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความอยู่รอด แต่ความต้องการเหล่านี้จะแตกต่างกันระหว่างบุคคลมากกว่าความต้องการทางชีวภาพ ความต้องการทางสังคม จะปรากฏขึ้นมาภายหลังจากความต้องการทางชีวภาพได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ความต้องการความรับผิดชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่องความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต

๒. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการ (Hierarchy of Need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงกันอย่างกว้างขวางทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนนั้นตั้งใจทำงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการ นั่นคือใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี ๕ ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม, ๒๕๔๖ : ๑๘๑ - ๑๘๓)

๒.๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่น ๆ

๒.๒ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security Need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

๒.๓ ความต้องการความรัก (Love Need) หรือ การติดต่อสัมพันธ์ (Affiliation Need) อาทิ ความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ความอยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม

๒.๔ ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่น อยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

๒.๕ ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือ ประสบความสำเร็จสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน ๔ ชั้นแรกนั้นได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ (Maslow) เห็นว่า ความต้องการห้าประการจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับล่างสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ไปจนถึงระดับบนสุดคือ ความต้องการความสมหวังในชีวิต มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อนจนกว่าจะได้รับ ความพอใจในระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

๓. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอโดยแอลเดอร์เฟอร์ (C.P. Alderfer) ในปี ค.ศ. ๑๙๖๙ ด้วยเจตนาที่จะปรับปรุงแนวคิดลำดับความต้องการ ๕ ชั้นของมาสโลว์ ซึ่ง แอลเดอร์เฟอร์ได้วิจัยแล้วพบว่า มีขั้นมากเกินไป ให้ลดจำนวนลำดับลง จึงเรียกทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ว่า Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory โดยมีความต้องการมีเพียง ๓ ลำดับ คือ

๓.๑ ความต้องการความคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย ในขั้นที่ ๑ และ ๒ ของมาสโลว์

๓.๒ ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางสังคมในลำดับที่ ๓ ของมาสโลว์

๓.๓ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ ๔ และ ๕ ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์ สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม

แอลเดอร์เฟอร์ เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ให้สั้นลง เพราะค้นพบจากการวิจัยว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่ม ความต้องการที่สำคัญเพียง ๓ กลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาสนองความต้องการจากลำดับ ๑ ไปหาลำดับ ๓ นั้น ถ้าบุคคลได้พบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้รับความรักและนิยามเพิ่มขึ้น และจากการนำเสนอข้างต้นที่ว่า ความต้องการมีเพียง ๓ ลำดับ คือ Existence – Relatedness - Growth จึงเรียกว่า ERG Theory

๔. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Socially Acquired Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ในปี ค.ศ. ๑๙๖๒ เน้นความต้องการของมนุษย์มี ๓ ประการ โดยเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคมในวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม ที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ ๓ ประการ มีดังนี้ คือ

๔.๑ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) โดยต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรม จนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา

๔.๒ ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) โดยต้องการความรักใคร่ ชอบพอกันเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

๔.๓ ความต้องการอำนาจ (Need for Power) โดยต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ ๓ ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ ๑ และ ๒ ของมาสโลว์ จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูง ความเป็นจริงของทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์การที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จ ต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา

๕. ความต้องการและแรงขับ

นอกเหนือจากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามข้อเสนอแนะของมาสโลว์ (Maslow, ๑๙๕๓) ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะสำคัญของความต้องการ รวมทั้งแรงขับและแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๕.๑ ความต้องการ (Need) หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง แล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิว ก็ต้องหาอาหารเพื่อนำมารับประทาน อ่อนเพลียเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอ ก็ต้องการพักผ่อน ไม่มีเงิน ขาดเงิน ก็ต้องการเงินสำหรับค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศ ก็ต้องการยอมรับต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทางร่างกาย และความต้องการทางด้านจิตใจ

๕.๒ แรงขับ (Drive) หมายถึง สภาพความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย ในขณะที่เกิดความต้องการ เพื่อให้บรรลุความต้องการ หรือกล่าวได้ว่า ความต้องการของร่างกายทำให้เกิดแรงขับนั่นเอง แรงขับเป็นกระบวนการภายใน ซึ่งจะเพิ่มให้แก่พฤติกรรมพลังแรงขับ อาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิ อากาศ ซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นกระตือรือร้นเฉื่อยชา หรือ อารมณ์รุนแรงได้ แรงขับนั้นมีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี โดยส่วนดี คือ สร้างกำลัง พลัง ทำให้บุคคลเกิดกำลังใจทะเยอทะยาน และใช้ความสามารถของตนเต็มที่ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ส่วนไม่ดีคือ หากมีแรงขับมากเกินไปทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจ โดยแรงขับมี ๒ ประเภท ดังนี้

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

๕.๒.๒ แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดจากการรับรู้ทางกิจกรรม หรือแรงกดดันทางจิตใจ (Social Motives) เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีฐานะความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมีเกียรติยศ เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ

๑. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ครอบคลุมความหมายถึงการจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และมูลเหตุจูงใจในการทำงาน

๑.๑.๑ ความหมายการจูงใจ

การจูงใจมนุษย์ เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้น จึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวได้ นอกจากนั้นแล้ว ผลของการจูงใจก็ยิ่งยากแก่การวัด อาทิ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้นมีได้หมายความว่า ระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามสำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้น เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า “Movere” หมายถึง การเคลื่อนไหวอันเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ (สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ, ๒๕๔๒ : ๘๓) บุคคลแต่ละคนล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่งคือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลาย ๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่า บุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไร ถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคน ได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล ๒ คน ที่รู้จักกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เป็นต้นว่า บิดา มารดา และบุตร สามี ภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิท ได้ถูกต้องทุกครั้ง เพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นสิ่งที่สังเกตไม่ได้ และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรมเช่นนั้น

นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการจูงใจ ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรง จึงต้องอธิบายพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สราวุธ โค้วตระกูล, ๒๕๔๑ : ๑๕๓)

๑.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ในเรื่องของการทำงาน จะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทำงานจะมีคุณภาพดี การทำงาน ที่ทำด้วยความตั้งใจ มีความตระหนักรู้การทำงานที่ท้ออยู่ จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกว่าจะงานช่วยให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดหมายในการทำงานแตกต่างกัน ย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำการได้ทำงานแล้วมีความสุข เรียกได้ว่ามีแรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรง และการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถมีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานนั้น ได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการให้ความหมายของแรงจูงใจนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกันอย่างหลากหลายดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๓๘ : ๑๕๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงวิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคล ให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญา ในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของตน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ : ๑๓๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบองค์การ ให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (๒๕๔๓ : ๑๐) กล่าวว่าแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายาม หรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหา หรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

Garrison (๑๙๙๗ : ๒๐๘ อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, ๒๕๔๐ : ๔๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรก เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพฤติกรรมต่อไปเรื่อย ๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

Plunkett (๑๙๙๗ : ๓๙๑ อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ, ๒๕๔๓ : ๙) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคล ซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

Beach (๑๙๘๕ : ๓๗๙ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๓๒) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำที่คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขา เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

Guralnik (๑๙๗๐ : ๙๒๙ อ้างใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๑๓๓) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่า หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานสำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่น ที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Hodgett (๑๙๙๙ : ๓๖ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๑๓๕) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึงการกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บงการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ โดยอาจด้วยการกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพล เช่นว่านั้น ด้วยวิธีเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่นการดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

๑.๑.๓ การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๕๑ : ๑๐๙) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรม ไปยังจุดหมายปลายทาง ตามที่ต้องการ โดยแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุด ในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนี้

๑.๑.๓.๑ ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใด ก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ และพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

๑.๑.๓.๒ ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะให้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น

๑.๑.๓.๓ ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ เช่น ค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

๑.๑.๓.๔ ทักษะที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

๑.๑.๓.๕ ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็จะเกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูง จะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความพยายามมุ่งหวังไว้ต่ำ

๑.๑.๓.๖ การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้น คนในสังคมเดียวกัน ยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย

๑.๑.๓.๗ ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ เช่น การแสดงออกของความไม่พอใจ

๑.๑.๓.๘ แรงผลักดันที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

๑.๑.๓.๙ พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลาย ๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อให้ได้เงิน และได้ชื่อเสียง ความยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่น

๑.๑.๔ มวลเหตุจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๕๑ : ๑๒๐) กล่าวว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมวลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑.๑.๔.๑ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ภาวะเปียก ภูมิทัศน์ ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๑.๑.๔.๒ เศรษฐกิจ เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง ค่าสมนาคุณ โบนัส ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผล ต่อการทำงาน

๑.๑.๔.๓ ฐานะทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคม ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคม ก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

๑.๑.๔.๔ เจตคติต่องาน ความรู้สีกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

๑.๑.๔.๕ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครบังคับ มีอิสระในการทำงาน เหล่านี้เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน

๑.๑.๔.๖ การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกัน

๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไป ทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกัน เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เนื้อหาทฤษฎีที่เน้นกระบวนการที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับการศึกษา มีตัวอย่างเช่น

๑.๒.๑ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดริคเทย์เลอร์

ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกัน คือ Frederick W. Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหาร ที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์

มาใช้ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงานโดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (More Production More Money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ (วราเดช จันทรศร, ๒๕๔๔ : ๓๒) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลาความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงาน การให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์เห็นว่าสิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงาน จำนวนเงินที่พนักงานรับจะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้างมากพอ การจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้นเท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้น การปฏิบัติต่อลูกน้องโดยให้ทำงานเหมือนเครื่องจักรจึงไม่อาจใช้ได้ในระยะยาว

๑.๒.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์

นับตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๕๐ เป็นต้นมา การบริหารหรือการจัดการได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สองเป็นทัศนคติในทางบวก เรียกว่าทฤษฎี Y

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลขี้เกียจไม่ชอบทำงาน ผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการสั่งการโดยตรง การใช้ระเบียบและหน้าที่ในการลงโทษมีความจำเป็น ต้องมีการจูงใจ โดยจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจคือการตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐานเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสม คนจะควบคุมและสั่งงานด้วยตนเอง แรงจูงใจคือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคน ผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับการสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกันเท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บนข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูง คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

๑.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก

ในปี ค.ศ. ๑๙๕๙ Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบ ของเฮร์ซเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎี มีดังนี้

สิ่งจูงใจมี ๒ แบบ คือ แบบที่ ๑ เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ ๒ คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่ามี ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ดังนี้

๑. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงาน มีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น ปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน ปัจจัยกระตุ้นจะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ ตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงาน มีปัญหาจากเรื่องเงินซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

สรุปได้ว่าตามทฤษฎีของ Herzberg มี ๒ มิติที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงาน ต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่ง เริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปจนถึงไม่มีความไม่พอใจ ดังนั้น ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานสำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้นั้น จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง ๒ ด้าน ทั้งด้านที่เรียกว่า Hygienes Factors หรือปัจจัยค้ำจุน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและด้านที่เรียกว่า Motivator Factors หรือปัจจัยจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุข หรือมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒ ประการคือ ประการที่หนึ่ง คือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และประการที่สอง คือสิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้นการจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงินเท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต การขาดงานและการออกจากงานจะน้อยลง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นข้อสมมติฐานที่ไม่ถูกต้อง แต่ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงาน ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัว จูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่ Herzberg เรียกว่า Motivator Factors สำหรับปัจจัยค้ำจุนหรือ Herzberg เรียกว่า Hygienes Factors นั้น เหมือนกับการมีสุขอนามัยดี ป้องกันเชื้อโรคหรือโรคร้ายไข้เจ็บได้ คือ ป้องกัน

ได้แต่ไม่ใช่ทำให้แข็งแรง ปัจจัยกลุ่มนี้หมายถึงรวมถึงเงินเดือน การบริหารงาน การตรวจสอบควบคุมงาน และสภาพการทำงาน เช่น พนักงานทุกคนย่อมมีความหวังว่าจะได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม องค์กรก็ควรบริหารงานให้เหมาะสม ส่วนสภาพของงานก็ต้องเป็นที่พอใจแก่พนักงาน เมื่อองค์การให้ปัจจัยเหล่านี้แก่พนักงาน ในบางครั้งก็ให้เปล่าด้วยความจำเป็นหรือให้ตามกฎหมาย แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไปเมื่อใด ก็จะทำให้พนักงานไม่พอใจเป็นธรรมดาแล้วผลผลิตก็จะต่ำลง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่าง ๆ เจริญก้าวหน้ามาก นอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

๒. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Van Dersal (๑๙๖๘) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ๑) การปกครองบังคับบัญชา ๒) เงินเดือน ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ๔) ความสำเร็จในการทำงาน ๕) การยอมรับทางสังคม ๖) ลักษณะงาน ๗) ความรับผิดชอบ ๘) โอกาสก้าวหน้า

Gilmer (๑๙๖๗) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมา ทั้งนี้ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑) ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ๒) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓) การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ๔) ค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ จำนวนเงินประจำที่ได้รับและรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ๕) ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับรู้ความสามารถ ๖) การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อการฝึกอบรมการดูงาน ๗) การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ๘) สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๙) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ๑๐) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านอื่น ๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๓๕) ได้กล่าวถึงความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (๒๕๒๙) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลผู้นั้น ได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไปในระหว่างที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวัง ที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ องค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสามารถ และด้านบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นบทบาททำให้ตัวบุคคลเกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (๒๕๓๓) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะความพึงพอใจภายใน ปัจจัยสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานก็คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจโครงสร้างการการจูงใจในตัวเองของเขาเอง และนำความเข้าใจนี้ไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจจะต้องมีสามัญสำนึกที่ดี และมีความสามารถที่จะวินิจฉัยวิเคราะห์ ช่างสังเกต และสนใจมองลึกกลงไปถึงความแตกต่างในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ปฏิบัติอย่างเหมาะสม โดยเหตุผลและข้อตกลงทางจิตใจ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ถูกต้อง โดยต้องคาดคะเนถึงความหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถและสิ่งจูงใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ ผู้บริหารควรจะค้นหาว่าอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งจูงใจของพวกเขาได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร

๑. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงานดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงจัดเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถปัจจัยอื่น ๆ ก็จะติดตามมา โดยทั่วไปแล้วองค์กรต่าง ๆ จะมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าในปีต่อ ๆ ไปจะมีความต้องการบุคลากรในตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าไร มีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งมักเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีการขยายหรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากวิธีการดังกล่าวแล้ว ก็ยังมีอีกวิธีหนึ่งคือองค์กรจะไม่ดำเนินการใด ๆ จนกว่าจะมีตำแหน่งว่างลง จึงจะมีการประกาศรับสมัคร มักจะใช้ในองค์การขนาดเล็กที่มีพนักงานจำนวนน้อย ไม่ค่อยมีการโอนย้าย ปลดออก ลาออก แต่อาจจะมีผลเสียต่อการดำเนินงานขององค์กรได้ ในกรณีตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถหาผู้สมัครได้ในขณะนั้น (เชาว์ โรจนแสง, ๒๕๓๗) นอกจากนั้นแล้ว ดนัย เทียนพุด (๒๕๔๑) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากรถือว่าเป็นงานพิสุจน์ฝีมือของนักบริหารทรัพยากรบุคคลว่าจะมีความเป็นมืออาชีพมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ก็เพราะว่า “การสรรหาคน” เพื่อมาทำงานกับองค์กร เป็นหัวใจสำคัญของการธุรกิจ

ที่จะรองรับการขยายธุรกิจ ขณะเดียวกันก็ทดแทนบุคลากรที่ลาออกไประหว่างปี หากนักบริหาร ทรัพยากรบุคคลไม่สามารถ “หาคน” มาได้ตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ก็จำเป็นต้องพิจารณาตนเอง

๑.๒ ความหมายของการสรรหาบุคลากร

สำหรับความหมายของการสรรหาบุคลากรนั้น ได้มีนักคิดนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังต่อไปนี้

Carrell & Kuzmits (๑๙๘๖) ให้ความหมายว่า “การสรรหา” คือ กระบวนการของการแสวงหาผู้สมัครที่พอจะหาได้ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการในองค์กร

Bernardin & Russell (๑๙๙๓) ให้ความหมายว่า “การสรรหา” เป็นกระบวนการของการค้นหาและชักจูงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่างให้เข้ามาสมัครงานกับองค์กร

Bartol & Martin (๑๙๙๔) ให้ความหมายว่า “การสรรหา” คือ กระบวนการค้นหาและชักจูงผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถ และเหมาะสมบรรจุในตำแหน่งงานที่ว่าง

Crouch & Jamison (๑๙๙๕) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการเสาะหาคนที่มีความรู้ความสามารถและสนใจในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการจัดการต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาตามที่องค์กรต้องการ การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สุด และบรรจุให้ทำงานตามตำแหน่งต่าง ๆ ของสายงาน

สุภาพร พิศาลบุตร (๒๕๔๘) ได้อธิบายไว้ว่า การสรรหาบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการจัดหาบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เป็นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ดังนั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากร จึงมีบทบาทที่สำคัญจะต้องมีความรู้ความเข้าใจลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของบุคคลเป็นอย่างดี

บรรพต วิรุณราช (๒๕๕๒) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหา รับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่า ต้องการคนทำงานตำแหน่งใด ก็คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราค่าจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ และสนใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา

วรรณรณ แสงมณี (๒๕๕๖) กล่าวว่า การสรรหาถือเป็นกิจกรรมในการดำเนินงานเพื่อเสาะแสวงหาบุคลากร ทั้งด้านจำนวนและคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร มาสมัครเข้าร่วมทำงานในองค์กร

จากความหมายการสรรหาบุคลากรต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของการสรรหาบุคลากรได้ว่า เป็นกระบวนการค้นหา หรือชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติตรงตามความต้องการในตำแหน่งงานนั้น ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กร

๑.๓ ความสำคัญของการสรรหาบุคลากร

ความสำคัญหรือความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากร มักมีสาเหตุหรือที่มาดังต่อไปนี้ (จุมพล หนิมพานิช, ๒๕๔๗)

๑.๓.๑ เกิดจากการที่มีการขยายกิจการ คือ การมีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ขึ้นมา ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากร เพื่อนำเข้ามาปฏิบัติงาน

๑.๓.๒ เกิดจากมีการลาออก โอนย้าย เกษียณอายุ หรืออื่น ๆ ที่ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ในบางตำแหน่ง ในแง่นี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน ทั้งนี้เพื่อให้กิจการดำเนินต่อเนื่องไปได้

๑.๓.๓ เกิดจากการมีการเลื่อนบุคลากรไปจากตำแหน่งเดิม ทำให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ในกรณีดังกล่าวจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทน

๑.๔ วัตถุประสงค์ของการสรรหาบุคลากร

โดยทั่วไปวัตถุประสงค์ในการสรรหาบุคลากร มีดังนี้ (บุญทัน เอกไชสง และ เอ็ด สาระภูมิ, ๒๕๒๘)

๑.๔.๑ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งจะเชื่อว่าจะให้ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

๑.๔.๒ เพื่อขจัดและหลีกเลี่ยงปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต อันเนื่องมาจากความไม่พอใจในงาน อุบัติเหตุ ตลอดจนความขัดแย้งของบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งหากมีหลักการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ดีก่อนรับเข้าทำงานแล้ว ปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวก็อาจไม่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดได้น้อยที่สุด

๑.๔.๓ เพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายลูกจ้าง ในแง่ที่ได้ทำงานที่ตนพึงพอใจ และเพื่อประโยชน์สูงสุดของฝ่ายนายจ้าง หรือองค์กรในแง่ของการใช้ทรัพยากรมนุษย์ได้ผลเต็มที่

๑.๕ แหล่งการสรรหาบุคลากร

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (๒๕๒๖) ได้จำแนกแหล่งที่จะสรรหาเป็น ๒ แหล่งคือ

๑.๕.๑ การสรรหาบุคลากรภายในหน่วยงาน

การสรรหาโดยวิธีนี้นับว่าเป็นผลดีในด้านที่จะทำนุบำรุง และส่งเสริมกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิธีการนี้ คือ เลือกสรรด้วยวิธีคัดเลือกหรือเลื่อนตำแหน่งบุคคลในหน่วยงาน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความเหมาะสม วิธีนี้ใช้อยู่ในวงราชการ เช่น การเลือกหรือการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงในระดับที่สูงขึ้น

๑.๕.๒ การสรรหาบุคลากรจากภายนอกหน่วยงาน

เป็นการสรรหาบุคลากรจากที่อื่นเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เช่น การรับโอนบุคคลจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน การรับบุคคลที่เพิ่งสำเร็จจากสถานศึกษา

๑.๖ วิธีการสรรหาบุคลากร

อุทัย หิรัญโต (๒๕๓๑) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรไว้ว่า

๑) การสรรหาบุคลากรนั้นมิใช่เป็นการดำเนินการแต่เพียงให้คนมาสมัครเข้าทำงานมาก ๆ แต่ต้องให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การสรรหาบุคลากรต้องสรรหาที่มีคุณภาพมิใช่ปริมาณ ๒) การเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกันหรือเปิดเป็นการทั่วไป โดยปราศจากการกีดกันในเชื้อชาติ ศาสนา ตระกูล ชนชั้น หรือภูมิฐานะของบุคลากร ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและ

มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งที่ต้องการย่อมมีสิทธิสมัครเข้าทำงาน ๓) การยึดถือความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ วิธีการข้อนี้เป็นวิธีการสรรหาบุคคลากรตามระบบคุณวุฒิ เมื่อเปิดโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ทุกคนแล้วก็ต้องมีบุคคลเหล่านั้นได้แข่งขันกันแสดงความรู้ ความสามารถเพื่อเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงสุด สำหรับวิธีการสรรหาบุคคลากรนั้น โดยทั่วไปจะมีอยู่ด้วยกัน ๒ ระบบ (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๒๑) คือ

๑.๖.๑ ระบบคุณธรรม (Merit System)

ได้มีผู้แปลเป็นภาษาไทยต่าง ๆ กัน เช่น ระบบคุณวุฒิระบบความรู้ ความสามารถ ระบบความดี ระบบความดีและความสามารถ เป็นต้น อย่างไรก็ตามในหลักการแล้ว เหมือนกันและดูจะแปลมาจากภาษาอังกฤษคำเดียวกัน ระบบคุณธรรมเป็นที่นิยมใช้ในการบริหาร บุคคลแพร่หลายในหลายประเทศและเป็นที่ยอมรับนับถือกันว่า เป็นระบบที่ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคลมากที่สุด วัตถุประสงค์ของระบบคุณธรรมคือ ต้องการขจัดระบบอุปถัมภ์ (Patronage) ออกไปกับความต้องการให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงานโดยเปิดโอกาสให้ เท่าเทียมกัน วิธีการที่สำคัญของระบบคุณธรรมคือ การสอบเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าวมา ปฏิบัติงาน แนวคิดในการบริหารงานบุคคลตามระบบนี้มีลักษณะเด่น ๔ ประการ คือ

๑. หลักความเสมอภาค การเข้าปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ นั้นผู้ที่มี คุณสมบัติและพื้นความรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ย่อมมีโอกาสและสิทธิ์เท่ากัน ที่จะสมัครสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงชาติตระกูล ศาสนาหรือผิวพรรณ ทั้งนี้ เพราะว่าทุกคน ย่อมมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน และในการกำหนดเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่การงานก็ยึดหลักนี้เป็น สำคัญ

๒. หลักความสามารถ ในการเลือกบุคคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้น จะต้องยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ ต้องพยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีที่สุด โดยประกาศเชิญชวนให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครสอบ ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ แล้วจัดให้มีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก

๓. หลักความมั่นคงในการปฏิบัติงานความมั่นคงในงานย่อมมี ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานมาก สำหรับผู้ที่เป็นข้าราชการแล้วย่อมมีหลักประกันว่าการรับราชการนั้น ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย และสามารถยึดถือเป็นอาชีพได้ ส่วนในองค์การธุรกิจก็มี หลักการและกฎเกณฑ์ที่ให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานเช่นกัน โดยเฉพาะมีพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานเป็นหลักประกันสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่

๔. หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการข้อนี้มีลักษณะมุ่งเน้น เฉพาะข้าราชการมากกว่าวงการธุรกิจ ในวงข้าราชการประจำต้องตั้งมั่นอยู่ในความเป็นกลางทาง การเมือง มิให้ถูกแทรกแซงทางการเมืองหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อาณัติ หรืออิทธิพลของการพรรค การเมืองใด

๑.๖.๒ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System)

เป็นลักษณะตรงข้ามกับระบบคุณธรรม ซึ่งจะหมายถึงระบบชู้เลี้ยง ระบบเล่นพวก และระบบชอบพอเป็นพิเศษ ระบบอุปถัมภ์กล่าวได้ว่ามีอยู่ในทุกสมัยในทุกประเทศ จะแตกต่างกันบ้างก็เพียงแต่องศาของการนำมาใช้ว่าจะมากน้อยเพียงใดเท่านั้น

๑.๗ นโยบายการสรรหาบุคลากร

Jerry (๑๙๙๗) กล่าวว่า นโยบายเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการตัดสินใจของผู้บริหาร ในลักษณะที่เห็นวิถีทางและผลแห่งการดำเนินงานอย่าง มีขอบเขต มีเหตุผล และมีมาตรฐาน โดยพิจารณาว่านโยบายเป็นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวม ในเรื่องของการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม ดังนั้นการมีนโยบายการสรรหาบุคลากรที่ดี ย่อมทำให้การตัดสินใจเลือกบุคลากรที่องค์กรต้องการมากที่สุด

ยงยุทธ เกษสาคร (๒๕๔๗) นโยบายการสรรหาบุคลากร เป็นงานขั้นแรกที่ทำให้ทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จ มีผลในทางชักจูงใจให้ได้คนดีมาทำงาน สนับสนุนให้คนที่ทำงานอยู่แล้วปรับปรุงสมรรถภาพของตนเองให้สูงขึ้น และรักษาพนักงานดี ๆ ให้อยู่ในบริษัทต่อไป ขณะเดียวกันคนที่ไร้ประสิทธิภาพก็จะออกไป นโยบายการสรรหาบุคลากรเป็นลักษณะนโยบายที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

๒. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคลากร

การคัดเลือกบุคลากรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกี่ยวกับการสรรหา แต่มีลักษณะตรงกันข้ามคือ การสรรหาถือว่ามีลักษณะเป็นบวก (Positive Function) เพราะเป็นการพยายามดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้มาสมัครงาน เข้ารับการคัดเลือก หรือเข้ารับการทดสอบ เพื่อเข้าทำงานในองค์กรให้มากที่สุด แต่การคัดเลือกเป็นการปฏิเสธผู้สมัครที่ไม่เข้าร่วมหรือไม่เหมาะสม จึงถือว่ามีลักษณะเป็นลบ (Negative Function)

Stone & Kendall (๑๙๕๖) กล่าวว่า การเลือกบุคลากรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด ย่อมขึ้นกับการสรรหาเป็นปัจจัยสำคัญ ในกรณีที่การสรรหาสามารถชักจูงผู้มีความรู้ความสามารถตามที่ต้องการให้สนใจมาสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้มาก การคัดเลือกก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม การคัดเลือกจะไม่ได้คนที่เหมาะสมและไร้ประสิทธิภาพ หากไม่มีคนมาให้เลือกหรือมีแต่จำนวนน้อย การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมทำให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์การเป็นอย่างยิ่ง กล่าวไว้ว่า การลงทุนให้ได้บุคคลที่ดีเข้ามาในองค์กรจะสามารถผลิตผลตอบแทนที่สูงกลับคืนมาให้องค์กร ฉะนั้นองค์กรการเลือกที่ดีย่อมส่งผลในด้านความพึงพอใจทั้งทางด้านนายจ้างและพนักงานพนักงานเองก็ทำงานที่ตรงตามความสามารถ และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดีคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ

๒.๒ ความสำคัญของการคัดเลือกบุคลากร

๒.๒.๑ ผู้บริหารมีความรู้มากขึ้น มีความเข้าใจในด้านความซับซ้อนของการคัดเลือก เรียนรู้ถึงจุดอ่อนและข้อจำกัดเกี่ยวกับเทคนิคการเลือกประเภทต่าง ๆ รู้ถึงความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน (Probability of Error) ในการใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ เป็นต้น ฉะนั้นจึงยอมรับและให้ความสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการคัดเลือก ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ผลการคัดเลือกคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ ลักษณะของกฎหมายแรงงาน ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ฉะนั้นในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน จะต้องคำนึงถึงความซับซ้อนและแง่มุมของกฎระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดในกฎหมายที่ว่าด้วยการว่าจ้าง

๒.๒.๓ การคัดเลือกเป็นงานที่มีความพิเศษ และเป็นความยากลำบาก เพราะการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลผ่านงานที่ทำนั้น เป็นการกล่าวในลักษณะกว้าง ๆ ไว้ใน Job Description

๒.๒.๔ บางครั้งองค์กรจะประสบความยุ่งยากลำบากกับพนักงานบางคนที่ต้องการพ้นจากงานในระยะแรก และได้ใช้วิธีการร้องทุกข์กลับเข้าทำงาน จึงทำให้องค์กรอาจต้องรับบุคคลที่ไม่เหมาะสมให้ทำงานร่วมกับพนักงานที่องค์กรคัดเลือกมาอย่างดี

๒.๒.๕ การคัดเลือกที่มีประสิทธิผลย่อมทำให้เกิดความคุ้มค่าแก่องค์กร เป็นอย่างยิ่ง กล่าวไว้ว่า การลงทุนให้ได้บุคคลที่ดีเข้ามาในองค์กร จะสามารถผลิตผลตอบแทนที่สูง กลับคืนมาให้องค์กร ฉะนั้นองค์กรการเลือกที่ดีย่อมส่งผลในด้านความพึงพอใจ ทั้งทางด้านนายจ้าง และพนักงาน พนักงานเองก็ทำงานที่ตรงตามความสามารถ และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรได้เป็นอย่างดี

๒.๓ วัตถุประสงค์ของการคัดเลือกบุคลากร

วิลาค สิงหวีสัย (๒๕๓๕) ได้กล่าวว่า หลักการคัดเลือกบุคลากร คือ การคัดเลือก คนดีที่สุดเท่าที่จะมีในบรรดาผู้ที่มีความประสงค์จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ว่า Put the Right Man on the Right Job หรือการบรรจุแต่งตั้งคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ นั้นเอง สิ่งที่ทำให้คนแตกต่างกันคือ ความมีลักษณะความเป็นตัวของตัวเอง (Self-evident) ซึ่งความแตกต่าง ระหว่างบุคคลนี้จะเป็นพื้นฐานของการบรรจุแต่งตั้งคนเข้าปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (๒๕๒๓) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรมีดังนี้

๑. โดยทั่วไปแล้วงานขององค์กรแต่ละงาน และแต่ละตำแหน่ง หากมี ลักษณะแตกต่างกัน ก็ควรจะได้รับคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน เพื่อให้ ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับงาน

๒. การคัดเลือกบุคลากรต้องพยายามให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุด ซึ่งรวมถึงความเหมาะสมกับเพศ ความถนัดชัดเจน และเหมาะสมกับคุณภาพ

๓. การคัดเลือกบุคลากรจะต้องมีการทดสอบ หรือมีมาตรการวัดความรู้ ความสามารถที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ และเป็นธรรม

๔. การคัดเลือกบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะของงานต่างกัน ก็ควรใช้วิธีการที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะของงาน และสภาพการทำงานประกอบด้วย

Strauss & Sayles (๑๙๘๐) ได้กล่าวถึงหลักการคัดเลือกว่ามี ๓ ประการ คือ

๑. การธำรงรักษาภาพพจน์ขององค์กร

๒. การจัดตำแหน่งงานให้เหมาะสมกับคน

๓. การจัดหาคนให้เหมาะสมกับงาน

จุมพล นิมพานิช (๒๕๔๗) ได้ให้หลักการคัดเลือกบุคลากรว่า เป็นกระบวนการ ที่องค์กรหรือหน่วยงาน พยายามกลั่นกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เข้ามาทำงานในองค์กร ดังนั้นหลักของการคัดเลือกโดยทั่วไป จึงมุ่งพิจารณาคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็น ลักษณะเฉพาะ ที่เหมาะสมกับงานในแต่ละประเภท คุณลักษณะต่าง ๆ ที่นำมาพิจารณาได้แก่

๑. ร่างกาย หมายถึง สุขภาพอนามัยของผู้ที่มาสมัครว่า มีสุขภาพอนามัย เป็นอย่างไรมีสุขภาพที่แข็งแรงมากน้อยเพียงใด

๒. ความรู้ที่นอกเหนือไปจากความรู้ที่สำคัญที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา แล้ว ยังมีความรู้พิเศษอย่างอื่นอีกหรือไม่ อาทิ ความรู้ทางด้านภาษา ทางด้านคอมพิวเตอร์ ขณะเดียวกันเป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้หรือไม่อย่างไร

๓. ปฏิภาณไหวพริบตลอดจนเชาว์ปัญญาที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา ตลอดจนการตัดสินใจเฉพาะหน้าบางเรื่องเป็นอย่างไร คุณลักษณะในประการนี้ปัจจุบันถือว่ามีความสำคัญมากโดยเฉพาะปฏิภาณไหวพริบในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องการให้บุคลากรที่เข้ามาสู่องค์กร ควรจะมีลักษณะเช่นว่านี้

๔. ความถนัดตามธรรมชาติหรือไม่ ถ้ามี มีมากน้อยแค่ไหน

๕. ความสนใจ ความเต็มใจ ในการทำงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เป็นเช่นไร คุณลักษณะในข้อนี้เป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญ เพราะถ้าบุคลากรที่องค์กรคัดเลือกมาไม่มีความสนใจ ไม่มีความตั้งใจในการทำงาน การที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุวัตถุประสงค์หรือมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องไม่ง่าย

๖. บุคลิกภาพอื่น เช่น ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละ ตลอดจนความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ

๒.๔ นโยบายการคัดเลือกบุคลากร

จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๗) ได้เสนอแนะว่า หน่วยงานหรือองค์การ ควรกำหนดนโยบายในการคัดเลือก ดังนี้คือ

๒.๔.๑ การคัดเลือกควรยึดหลักความยุติธรรมและหลักเสมอภาค ซึ่งถ้าขาดหลักในข้อนี้จะทำให้การคัดเลือกถูกกล่าวหา หรือกล่าวขวัญไปทางที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

๒.๔.๒ การคัดเลือกควรยึดวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๒.๔.๓ การคัดเลือกจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ

๒.๔.๔ การคัดเลือกควรจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การทดสอบการปฏิบัติงาน

๒.๔.๕ การคัดเลือกควรมีการนำหลักวิชาการมาประยุกต์

๒.๔.๖ การคัดเลือกควรยึดถือนโยบายประหยัด คือ ไม่สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่าย ขณะเดียวกันสามารถได้คนดีมีความรู้ ความสามารถ

๒.๔.๗ การคัดเลือกควรพิจารณาจากบุคคลภายในก่อนบุคคลภายนอก ทั้งนี้ เพื่อการสร้างขวัญกำลังใจของบุคคลภายใน รวมทั้งการสร้างความรักภักดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในขององค์การ

๒.๔.๘ การคัดเลือกแต่ละครั้งนั้น ควรจะมีการประเมินผลว่ามีปัญหาหรือข้อบกพร่องอะไรหรือไม่ ถ้ามีควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไข ก่อนที่จะได้มีการดำเนินการคัดเลือกในครั้งต่อไป

๒.๔.๙ การตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือกน่าจะขึ้นอยู่กับผู้บริหารตามสายงานที่ต้องการบุคคลเข้าทำงาน โดยมีฝ่ายบุคคลเป็นผู้รักษามาตรฐานขั้นต่ำ

๒.๕ กระบวนการและวิธีการคัดเลือกบุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๒) ได้กล่าวว่า กระบวนการคัดเลือกจะเริ่มต้นเมื่อมีตำแหน่งว่างขึ้นในองค์กรอันสืบเนื่องมาจากอาจมีการโยกย้าย การเลื่อนขั้น หรือการลาออก หรืออาจจะได้รับการอนุมัติให้มีการเพิ่มพนักงาน ซึ่งตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวนี้ ก่อนจะมีการคัดเลือกจริง ๆ อาจจะได้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยน หรือมีการทดแทนกันภายในเป็นเบื้องต้นเสียก่อน จากนั้นก็จะมี การรับพนักงานใหม่ กระบวนการของการคัดเลือกมีขั้นตอนต่าง ๆ เป็นลำดับ ดังนี้

๒.๕.๑ การรับสมัครและการสัมภาษณ์เบื้องต้น เป็นขั้นตอนของการที่ ผู้สมัครงานได้เข้ามาในสำนักงานขั้นตอนของการดำเนินงานเป็นลำดับแรกสุดก็คือ การสัมภาษณ์ เบื้องต้นอาจจะใช้บุคคลคนเดียวหรือหลายคนก็ได้ สุดแล้วแต่ความสำคัญของงาน การสัมภาษณ์ เพื่อได้ข้อมูลเบื้องต้น มักกระทำเพื่อกลั่นกรองบุคคลซึ่งเห็นได้ชัดว่ามีคุณสมบัติตามที่ต้องการแน่นอน ในขั้นตอนนี้บุคลิกภาพที่ปรากฏมักจะได้เห็นได้ง่ายและหากสังเกตได้ชัดแล้วว่าไม่ตรงกับคุณสมบัติ จะไม่พิจารณาในการคัดเลือกขั้นต่อไป

๒.๕.๒ การกรอกใบสมัคร ซึ่งใบสมัครดังกล่าวนี้ ควรจะกรอกได้ไม่ยาก นักและเป็นข้อมูลที่จำเป็นจะจัดเรียงเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ประวัติการทำงาน และข้อมูลเกี่ยวกับตัวผู้สมัคร

๒.๕.๓ การตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับผู้สมัคร ขั้นตอนนี้เป็นการ ตรวจสอบประวัติของผู้สมัคร เพื่อที่จะช่วยให้ทราบว่าการทำงานต่าง ๆ ที่แล้มาหรือข้อมูลต่าง ๆ ของผู้สมัครที่ได้กรอกไว้ในใบสมัคร จะต้องมีการทดสอบข้อมูลที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความ สำเร็จของงานได้มาก

๒.๕.๔ การทดสอบพนักงาน ขอบเขตของการใช้เครื่องมือในการทดสอบ พนักงาน อาจจะแตกต่างกันบ้างสำหรับองค์การแต่องค์การ ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่จะคัดเลือก ขึ้นอยู่กับความเข้าใจของบริหาร ข้อดีของการทดสอบคือการทดสอบนั้น นับว่าเป็นการวัดที่ชัดเจน มากกว่าการสัมภาษณ์ ซึ่งมักจะต้องใช้ดุลพินิจที่อาจโต้แย้งได้ในการประเมินพนักงานว่ามีคุณสมบัติ ความสามารถเพียงใด โดยเฉพาะการทดสอบความสามารถเกี่ยวกับงานใดงานหนึ่ง ซึ่งเป็นงานที่มี กำหนดไว้แน่นอน

๒.๕.๕ การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เป็นวิธีการอันหนึ่งที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งในการพิจารณาว่าจ้างพนักงาน ข้อดีของผู้ทำการสัมภาษณ์ คือ สามารถรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่ แล้มาแล้ว จะได้นำมาพิจารณาประเมินรวมกัน เพื่อที่จะนำไปสู่การตัดสินใจอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับ ผู้สมัครเพื่อจะว่าจ้างต่อไป

๒.๕.๖ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและการตัดสินใจรับเข้า คือ การพิจารณา กลั่นกรองขั้นสุดท้าย คือ การส่งไปให้แผนกที่จะรับคนให้ทำการสัมภาษณ์ และให้พิจารณาตัดสินใจ อีกครั้ง โดยมักจะเป็นหัวหน้างานที่บุคคลนั้นจะไปอยู่ ในขั้นนี้จำนวนผู้สมัครที่จะทำการสัมภาษณ์ โดยหัวหน้างานจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับฝ่ายการพนักงานที่ได้ทำการคัดเลือกไว้เป็น เบื้องต้นว่ามากหรือน้อย

๒.๕.๗ การตรวจร่างกาย เป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการคัดเลือก หากหน่วยงานนั้น ๆ มีแผนกแพทย์หรือมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการตรวจสุขภาพ ก็จะมีการมอบหมายให้มีการตรวจสอบเกี่ยวกับความพร้อมทางร่างกาย เช่น ความสามารถในการใช้สายตา หรืออื่น ๆ

๒.๕.๘ การบรรจุ การบรรจุซึ่งจะมีการส่งมอบ โดยให้ไปรายงานตัวกับหัวหน้างานในแผนกที่รับเข้าซึ่งจะมีวิธีการให้รายงานอย่างถูกต้อง มีการส่งรายละเอียดประวัติ ข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนผลการคัดเลือกตามวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้การสอนงานในระยะเริ่มแรก จากหัวหน้างานสามารถกระทำได้สะดวกและง่ายขึ้น

๒.๖ การทดสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

เนื่องจากงานภายในองค์การมีมากมายหลายชนิด ฉะนั้นการได้บุคคลที่มีความรู้ความชำนาญ และมีประสบการณ์แตกต่างกันมากมายหลาย ๆ ด้านมาไว้ในองค์การ จะทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้มีความพยายามที่จะสร้างและกำหนดวิธีการที่จะใช้เป็นเครื่องมือวัดความสามารถของบุคคล เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เครื่องมือที่นำมาใช้ก็มีหลายแบบต่าง ๆ กัน แล้วแต่ลักษณะของงานและความมุ่งหมายของการใช้เครื่องมือ ที่ได้รับความนิยมที่สุด คือ การทดสอบ ซึ่งถือว่าการวัดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จำเป็นในการเลือกที่ถูกต้องแม่นยำ การทดสอบเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในองค์การ เพราะเป็นการช่วยทำให้ทราบถึงวุฒิความสามารถของผู้สมัคร (Mandell, ๑๙๖๔)

การใช้แบบทดสอบทางจิตวิทยาแบ่งออกได้ดังนี้ (Blum & Nayloe, ๑๙๖๘ อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, ๒๕๓๕)

๒.๖.๑ การทดสอบสติปัญญา การทดสอบนี้เป็นการวัดความสามารถทางจิตของบุคคล คือ วัดความเข้าใจ วัดความคล่องในการพูดหรือใช้ถ้อยคำ ความจำ การใช้เหตุผล การใช้ตัวเลขความรวดเร็วในการเข้าใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งและมโนภาพ

๒.๖.๒ การวัดความถนัด คือ การทดสอบความสามารถของคนที่จะเรียนรู้งานอย่างใดอย่างหนึ่งภายในเวลาที่กำหนด เหมาะกับผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อนหรือมีประสบการณ์น้อย ทำให้ทราบว่าใครเหมาะที่จะทำอะไร และมีความสามารถในการทำงานขนาดใด

๒.๖.๓ การทดสอบความสัมฤทธิ์ผล ใช้วัดคุณสมบัติที่เคยทำงานมาแล้ว เพื่อทดสอบว่ารู้เรื่องนั้นมากน้อยเพียงใด

๒.๖.๔ การทดสอบความสนใจ ทำให้ทราบว่าชอบอะไรหรือไม่ชอบอะไรเกี่ยวกับอาชีพงานอดิเรกและกิจกรรมส่วนตัวอย่างอื่น

๒.๖.๕ การทดสอบบุคลิกภาพ เพื่อหาว่าผู้สมัครมีความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ดีเพียงใด และสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามขนาดไหน

๒.๗ เกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเป็นเครื่องชี้ถึงความเหมาะสมของบุคคล เพื่อที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีลักษณะตามที่ระบุไว้ในลักษณะของงานและรายละเอียดของแต่ละตำแหน่ง แต่ในบางกรณีการคัดเลือกบุคลากรมิได้หวังเฉพาะให้เข้ามาทำงานเพียงหน้าที่เดียว แต่ยังต้องการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ได้ด้วย

เมื่อเป็นเช่นนี้การคัดเลือกก็จะพิจารณาความสามารถของบุคลากรหลาย ๆ อย่าง การพิจารณาอีกที่จะต้องอาศัยหลักการคัดเลือกบุคลากร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓) ดังนี้ ๑) ทักษะหรือความสันทัด ๒) ประสบการณ์ ๓) อายุ ๔) เพศ ๕) การศึกษาและการอบรม ๖) ลักษณะทางร่างกาย ๗) รูปร่างลักษณะ ๘) ความคิดริเริ่มและการตื่นตัวในการทำงาน ๙) ความถนัด ๑๐) ความมั่นคง ๑๑) ทักษะคติหรือท่าทีที่มีต่อนายจ้าง และ ๑๒) บุคลิกภาพ

จุมพล หนิมพานิช (๒๕๔๗) ได้เสนอแนะว่า หน่วยงานหรือองค์การควรกำหนดนโยบายในการคัดเลือกว่า ควรจะมีเรื่องอะไรบ้าง และมีแนวทางอะไรบ้างในแต่ละเรื่อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๑. ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

กิติพันธ์ รุจิรกุล (๒๕๒๙) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะ และมีบทบาทหน้าที่ ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๙) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์ และศิลป์ ศาสตร์ คือการศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือการที่จะนำเอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของ ตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคุมกับ ตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม อย่างมีศาสตร์และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

๒. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

องค์การใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือคนหรือ บุคลากรในองค์การ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคน เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และ

ขององค์การอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทုံมเหตุความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์การ ดังนี้

วีชี ฐุวรรณ และคณะ (๒๕๒๖) ได้กล่าวถึง การที่สมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก ๆ โดยพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น ๓) รู้สึกผูกพัน กับสิ่งที่กระทำอยู่ ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่า อะไรจำเป็นต้องทำ ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ และ ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน

Adams (๑๙๖๓) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเสมอภาค ว่า มีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า คือการทုံมเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทုံมเทให้กับองค์การ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่มีผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทုံมเทให้ องค์การนั้นเท่ากัน ดังนี้ คือ ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ เท่ากับผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ สิ่งที่ตนได้ทုံมเทให้กับองค์การ เท่ากับสิ่งที่ผู้อื่นได้ทုံมเทให้กับองค์การ ถ้าในทางตรงกันข้าม ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ มากกว่าผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ หรือผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ น้อยกว่าผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ ก็จะไม่มีความเสมอภาค จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้ความเสมอภาคนั้น จะเป็นสิ่งที่บุคคลทုံมเทให้กับองค์การอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงาน คิดว่าเหมาะสมกับการได้ทုံมเทอย่างแท้จริงให้กับองค์การ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

๑. ความหมายการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีผู้รู้ และนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไว้หลายอย่าง ดังนี้

Stephen Forrer (๒๐๐๙) ได้ให้ความหมายของกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนองค์การโดยผ่านกระบวนการพื้นฐานที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ การสร้างความรู้ความสามารถที่ตอบสนองต่อทิศทางของธุรกิจ ณ ปัจจุบันและอนาคต กระตุ้นให้พนักงานทั้งเป็นกลุ่ม และปัจเจกบุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถือเป็นกลยุทธ์หนึ่งในแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจขององค์การและผลตอบแทนให้แก่ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และผลตอบแทนที่สูงขึ้น

นฤมล นิราทร (๒๕๓๔) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานการเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่าประสบความสำเร็จซึ่งออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้น ด้วยการวางแผนอาชีพงานการพัฒนาอาชีพงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สุธน ตั้งสกุล (๒๕๔๗) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อดำเนินการให้พนักงาน ซึ่งมีความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งองค์การเป็นผู้กำหนดให้สัมพันธ์กับเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล

จงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๖ : ๒๔๗) ให้ความหมายของความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุดซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น อยู่ในใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคน และทำการวิเคราะห์งาน จนได้ตำแหน่งงานและกลุ่มงานอาชีพ จากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการข้อมูลทางตำแหน่งและความชอบพอในทางอาชีพ จะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการข้างต้น และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น จะอาศัยผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่พนักงานตลอดเวลา ด้วยการให้การอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้น โยกย้าย หรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่เรื่อยไป ตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

สมิต สัจฉกร (๒๕๓๘) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานเป็นกิจกรรมทางการบริหารบุคคลเพื่อการดำเนินงานให้พนักงานได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการจัดทำแผนเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Planning) และการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งาน (Career Management) เริ่มจากการประเมินความสามารถพนักงาน นำมาพิจารณาจัดไว้ทดแทนตำแหน่ง (Replacement Chart) รวมทั้งการจัดให้ได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเลื่อนขั้นไปตามสายงาน (Career Path) อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมุ่งให้พนักงานได้รับความสำเร็จอย่างสูงตามความสามารถ ขณะเดียวกันองค์การยังสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปภาวดี ประจักษ์คุษณิณี และ กิ่งพร ทองใบ (๒๕๓๗ : ๘๕) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path Development) ว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งองค์กรจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจจะได้แก่การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้ โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต

๒. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ได้มีนักวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ไว้ดังต่อไปนี้

เสถียรไชยพัทธ์ ศรีวะรมย์ (๒๕๔๘ : ๘) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาสายอาชีพว่า เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ทั้งแก่ตัวลูกจ้างและตัวนายจ้างเอง โดยลูกจ้าง ที่มีการวางแผนสายอาชีพจะทราบว่า ความต้องการเรื่องงานจริงๆ ของตนคืออะไร แล้วทำการพัฒนาไปให้ถึงจุดหมายนั้น ส่งผลให้เกิดผลงานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ถือเป็นกิจกรรมเพื่อการฝึกอบรม พัฒนา หรือปรับปรุงการทำงาน ตลอดจนบุคลากรให้เหมาะสมกับงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต และยังรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์การจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินการให้บรรลุไปสู่เป้าหมายแผนอาชีพงานของตน ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายขององค์กร และขณะเดียวกันก็เพื่อให้บุคคลเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย (London and Stumph, ๑๙๘๒ : ๔ - ๖)

แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวางแผนอาชีพ (Career Planning) การจัดการอาชีพงาน (Career Management) ตลอดจนการจัดทำแผนผังอาชีพ (Career Path) ซึ่งการจะเข้าใจถึงแนวคิดดังกล่าว จำเป็นต้องเข้าใจถึงความหมายและแนวคิดต่างๆ ต่อไปนี้

๒.๑ การจัดการอาชีพงาน (Career Management)

การจัดการอาชีพงานจะเกี่ยวเนื่องกับกระบวนการในการเสริมสร้างแนวคิดของตนเองที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของงาน และการเป็นผู้ทำงานที่ดี บุคคลจัดการกับอาชีพงานของตนโดยการตัดสินใจที่จะแสวงหาทางเลือกที่จะรับหรือปฏิเสธงานต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามา ส่วนองค์การจัดการอาชีพงานโดยการเลือกสรรและให้โอกาสในการทำงานแก่บุคคลที่เห็นว่าสมควร ซึ่งหมายรวมถึงการเคลื่อนย้ายบุคคลในแนวราบและแนวตั้ง การบรรจุบุคคลที่มีความสามารถเข้ารับตำแหน่งงาน การจัดให้บุคคลมีโอกาสรับการพัฒนาและเสริมสร้างประสบการณ์ การจัดการอาชีพที่เหมาะสมจะต้องผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนกำลังคน การคัดเลือกและบรรจุพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมพัฒนาเข้าไว้ด้วยกัน (London and Stumph, ๑๙๘๒ อ้างถึงใน นฤมล นิราทร ๒๕๔๓ : ๒)

ชาญชัย อานิจสมาจาร และ สุพล ทองคลองไทร (๒๕๓๒ : ๒๗) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการจัดการอาชีพงาน (Career Management) ไว้ว่า การจัดการอาชีพงาน (Career Management) คือ องค์ประกอบย่อยอย่างหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ในขณะที่การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) เป็นกระบวนการส่วนบุคคล การจัดการอาชีพงาน (Career Management) จะพุ่งเป้าไปยังแผนและกิจกรรมที่ดำเนินการโดยองค์การมากกว่าในการจัดการอาชีพงาน องค์การจะจัดให้แผนอาชีพของพนักงานเข้ากับความต้องการขององค์การ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประสมผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน ฝ่ายบุคคลจะมีบทบาทสำคัญในกระบวนการดังกล่าว ดังนั้นแผนอาชีพงานของบุคคลจะต้องสัมพันธ์กับการสำรวจทรัพยากรมนุษย์ และการคาดคะเนขององค์การ องค์การจะต้องออกแบบเส้นทางของอาชีพงาน โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่เปิดรับการให้คำปรึกษาทางอาชีพงานแก่บุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากร ตลอดจนสนับสนุนด้านโปรแกรมการศึกษาและการฝึกอบรมด้วย

๒.๒ การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning)

นฤมล นิราทร (๒๕๔๓ : ๒) ได้ให้ความหมายของ “การวางแผนอาชีพ” (Career Planning) ไว้ว่า การวางแผนอาชีพงานเป็นกระบวนการของการจัดสร้างขั้นตอนของบุคคลในการที่จะก้าวไปสู่เส้นทางของการทำงานตามทางเลือกต่างๆ ในชีวิตการทำงาน การวางแผนอาชีพงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องเชื่อมโยง และประสานการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เข้ากับความต้องการ ความคาดหวัง และแรงจูงใจของบุคคล ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทั้งสองฝ่าย

บุพผา กฤษณามระ (๒๕๓๒) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนอาชีพ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) Organization Career Planning คือ การวางแผนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานขององค์กร และ ๒) Individual Career Planning คือ การวางแผนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานแต่ละคน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (๒๕๓๗ : ๖๖ – ๖๗) กล่าวว่า วิธีทางที่ทำให้การวางแผนและการพัฒนาแนวอาชีพประสบผลสำเร็จ ควรมีแนวทางดังนี้ ๑) ผสมผสานการวางแผนและการพัฒนาแนวอาชีพของบุคคลเข้ากับการวางแผนกำลังคนขององค์กร ๒) แสวงหาความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายองค์กร และบุคคลให้มุ่งไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยพนักงานก็ควรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองให้เข้ากับความต้องการขององค์กร และฝ่ายองค์กรก็ต้องทำหน้าที่ช่วยให้บุคคลได้ก้าวหน้าและพัฒนาต่อไป และ ๓) กำหนดเป็นความรับผิดชอบชัดเจนที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผล โดยฝ่ายจัดการต้องควรรับผิดชอบในด้านโครงการศึกษา อบรม และชี้แนะทางโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาไปสู่อนาคต

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การวางแผนอาชีพงาน เป็นองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยรวมถึงการประเมินความสามารถและความสนใจของบุคลากร การตรวจสอบโอกาสอาชีพงาน การจัดตั้งเป้าหมายอาชีพงาน และการวางแผนกิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสม ซึ่งแม้ว่าการวางแผนอาชีพงานจะเป็นกระบวนการส่วนบุคคลก็ตาม แต่องค์กรก็สามารถช่วยเหลือโดยการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับอาชีพงาน ซึ่งจัดโดยฝ่ายบุคคลและหัวหน้างาน โดยมีขั้นตอนดังนี้ (ชาญชัย อานิจ สมาจาร และ สุพล ทองคลองไทร, ๒๕๓๒ : ๒๗) คือ ๑) การประเมินผลบุคลากร ๒) การกำหนดโอกาส ๓) การตั้งเป้าหมาย ๔) การเตรียมแผน และ ๕) การนำแผนออกไปปฏิบัติ

๒.๓ การจัดทำแผนผังอาชีพ (Career Path)

แผนผังอาชีพ (Career Path) คือ แผนผังแสดงลำดับของตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถใช้เป็นแนวทางการวางแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนในอนาคตได้ (วัลภา พวงษา, ๒๕๓๗ : ๑๓)

รัฐระ ประवालพฤกษ์ (๒๕๓๘ : ๑๕) ได้เสนอว่าการจัดทำ Career Path จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคลากรในองค์กร โดยเป็นหน้าที่ของฝ่ายบุคคลและฝ่ายบริหารที่ต้องกำหนดเป็นแผนพัฒนารายบุคคล (Career Development Plan) ซึ่งเมื่อบุคคลเข้าสู่องค์กร เขาก็ควรได้ทราบว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของเขาเป็นอย่างไร ตำแหน่งหน้าที่ในสายงานเขาสามารถเลื่อนขึ้นหรือเข้าสู่ตำแหน่งงานใดบ้าง และสามารถขึ้นไปสูงสุดได้แค่ไหน การเลื่อน การเปลี่ยนตำแหน่งแต่ละระดับ มีเงื่อนไขหรือข้อกำหนดอย่างไรบ้าง นอกจากนี้สิ่งที่จะช่วยให้คนได้ทราบถึงความก้าวหน้าในอาชีพก็อาจมีปัจจัยอื่นๆ เช่น นโยบาย การพัฒนาบุคคลและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพโดยการพัฒนาบุคคล จัดได้ ๒ ลักษณะ คือ ๑) การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน (On-the-job Training) เช่น การหมุนเวียนงาน การสอนงาน การศึกษาจากพฤติกรรมที่เป็นจริง เป็นต้น และ ๒) การฝึกอบรมนอกงาน (Off-the-job Training) เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษานอกเวลา การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาต่อ เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การจัดทำแผนผังอาชีพ (Career Path) มิได้หมายความว่าต้องเป็นข้อผูกมัดต่อองค์กรว่า จะต้องทำให้พนักงานทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามแผนผังอาชีพที่ได้แสดงไว้ เพราะความก้าวหน้าในอาชีพต้องขึ้นอยู่กับความพยายาม และความสามารถของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนเงื่อนไขและหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อน หรือเปลี่ยนตำแหน่งของงานแต่ละองค์กรด้วย

๓. ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๑ ทฤษฎีของ Tiedman and O'Hare

Tiedman and O'Hare (๑๙๖๓ อ้างถึงใน อุไรวรรณ จันทรสกุลถาวร, ๒๕๔๐) ให้แนวคิดการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีการแสดงออกทางบุคลิกภาพในการปรับตัวทางสังคม เป็นความพยายามปรับตัวของบุคคลเพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เน้นระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ขั้นตอนของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพแบ่งเป็น ๒ ระยะ คือ

ระยะที่ ๑ ระยะการคาดการณ์ (Period of Anticipation) แบ่งออกเป็น ๔ ขั้น คือ การสำรวจเพื่อค้นหาทางเลือก การคัดเลือกที่เป็นไปได้ การจัดอันดับทางเลือก และนำไปสู่ขั้นของการเลือกอาชีพในที่สุด

ระยะที่ ๒ ระยะปฏิบัติการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) ในระยะนี้แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอนคือ การปรับตัวเข้ากับกลุ่มอาชีพ การปรับเป้าหมายเข้ากับเป้าหมายกลุ่ม และขั้นสุดท้ายคือ การปรับสมดุลเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ

ในกระบวนการพัฒนาแต่ละขั้น Tiedman ให้ความเห็นว่า บุคคลสามารถปรับหรือเปลี่ยนและย้อนกลับได้ เนื่องจากการตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ แต่ถ้าหากมีตัวแปรอื่นแทรกเข้ามากระทบกับขั้นตอนของการพัฒนา ก็ไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับ

๓.๒ ทฤษฎีความต้องการของ Hoppock

Hoppock (๑๙๗๖ อ้างถึงใน อุไรวรรณ จันทรสกุลถาวร, ๒๕๔๐) ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้ว่า คนจะเลือกอาชีพเพื่อสนองตอบความต้องการสูงสุดของตนเอง แต่โดยที่ความต้องการนี้บางคนสามารถระบุได้ชัดเจน แต่บางคนก็ไม่แน่ใจ จึงมักเลือกอาชีพที่ตนคิดว่าพึงพอใจ

การเลือกอาชีพจึงเริ่มจากจุดที่บุคคลตระหนักว่า อาชีพใดจะสามารถสร้างความพึงพอใจและตอบสนองความต้องการของตนได้ ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการเลือกอาชีพ คือ ความต้องการส่วนตัวของบุคคลผู้ดำรงอาชีพ และลักษณะของอาชีพนั้น ตลอดจนความรู้ความสามารถในอาชีพ แต่สิ่งที่พึงตระหนักคือ ความเปลี่ยนแปลงสายอาชีพอาจเกิดขึ้นได้เสมอ หากการเปลี่ยนแปลงนั้นนำมาซึ่งความก้าวหน้าและการตอบสนองความต้องการได้มากกว่าเดิม

๓.๓ ทฤษฎีพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของ Super

Super (1990 อ้างถึงใน อุไรวรรณ จันทรสกุลถาวร, ๒๕๔๐) ได้นำความรู้ทางจิตวิทยาพัฒนาการ (Development Psychology) และแนวคิดเชิงมโนทัศน์ต่อตนเอง (Self Concept Theory) มาใช้พิจารณาร่วมกัน Super ให้ความคิดเห็นว่าคนจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบใดมีผลมาจากความคิดที่มีต่อตนเองเป็นอย่างไร โดยจะเลือกอาชีพที่ตรงกับความเชื่อมั่นในภาพที่มองตนเอง และความสามารถของตนเองที่ประเมินไว้ ช่วงของชีวิตที่มีผลต่อการเลือกประกอบอาชีพที่แตกต่าง ฉะนั้นบนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าคนมีความสามารถแตกต่างกันตามความสามารถ ความสนใจและบุคลิกภาพ จึงทำให้ความเหมาะสมในการประกอบอาชีพแต่ละอาชีพแตกต่างกันออกไป เช่น คนที่ชอบติดต่อกับคนทั่วไป มักจะเลือกงานอาชีพเกี่ยวกับการติดต่อกับคนทั่วไป เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานขาย อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของบุคคล รวมถึงความสามารถที่มีและสถานการณ์ที่ดำรงอยู่อาจเป็นเหตุผลให้มีการเปลี่ยนแปลงอาชีพของบุคคลได้ และด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้เอง Super ได้ให้ขั้นตอนของการพัฒนาอาชีพไว้ ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ระยะเจริญเติบโต (Growth Stage) จะเป็นรากฐานของการเข้าสู่อาชีพ ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง ๑๔ ปี เป็นช่วงที่สร้างสมทัศนคติและองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมโนทัศน์หรือภาพที่มีต่อตนเอง ในช่วงปลายของระยะนี้จะเริ่มเรียนรู้ในโลกของอาชีพ และสั่งสมประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไป

ระยะที่ ๒ ระยะการสำรวจและค้นหา (Exploratory Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ ๑๔ - ๒๔ ปี หรือจบการศึกษาช่วงต้นๆ ยังคงมองหาอาชีพในลักษณะเพื่อฝัน แต่เมื่อเผชิญกับความเป็นจริงขององค์ประกอบต่างๆ ที่แวดล้อม ในที่สุดบุคคลจะตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ออก

ระยะที่ ๓ ระยะการคงตัวของอาชีพ (Establishment Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ ๒๔ ปี หรือ จบการศึกษาถึงประมาณ ๔๔ ปี เป็นช่วงที่เริ่มเข้าไปมีประสบการณ์ในชีวิตการทำงาน มีการปรับตัวเพื่อผสมผสานมโนทัศน์ที่มีต่อตนเองกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ อาจมีการปรับเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่น หากพบว่าอาชีพที่ดำรงอยู่นั้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

ระยะที่ ๔ ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณ ๖๐ ปี ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการทำงาน บุคคลในวัยนี้มักจะทำงานไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับ

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉริยา ยินดีสุข (๒๕๕๑) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในพื้นที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า อสม. ในพื้นที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๕๕ ปี ศึกษาในระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพรับจ้างเป็น อสม. ๑ – ๕ ปี รับผิดชอบหมู่ ๖ และอยู่ในตำแหน่งสมาชิก อสม. ในการทำงานที่มากที่สุดคืองานสุขศึกษา งานควบคุมป้องกันโรค งานควบคุมโรค ๑๑๑ งานรักษาพยาบาล งานคุ้มครองผู้บริโภค และงานส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ แรงจูงใจของ อสม. ที่มากที่สุดคือ มีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จ แรงจูงใจในด้านความปลอดภัยและความมั่นคง แรงจูงใจในด้านการยอมรับในสังคมและความรัก แรงจูงใจในด้านร่างกาย และแรงจูงใจในด้านความต้องการได้รับยกย่องตามลำดับ ข้อเสนอแนะ ประสานกับทางสถาบันการศึกษาในการจัดหลักสูตรพิเศษแก่ อสม. ควรจัดสรรงบประมาณให้แก่ อสม. ให้บริการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดอบรมดูงานเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้ความร่วมมือแก่ อสม. ในการทำงานในชุมชน ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ แนะนำวิธีการจัดทำแฟ้มข้อมูลสะสมผลงานประชาสัมพันธ์ถึงขอบเขตของการทำงานของ อสม. ให้ประชาชนทราบกระตุ้นให้ อสม. คิดค้นวางแผนวิธีการที่จะปฏิบัติงานกันเอง ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบของ อสม. ในเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะได้ทราบถึงรายละเอียดที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ศึกษาความรู้ความเข้าใจในการป้องกันตนเองของ อสม. ในการทำงาน

ยุต เทพทิพย์ และ ทิวากร แก้วมณี (๒๕๕๓) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๓ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการจังหวัดพิจิตร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๓ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗) โดยด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙) ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) ด้านทัศนคติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔) และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๕) โดยด้านความคาดหวัง พบว่า มีสิทธิลดวันรับราชการทหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ต้องการสมุดประจำตัวทหารกองหนุนเพื่อในสามารถไปสมัครเข้าทำงานได้ง่ายขึ้น ด้านความมั่นคง พบว่า ทหารเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้ประจำ มีสวัสดิการเครื่องแบบ และการรักษาพยาบาล รองลงมาคือ มีสิทธิได้รับเลือกเข้ารับราชการเป็นทหารบก ทหารเรือ หรือทหารอากาศ ตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ รองลงมาอีก คือ นโยบายของกองทัพเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติและที่ยอมรับของประชาชน ด้านสังคม พบว่า การสมัครเป็นทหารกองประจำการถือว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การสมัครเป็นทหารถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติแก่ตนเองและครอบครัว รองลงมาอีกคือ เห็นปัญหาความสงบทางสังคมจึงสมัครเป็นทหาร ด้านทัศนคติส่วนตัว พบว่า ต้องการไปรับใช้ปกป้องประเทศ

รองลงมาคือ มีความรักและชื่นชอบในอาชีพทหาร รองลงมาอีกคือ ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในชีวิต และด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ได้รับการประชาสัมพันธ์ในการสมัครเข้าเป็นทหารจึงตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ รองลงมาคือ บิดา/มารดา สนับสนุนให้สมัครเป็นทหารกองประจำการ

อุ้มยศ กิจอุดม (๒๕๔๗) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน ในหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน ค่ายเทวาพิทักษ์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพรานได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การยอมรับจากสังคม ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และเงินเดือนสวัสดิการ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ๑) หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ลักษณะงานที่อาสาสมัครที่มีอายุน้อยสามารถทำได้ เช่น เป็นงานสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชน เมื่อมีภัยธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนที่มีอายุน้อยมีความสนใจสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพราน ๒) หน่วยงานควรกำหนดคุณสมบัติการศึกษาขั้นต่ำ ในการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพรานเป็นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เพื่อให้ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้ทราบและสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน ๓) หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ลักษณะของงานที่เป็นลักษณะงานที่ทำหาย และมีโอกาสได้พบปะผู้คนมากมาย เพื่อให้คนโสดมีความต้องการที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานมากขึ้น และ ๔) หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ว่างานอาสาสมัครทหารพรานเป็นงานประจำที่มีเงินเดือนและสวัสดิการแน่นอน สามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนไปตามผลงานได้

แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ

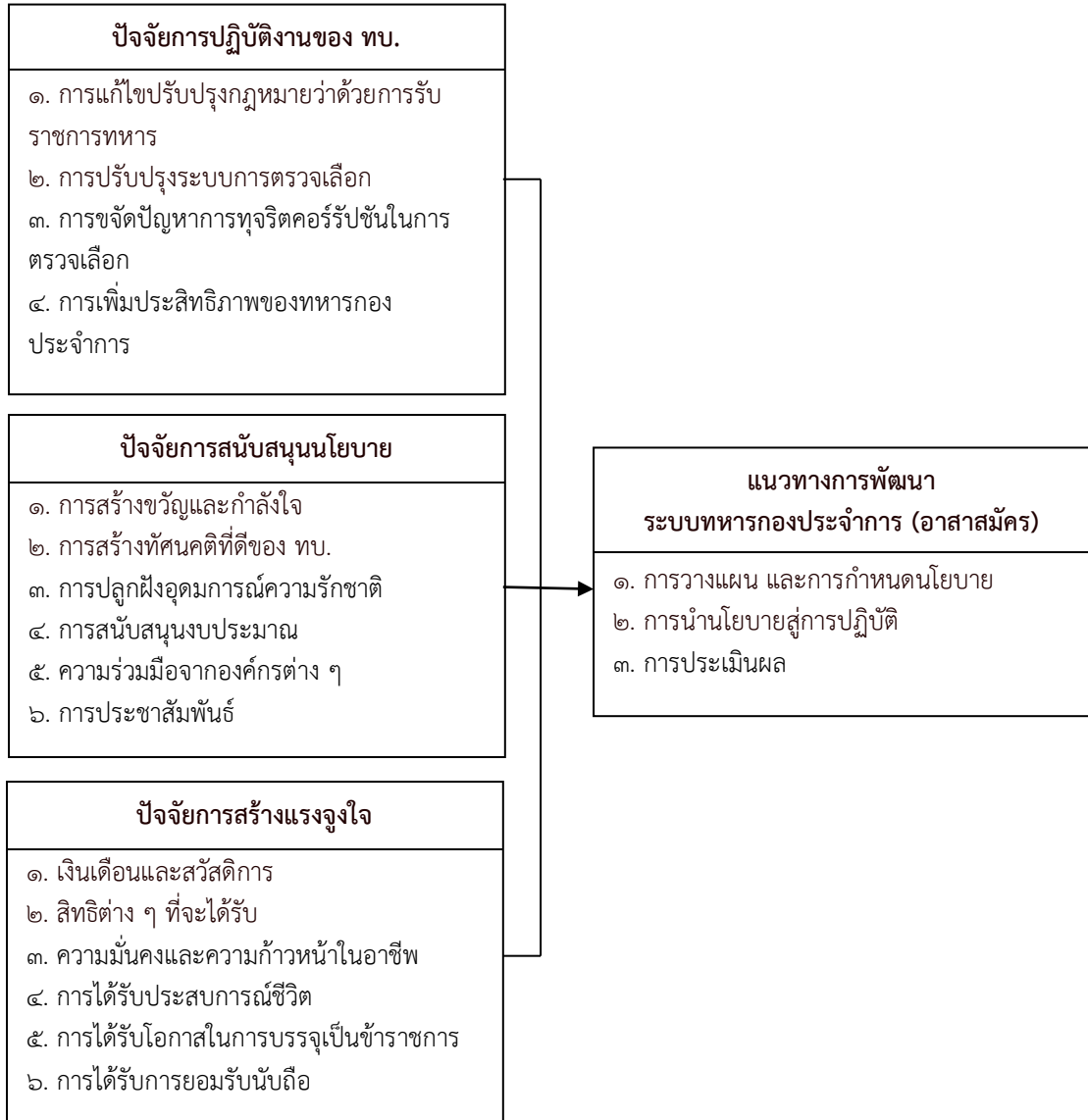
พลโท สรรชัย อจลานนท์ รองเสนาธิการทหารบก ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้กรุณาให้แนวคิด ดังนี้

๑. เดิมเคยมีการดำเนินการรับทหารกองประจำการด้วยการอาสาสมัครในหน่วยกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๒ ซึ่งมีความน่าสนใจว่า เหตุใดจึงไม่มีการดำเนินการต่อ และกลับมาบรรจุทหารกองประจำการจากการเรียกเกณฑ์เหมือนเดิมแล้วย้อนกลับมาดำเนินการอีกครั้งเพียงหน่วยเดียวในปัจจุบัน คือ กองพันจู่โจม

๒. ปัจจุบันมีทหารกองเกินจำนวนมากที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งมีจำนวนถึงเกือบครึ่งหนึ่งของยอดการเรียกเกณฑ์ น่าสนใจอีกเช่นกันว่าเพราะเหตุใด หรือมีอะไรเป็นแรงจูงใจ

๔. หากพิจารณาในแง่ของคุณภาพแล้ว กองทัพของประเทศที่ใช้ระบบทหารอาสาสมัครจะได้กำลังพลที่เต็มใจปฏิบัติภารกิจมากกว่า และน่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังนั้นหากนำคำตอบในข้อ ๑ และ ๒ มาพิจารณา เพื่อกำหนดแนวนโยบายต่าง ๆ ให้เอื้อต่อระบบทหารอาสาสมัครแล้ว น่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรของกองทัพได้ดีในระยะยาว แต่ทั้งนี้ ต้องหาจุดลงตัวระหว่างระบบเรียกเกณฑ์ที่มีในปัจจุบัน กับระบบทหารอาสาสมัคร เพื่อประกันความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพ และไม่มีความเสี่ยงจากขาดแคลนกำลังพลประเภททหารกองประจำการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

ในการพัฒนาระบบบริหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการอาสาสมัคร การสร้างแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดให้มีบุคลากร มาปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกัน จะเป็นการทำให้บุคลากรเหล่านี้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมด้วย ทั้งนี้ เพื่อจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง และด้วยความเต็มใจ อันจะทำให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อองค์กร

บทที่ ๓

ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบกนั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- นโยบายเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
- การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในอดีต
- การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในปัจจุบัน
- ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง และแนวทางการแก้ไขที่ผ่านมา

นโยบายเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

กองทัพบกได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) โดยจัดทำในรูปแบบของระเบียบกองทัพบก และแนวทางการรับราชการ ดังนี้

๑. ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

พ.ศ.๒๕๓๐

โดยที่ กองทัพบก มีความประสงค์ที่จะจัดให้มีการรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ เป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ด้วยวิธีร้องขอ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และบรรลุผล สมความมุ่งหมายของทางราชการด้วยความเรียบร้อย จึงวางระเบียบไว้ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๓๐ โดยสอดคล้องกับแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

๑.๑ ความหมาย คุณสมบัติ และเงื่อนไข และการรับสมัคร

๑.๑.๑ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) หมายความว่า บุคคลซึ่งต้องร้องขอเข้ารับราชการ เป็นทหารกองประจำการตามที่กระทรวงกลาโหม กำหนด

๑.๑.๒ ผู้ร้องขอเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ต้องมีลักษณะคุณสมบัติ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่จะกล่าวไว้แล้วในคุณสมบัติทั่วไป ตามแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๑.๑.๓ เอกสาร หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้ร้องขอจะต้องยื่นต่อกรรมการรับสมัคร พร้อมกับคำร้องขอ นั้น มีดังต่อไปนี้

๑.๑.๓.๑ สำเนาทะเบียนบ้าน ที่มีชื่อของผู้ร้องขอ และชื่อของบิดา และมารดา หรือชื่อของผู้แทนโดยชอบธรรม แล้วแต่กรณี ซึ่งอยู่ร่วมในบ้านเลขที่เดียวกัน

๑.๑.๓.๒ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ของผู้ร้องขอ

๑.๑.๓.๓ สำเนาแสดงคุณวุฒิการศึกษา ของผู้ร้องขอ

๑.๑.๓.๔ สำเนาใบสำคัญ (แบบ สด.๙ หรือแบบ สด.๔๓ (สลากสีด้า)

แล้วแต่กรณี)

๑.๑.๓.๕ หนังสือให้คำยินยอมจากบิดา มารดา หรือผู้แทนโดยชอบธรรม แล้วแต่กรณี สำหรับผู้ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ

๑.๑.๓.๖ สำเนาทะเบียนบ้านของบิดา และมารดา หรือของผู้แทนโดยชอบธรรม แล้วแต่กรณีของผู้ร้องขอซึ่งมีได้อยู่ร่วมในบ้านเลขที่เดียวกัน

๑.๑.๓.๗ สำเนาการจดทะเบียนรับรองบุตรของบิดา ของผู้ร้องขอ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๘ สำเนาการจดทะเบียนรับเป็นบุตรบุญธรรม ของบิดาบุญธรรม และมารดาบุญธรรมของผู้ร้องขอ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๙ สำเนามรณบัตรของบิดา และมารดา ของผู้ร้องขอ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๑๐ สำเนาพินัยกรรมของบิดา หรือมารดา ของผู้ร้องขอ ซึ่งได้แต่งตั้งผู้หนึ่งผู้ใดให้เป็นผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้ร้องขอไว้ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๑๑ สำเนาใบสำคัญการสมรสของผู้ร้องขอ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๑๒ สำเนาคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาล ซึ่งถึงที่สุดแล้วที่ได้แต่งตั้งผู้หนึ่งผู้ใดให้เป็นผู้แทนโดยชอบธรรมของผู้ร้องขอไว้ (ถ้ามี)

๑.๑.๓.๑๓ ภาพถ่ายครึ่งตัวของผู้ร้องขอ ใบหน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา การแต่งกาย และทรงผมต้องสุภาพ ขนาด ๒.๕ คูณ ๓ เซนติเมตร

๑.๑.๓.๑๔ เอกสาร หรือสิ่งอื่นใด ตามที่แม่ทัพภาคกำหนด

เอกสาร หรือสิ่งต่าง ๆ ข้างต้น เช่น หนังสือให้คำยินยอมของบิดา และมารดาหรือผู้แทนโดยชอบธรรม เป็นต้น ถ้าหากไม่สามารถยื่นได้พร้อมกับคำร้องขอ ก็ให้กรรมการรับสมัครผ่อนผันให้ยื่นในเวลาอื่นได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกิน ๑๕ วัน โดยให้นับตั้งแต่วันที่ร้องขอเป็นวันเริ่มต้น มิฉะนั้นให้ถือว่า ผู้ร้องขอยินยอมสละสิทธิในการร้องขอสมัครได้ทันที

๑.๑.๔ ให้แม่ทัพภาคแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น เพื่อดำเนินการรับสมัคร และคัดเลือกผู้ร้องขอเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ดังต่อไปนี้

๑.๑.๔.๑ กรรมการอำนวยการ มีหน้าที่อำนวยการ กำกับดูแลประสานงาน และเสนอแนะเกี่ยวกับการรับสมัคร และคัดเลือกตัวบุคคล ต่อ แม่ทัพภาค

๑.๑.๔.๒ กรรมการแพทย์ ซึ่งจะต้องมีไม่น้อยกว่า ๒ คน และต้องเป็นแพทย์ทหาร ถ้าไม่อาจที่จะหาแพทย์ทหารได้ครบถ้วน ก็ให้ใช้แพทย์พลเรือน เข้าร่วมเป็นกรรมการดังกล่าวได้ มีหน้าที่ตรวจความสมบูรณ์ของร่างกาย ตรวจโรค และตรวจหาความผิดปกติของผู้ร้องขอ และตรวจพิจารณาวิเคราะห์จากเอกสาร หรือสิ่งต่าง ๆ เฉพาะที่เกี่ยวกับสายการแพทย์เท่านั้น เช่น ฟิล์มเอกซเรย์ เป็นต้น

๑.๑.๔.๓ กรรมการรับสมัคร มีหน้าที่รับสมัคร และตรวจเอกสาร หรือสิ่งต่าง ๆ

๑.๑.๔.๔ กรรมการทดสอบร่างกาย มีหน้าที่วัดขนาดพิกัด และทดสอบสมรรถภาพขอ ผู้ร้องขอ เพื่อพิจารณาคัดเลือก โดยถือหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ คือ ขนาดพิกัดของร่างกาย เป็นไปตามคุณสมบัติที่กำหนด และการทดสอบสมรรถภาพของร่างกาย ต้อง ๑) ยึดพื้นได้ไม่

น้อยกว่า ๒๘ ครั้ง ต่อเนื่องกัน ๒) ดึงข้อราวเดี่ยว ไม่น้อยกว่า ๗ ครั้งต่อเนื่องกัน และ ๓) วิ่งได้ภายใน ระยะทาง ๑ ไมล์ ต้องใช้เวลาไม่เกิน ๘ ๑/๒ นาที

๑.๑.๔.๕ กรรมการอื่นตามความจำเป็น

๑.๑.๕ กำหนดการรับสมัคร ให้ดำเนินการได้ปีละ ๒ ครั้ง ดังต่อไปนี้

๑.๑.๕.๑ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่ พฤศจิกายน ถึง ธันวาคม ให้ แม่ทัพภาค

แต่งตั้งคณะกรรมการ แล้วให้แม่ทัพภาคประกาศรับสมัคร ก่อนหน้าวันที่จะเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ถึง มีนาคม ให้ดำเนินการรับสมัคร ณ กองบังคับการจังหวัดทหารบก กองบัญชาการมณฑลทหารบก หรือกองบัญชาการกองทัพภาค ในแต่ละเขตพื้นที่ของกองทัพภาค นั้น ๆ และให้แม่ทัพภาคเป็นผู้มีอำนาจประกาศผลการรับสมัครตามจำนวนที่ กองทัพบก กำหนด ครั้นถึง พฤษภาคม ให้ จังหวัดทหารบก หรือ มณฑลทหารบก หรือ กองบัญชาการกองทัพภาค แล้วแต่กรณี ส่งตัวผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือก เข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ตามผลการ ประกาศของแม่ทัพภาคดังกล่าว พร้อมกับเอกสาร และสิ่งต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นให้แก่หน่วยที่ได้รับการ บรรจุกำลัง ตามจำนวนที่กองทัพบกกำหนดไว้ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๑.๕.๒ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่ กรกฎาคม ถึง สิงหาคม ให้ แม่ทัพภาค

แต่งตั้งคณะกรรมการ แล้วให้แม่ทัพภาคประกาศรับสมัครก่อนหน้าวันที่จะเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ตั้งแต่ กันยายน ถึง ตุลาคม ให้ดำเนินการรับสมัคร ณ กองบังคับการจังหวัดทหารบก หรือ กองบัญชาการมณฑลทหารบก หรือกองบัญชาการกองทัพภาค ในแต่ละพื้นที่ของกองทัพภาคนั้น ๆ และให้แม่ทัพภาค เป็นผู้ที่มีอำนาจประกาศผลการรับสมัครตามจำนวนที่กองทัพบกกำหนด ครั้นถึง พฤศจิกายน ให้จังหวัดทหารบก หรือ มณฑลทหารบก หรือ กองบัญชาการกองทัพบก แล้วแต่กรณี ส่งตัวผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ตามผลการประกาศของ แม่ทัพภาค ดังกล่าว พร้อมกับเอกสาร และสิ่งต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลัง ตามจำนวนที่กองทัพบกกำหนดไว้ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ การบรรจุ เวลาในการรับราชการ การฝึกอบรม และสิทธิ

๑.๒.๑ ให้หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

ระดับกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป รายงานขออนุมัติบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ตามอัตราของหน่วย โดยส่งข้อมูลประกอบกับรายละเอียดอื่นเท่าที่จำเป็น เช่น ชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่ง และคุณวุฒิ ไปยังผู้มีอำนาจอนุมัติการบรรจุ และผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุ และให้หน่วยที่ได้รับการ บรรจุกำลังพลดังกล่าวดำเนินการโดยเร่งด่วน เกี่ยวกับการนำขึ้นทะเบียนกองประจำการ ตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร

๑.๒.๒ ผู้มีอำนาจอนุมัติการบรรจุ และผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุพลทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) เข้ารับราชการในกองประจำการ ให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลัง คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

๑.๒.๒.๑ แม่ทัพภาค เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการบรรจุพลทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้แก่ หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังที่อยู่ในเขตพื้นที่ของตน

๑.๒.๒.๒ ผู้บัญชาการกองพล หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังที่อยู่ในบังคับบัญชาของตน ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากแม่ทัพภาคแล้ว

๑.๓.๓ ให้หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลัง มีหน้าที่ฝึกอบรบพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนด

๑.๓.๔ ระยะเวลาในการรับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) นั้นคงเป็นเช่นเดียวกันกับระยะเวลาในการรับราชการของทหารกองประจำการ ซึ่งถูกตรวจเลือกเข้ามารับราชการในกองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร แต่สำหรับผู้ซึ่งเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อาจถูกทางราชการเลื่อนกำหนดการปลดออกจากกองประจำการต่อไปอีกไม่เกิน ๓ ปี

ในระหว่างระยะเวลา ๕ ปี ตามวรรคหนึ่ง พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จะต้องอยู่ในวินัยทหาร เหมือนทหารกองประจำการ ซึ่งถูกตรวจเลือกเข้ามารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๑.๓.๕ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้ได้รับเงินเดือน ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่ได้กล่าวไปแล้ว

๑.๓.๖ สิทธิของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ถ้าในระเบียบนี้มีได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้มีสิทธิเช่นเดียวกันกับทหารกองประจำการซึ่งถูกตรวจเลือกเข้ารับราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับผู้ซึ่งได้รับการบรรจุในหน่วยซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการใช้ร่มหรือหน่วยพิเศษอื่นใด ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มค่าฝ่าอันตราย ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น นอกจากนี้อาจจะเป็นผู้ซึ่งได้รับการพิจารณาคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนทหาร หรือเป็นนายทหารประทวนประจำการตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

๑.๓ การปลด

การปลดพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งรับราชการมาแล้วตามข้อ ๑๒ ออกจากกองประจำการ หรือการปลดออกจากกองประจำการ ตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหารนั้น ให้หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลัง ดำเนินการเกี่ยวกับการนำปลดออกจากกองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้ผู้มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุ เป็นผู้ซึ่งออกคำสั่งปลดออกจากกองประจำการอีกโสดหนึ่งด้วย ส่วนการปลดตามลำดับชั้นของทหารกองหนุนนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๒. แนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๒.๑ กล่าวนำ

แนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) คือนโยบาย หลักการ และวิธีดำเนินการกำลังพล ต่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่สมัครใจเข้ารับราชการในกองประจำการของกองทัพบก ตั้งแต่เริ่มเข้าบรรจุในกองประจำการจนปลดออกจากกองประจำการ โดยจัดทำเป็นอนุมัติหลักการของกองทัพบก มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕๓๒

๒.๒ ความมุ่งหมายและขอบเขต

๒.๒.๑ ความมุ่งหมาย

๒.๒.๑.๑ เพื่อให้หน่วยที่บรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เข้ากองประจำการในหน่วย ได้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จะได้รับจากกองทัพบก

๒.๒.๑.๒ เพื่อให้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ได้ทราบถึงปัจจัยที่จะส่งเสริม และหรือจำกัดความก้าวหน้าในการรับราชการ เพื่อที่จะได้รับปรับปรุงตนเอง และตั้งใจรับราชการ โดยปรับความรู้และความสามารถ สร้างสมประสบการณ์ และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมที่จะรับราชการในกองประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๑.๓ เพื่อให้การใช้งานและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในระดับพลทหารของกองทัพบก เป็นไปด้วยความเหมาะสม และบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถพัฒนาและคัดเลือกพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีความรู้และความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายสิบประจำการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งประสบการณ์และความรู้ อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่กองทัพบกโดยตรงต่อไป

๒.๒.๒ ขอบเขต

แนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) นี้ ให้ยึดถือและใช้เป็นหลักปฏิบัติต่อ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทุกหน่วยและทุกเหล่า ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการในกองประจำการ จนปลดออกจากกองประจำการเป็นพลทหารกองหนุน รวมเวลาที่อยู่ในกองประจำการเป็นเวลา ๕ ปี

๒.๓ คุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

เนื่องจากกองทัพบกจำเป็นต้องพัฒนากำลังพลควบคู่ไปกับการจัดหาอาวุธ ยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในราชการทหาร เพื่อเพิ่มศักยภาพและอำนาจในการป้องกันประเทศและพร้อมที่จะต่อสู้สงครามสมัยใหม่ในทุกรูปแบบ ด้วยยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยและกำลังทหารที่มีคุณภาพ ทั้งทางร่างกายและสติปัญญา จึงกำหนดคุณสมบัติของ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งเป็นทหารกองเกินที่ร้องขอและสมัครใจเข้ารับราชการในกองประจำการของกองทัพบก ดังนี้

๒.๓.๑ คุณสมบัติทั่วไป

๒.๓.๑.๑ เป็นชายสัญชาติไทย

๒.๓.๑.๒ ไม่เป็นสมณเพศ ไม่เป็นนักบวช หรือนักพรตในศาสนาอื่น

๒.๓.๑.๓ สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาภาคบังคับ

ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า

๒.๓.๑.๔ เป็นทหารกองเกินที่มีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ถึง ๒๕ ปีบริบูรณ์ (เว้นผู้ซึ่งมีอายุ ๒๑ ปีบริบูรณ์ ซึ่งจะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร แต่ทั้งนี้ไม่รวมไปถึงผู้ซึ่งได้เข้ารับการตรวจเลือกดังกล่าวแล้วจับได้สลากรีสี่ตำ) วิธีนับอายุตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๒.๓.๑.๕ ต้องไม่เป็นคนพิการ ทูพพลภาพ หรือมีโรคที่ไม่สามารถ
จะรับราชการทหารได้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฯ ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยการ
รับราชการทหาร และต้องเป็นผู้ซึ่งมีสุขภาพพลานามัยแข็งแรงสมบูรณ์ดี ไม่มีอวัยวะพิการหรือมีส่วน
ผิดปกติแต่อย่างใด ทั้งนี้โดยถือลักษณะและขนาดพิกัดไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์การตรวจเลือกทหาร
กองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๒.๓.๑.๖ ไม่เป็นผู้ซึ่งถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งพักงานจาก
หน่วยงานของรัฐ หรือไม่เป็นผู้ซึ่งหนีราชการ หรือหนีงานจากหน่วยงานของรัฐ

๒.๓.๑.๗ ไม่เป็นผู้ซึ่งถูกปลดออกจากราชการ หรือจากหน่วยงาน
ของรัฐเพราะความผิด หรือไม่เป็นผู้ซึ่งถูกละออกจากราชการ หรือจากหน่วยงานของรัฐ

๒.๓.๑.๘ ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกร้องขอต่อศาล เพื่อสั่งให้
เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้
ความสามารถ

๒.๓.๑.๙ ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างถูกฟ้องต่อศาลในคดีล้มละลาย
หรือไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๒.๓.๑.๑๐ ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างตกเป็นผู้ต้องหา หรือจำเลยใน
คดีอาญา

๒.๓.๑.๑๑ ไม่เป็นผู้ซึ่งเคยถูกศาลพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษถึง
จำคุก (เว้นแต่เป็นความผิดในลักษณะลหุโทษ หรือความผิดซึ่งกระทำโดยประมาท)

๒.๓.๑.๑๒ ผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษตามมาตรา ๙ แห่ง พระราชบัญญัติ
รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ต้องยินยอมสละสิทธิดังกล่าวโดยสิ้นเชิง

๒.๓.๑.๑๓ ต้องยื่นคำร้องขอสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกอง
ประจำการ (อาสาสมัคร) ด้วยตนเอง สำหรับผู้ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะจะต้องได้รับความยินยอมเป็น
หนังสือจากบิดาและมารดา หรือผู้แทนโดยชอบธรรม แล้วแต่กรณี

๒.๓.๒ คุณสมบัติทางทหาร

๒.๓.๒.๑ เป็นผู้ยึดมั่นในอุดมการณ์ของชาติ และการปกครองใน
ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒.๓.๒.๒ รักชีวิตทหารและกองทัพ

๒.๓.๒.๓ มีความรับผิดชอบ และซื่อสัตย์สุจริต

๒.๓.๒.๔ มีความเสียสละ

๒.๓.๒.๕ มีความกล้าหาญ

๒.๓.๒.๖ มีความเอาใจใส่ต่อภารกิจและความสำเร็จของหน่วย

๒.๓.๒.๗ พุดตรง เปิดเผย และจริงใจ

๒.๔ แนวทางการรับสมัคร และการบรรจุ

๒.๔.๑ การรับสมัครและการบรรจุทหารกองเกินเข้าเป็นพลทหารกอง
ประจำการ (อาสาสมัคร) ให้ดำเนินการตามรายละเอียดที่กำหนดไว้ในระเบียบกองทัพบก.ว่าด้วยพลทหาร
กองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ.๒๕๓๐

๒.๔.๒ แม่ทัพภาค เป็นผู้ที่มีอำนาจอนุมัติการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังที่อยู่เขตพื้นที่ของตน (ปัจจุบันมีอนุมัติหลักการเพิ่มเติมให้ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีอำนาจเช่นเดียวกับแม่ทัพภาคเรียบร้อยแล้ว)

๒.๔.๓ ผู้บัญชาการกองพล หรือเทียบเท่าขึ้นไป เป็นผู้ที่มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังที่อยู่ในบังคับบัญชาของตน ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากแม่ทัพภาค (หรือผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ) แล้ว

๒.๔.๔ หน่วยที่เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก, ผู้บัญชาการหรือผู้บังคับการหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบกนั้น ๆ เป็นผู้ที่มีอำนาจออกคำสั่งบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้แก่หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังที่อยู่ในบังคับบัญชาของตน ทั้งนี้เมื่อได้รับอนุมัติจากกองทัพบกแล้ว

๒.๔.๕ ระยะเวลาในการรับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) คงเป็นเช่นเดียวกับระยะเวลาในการรับราชการของทหารกองประจำการ ซึ่งตรวจเลือกเข้ามารับราชการในกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร แต่สำหรับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อาจถูกทางราชการเลื่อนกำหนดการปลดออกจากกองประจำการไปไม่เกิน ๓ ปี ทั้งนี้โดยให้หน่วยที่บรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เสนอรายงานผ่านตามลำดับสายการบังคับบัญชาจนถึงกรมกำลังพลทหารบก พร้อมด้วยจำนวน และบัญชีรายชื่อของรับอนุมัติเลื่อนกำหนดการปลดออกจากกองประจำการ ทั้งนี้ให้ดำเนินการก่อนถึงกำหนดการปลดไม่น้อยกว่า ๓ เดือน เพื่อให้สามารถดำเนินการขอรับอนุมัติต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้ทันเวลา

๒.๕ ประเภทของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

เนื่องจากกำลังพลที่เป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ประกอบด้วยผู้ที่มีคุณวุฒิแตกต่างกันหลายระดับ จึงให้แบ่งประเภทไว้เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการกำหนดให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม หรือการพัฒนาอาชีพที่จะจัดให้มีขึ้น โดยแบ่งออกตามพื้นฐานความรู้เป็น ๔ ประเภท คือ

๒.๕.๑ ประเภทที่ ๑ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า

๒.๕.๒ ประเภทที่ ๒ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับอนุปริญญา และประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)

๒.๕.๓ ประเภทที่ ๓ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)

๒.๕.๔ ประเภทที่ ๔ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีวุฒิการศึกษาตามการศึกษาภาคบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ (ป.๖)

๒.๖ การพัฒนาพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๒.๖.๑ ให้หน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) มีหน้าที่ฝึกอบรมพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มีความรู้พื้นฐานด้านการทหารตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนด แก่พลทหารกองประจำการ โดยเท่าเทียมกันทุกประเภท

และนอกจากนี้ยังต้องเพิ่มการฝึกเฉพาะหน้าที่ให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ และให้สามารถปรับเปลี่ยนทดแทนกันภายในหน่วยได้ ซึ่งถือเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพกำลังพลที่สำคัญประการหนึ่ง

๒.๖.๒ ให้กรมยุทธการทหารบก และ กรมยุทธศึกษาทหารบก พิจารณากำหนดหลักสูตร เพื่อส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลเพิ่มเติม เพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพภายหลังจากการปลดออกจากกองประจำการแล้ว เช่น การกสิกรรม การเลี้ยงสัตว์ การรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ ฯลฯ ทั้งนี้ให้กำหนดเป็นหลักสูตรสำหรับผู้ที่ได้รับราชการต่อไปในปีที่ ๓ - ๕ ตามลำดับ โดยพิจารณาให้เหมาะสมตามประเภทของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่ได้จัดแบ่งไว้ตามพื้นฐานของความรู้ที่แตกต่างกันแล้ว และให้มีประกาศนียบัตรที่ออกให้โดยกองทัพรับรองความรู้ความสามารถให้เป็นพิเศษด้วย

๒.๖.๓ ให้กรมกิจการพลเรือนทหารบกประสานศูนย์ประสานงานทหารกองหนุนแห่งชาติ (ศกนช). เพื่อกำหนดวิธีการช่วยเหลือและสนับสนุน แก่พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่รับราชการครบ ๕ ปี ได้มีงานทำตามโครงการที่ศูนย์ประสานงานทหารกองหนุนแห่งชาติ ดำเนินการอยู่บ้างแล้ว นอกจากนี้ หากได้มีการประสานกับรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ทั้งในส่วนของกระทรวงกลาโหม และนอกกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ได้รับทราบถึงความต้องการแรงงานที่มีระเบียบวินัยที่ดี และหากได้มีการฝึกฝนอาชีพให้สอดคล้องกับงานบางอย่างของรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เมื่อปลดออกจากกองประจำการแล้ว ก็จะสามารถไปประกอบอาชีพ โดยเข้าทำงานกับรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ได้โดยมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานของชาติได้อีกทางหนึ่งด้วย

๒.๖.๔ โอกาสที่ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) แต่ละประเภทจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อรับราชการในกองประจำการครบ ๕ ปีแล้ว ดังนี้

๒.๖.๔.๑ ประเภทที่ ๑ อาจจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นนายทหารสัญญาบัตร ถ้ามีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติตรงกับที่ทางราชการต้องการ

๒.๖.๔.๒ ประเภทที่ ๒ อาจจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นนายทหารประทวน ยศสิบตรี ในตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิ อัตราไม่สูงกว่าสิบเอก ถ้ามีตำแหน่งว่างและมีคุณสมบัติตรงตามที่ทางราชการต้องการ

๒.๖.๔.๓ ประเภทที่ ๓ อาจจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นนายทหารประทวน ยศสิบตรี ในตำแหน่งที่ไม่ต้องใช้วุฒิ อัตราไม่สูงกว่าสิบเอก เช่น เสมียน พลวิทยุ พลประจำเครื่องยิงหรือยานรบ พลสุทกรรม และอื่น ๆ (ยกเว้น พลขับ) ถ้ามีตำแหน่งว่าง

๒.๖.๔.๔ ประเภทที่ ๔ อาจจะได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นนายทหารประทวน ยศสิบตรี ในตำแหน่งพลขับ ถ้ามีตำแหน่งว่าง และมีความสามารถขับรถยนต์ทหารได้ โดยต้องผ่านการทดสอบจากกรมการขนส่งทหารบก เสียก่อนด้วย

๒.๗ สิทธิต่าง ๆ ที่ทางราชการกำหนดให้ได้รับ

๒.๗.๑ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ปีที่ ๑ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ พ.๑ ชั้น ๑ (๕๖๐ บาท) และเมื่อผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ พ.๑ ชั้น ๑๕ (๑,๕๕๐ บาท) และในปีต่อไป ให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นได้ปีละ ๑ ชั้น

๒.๗.๒ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้เป็น
ครุฑทหารใหม่ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ พ.๑ ชั้น ๑๖ (๑,๖๕๐ บาท) และถ้ายังเป็นครุฑทหารใหม่ในปี
ต่อไป ให้รับเงินเดือนเพิ่มได้ปีละ ๑ ชั้น

๒.๗.๓ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งยศเป็น
สิบตรีกองประจำการ ให้ได้รับเงินเดือน ระดับ พ.๑ ชั้น ๑๗ (๑,๗๕๐ บาท) และปีต่อไป ได้รับ
เงินเดือนเพิ่มปีละ ๑ ชั้น

(ข้อ ๒.๗.๑ - ๒.๗.๓ นั้น ได้มีการปรับเงินเดือนให้ได้รับเพิ่มขึ้นเรียบร้อยแล้ว
ตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร และได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มการ
ครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าจูงใจตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยความเห็นชอบของ
กระทรวงการคลัง)

๒.๗.๔ ให้ได้รับอัตราจ่ายสิ่งอุปกรณ เสื้อผ้า รองเท้าต่าง ๆ ฯลฯ เท่าเทียม
กับพลทหารกองประจำการ (ประเภทเรียกเกณฑ์) ทุกประการ

๒.๗.๕ ให้ได้รับการแบ่งสรรที่นั่งศึกษาเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ ได้จำนวน
ร้อยละ ๒๕ ของจำนวนนักเรียนนายสิบที่กองทัพบกจะเปิดหลักสูตรแต่ละปี โดยให้เข้าศึกษาได้ตั้งแต่
เป็นพลทหารกองประจำการปีที่ ๒ เช่นเดียวกับประเภทเรียกเกณฑ์

๒.๗.๖ การบรรจุเข้าเป็นข้าราชการทหารประจำการ ทบ. จะพิจารณาผู้ที่
เป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีวุฒิตรงตามที่ทางราชการต้องการเป็นลำดับแรกก่อน

๒.๘ การปลดออกจากกองประจำการ

การกำหนดแนวทางและการพัฒนาพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
ในด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว จะทำให้กองทัพบกมีกำลังพลประเภทพลทหารที่มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้น สามารถส่งเสริมการปฏิบัติการกิจของหน่วยทหารที่กำลังพัฒนารูปแบบการจัด และ
ยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัยได้ ตามสภาพของการพัฒนาและความเจริญของเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้

แต่อย่างไรก็ตาม อาจมีพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จำนวนหนึ่ง
ยังไม่สามารถพัฒนาและปรับปรุงตนเองได้ตามที่กองทัพบกกำหนด เมื่อครบ ๕ ปี แล้วก็จะต้องปลด

การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในอดีต

๑. ที่มาของการดำเนินการ

กำลังพลประเภทพลทหารนั้น ได้มาจากการเรียกเกณฑ์ ซึ่งเป็นไปตาม
พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยใช้วิธีเรียกทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้า ๒๑ ปี
เข้ารับการตรวจเลือกจากคณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการเป็นทหาร
กองประจำการ ซึ่งโดยปกติแล้ว จะเป็นเวลา ๒ ปี โดยทำการตรวจเลือกปีละ ๑ ครั้ง ในการตรวจเลือก
ทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้น แต่ละเหล่าทัพได้รับยอดตามอัตรากิจการจัดการหน่วย
ซึ่งเป็นจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยที่ทำให้หน่วยมีความพร้อมรบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว
ทหารกองประจำการมักมีการขาดหนีราชการ ทั้งก่อนส่งตัวเข้าหน่วย หรือภายหลังจากการฝึก หรือขณะที่

รับราชการอยู่ในกรมกอง โดยในปี ๒๕๒๙ นั้น กองทัพบกมีทหารกองประจำการขาดหนี้ราชการถึง ร้อยละ ๘.๘๙ ดังนี้

กองทัพภาคที่ ๑ จำนวนพลทหาร ๒๙,๐๗๔ นาย ขาดหนี้ ๒,๒๐๕ นาย คิดเป็น ร้อยละ ๙.๑๕

กองทัพภาคที่ ๒ จำนวนพลทหาร ๓๒,๙๗๑ นาย ขาดหนี้ ๑,๙๗๑ นาย คิดเป็น ร้อยละ ๖.๐๗

กองทัพภาคที่ ๓ จำนวนพลทหาร ๑๘,๖๗๓ นาย ขาดหนี้ ๑,๕๓๙ นาย คิดเป็น ร้อยละ ๘.๒๑

กองทัพภาคที่ ๔ จำนวนพลทหาร ๖,๔๘๖ นาย ขาดหนี้ ๑,๕๕๘ นาย คิดเป็น ร้อยละ ๒๔.๐๒

จากการที่มียอดพลทหารขาดหนี้เป็นจำนวนมากดังกล่าว รวมถึงเมื่อบรรจุเข้าเป็น พลทหารกองประจำการแล้ว จะต้องทำการฝึกตามระเบียบและหลักสูตรการฝึกพลทหารกอง ประจำการของกรมยุทธศึกษาทหารบก (หลักสูตรการฝึกทหารใหม่) เป็นระยะเวลา ๘ สัปดาห์ ซึ่งทำให้กองทัพบกต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการฝึกดังกล่าวปีละ ๒ ผลัดเป็นประจำทุกปี ประกอบกับในการประชุมของกองทัพบกเมื่อปี ๒๕๒๘ ที่ประชุมมีมติให้ลดกำลังพลทุกประเภทลง และยุติ โครงการขยายกองทัพบก เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและงบประมาณของชาติในขณะนั้น โดยการบรรจุกำลังพลต้องให้รัดกุม ประชานที่ประชุม คือ เสนาธิการทหารบก (พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ) ได้ เสนอแนวความคิดในการใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทดแทนพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) โดยสั่งการให้กรมกำลังพลทหารบก กรมยุทธการทหารบก และกรมการกำลังสำรอง ทหารบก (ในขณะนั้น) พิจารณาหาทางดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูปธรรม กองทัพบกได้จัดตั้ง คณะทำงานปรับปรุงงานกำลังพลของกองทัพบก ซึ่งได้พิจารณาถึงแนวทางในการใช้พลทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) ทดแทนพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) โดยพิจารณาแล้วว่า ก่อให้เกิดผลดีดังนี้

- ๑.๑ ลดจำนวนคนว่างงาน
- ๑.๒ ขจัดปัญหาประพตมิชอบในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าประจำการ
- ๑.๓ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น เพราะมาด้วยความสมัครใจและมี ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

๑.๔ ลดปัญหาการขาดหนี้ราชการของทหารกองประจำการ

๒. ความมุ่งหมายและการดำเนินการ

๒.๑ ความมุ่งหมาย

ผู้บัญชาการทหารบกได้อนุมัติหลักการให้ใช้อาสาสมัครเข้าเป็นพลทหารกอง ประจำการเมื่อ ๕ ม.ค. ๓๐ โดยมีความมุ่งหมายดังนี้

- ๒.๑.๑ ให้มีเวลารับราชการนานพอและมีประสบการณ์ในการรบ
- ๒.๑.๒ ลดการฝึกตามวงรอบประจำปี
- ๒.๑.๓ สามารถนำไปใช้ทดแทนผู้บังคับหน่วยระดับต่ำ เพราะสามารถ ยกระดับในปีที่ ๓ - ๔ - ๕ ได้

๒.๑.๔ ไม่เป็นภาระหลังจากปลดจากกองประจำการ

๒.๒ การดำเนินการ

กองทัพบกให้มีการดำเนินการนำร่องในกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในนี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึงเฉพาะกองพลทหารราบที่ ๙ เนื่องจากมีลักษณะการดำเนินการเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ กองทัพบกได้อนุมัติให้กองทัพบกที่ ๑ ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครบรรจุให้กับกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งได้ดำเนินการรับสมัคร ๔ รุ่น ดังนี้

๒.๒.๑ รุ่นที่ ๑ บรรจุในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๐ จำนวนที่ต้องการ ๑,๕๖๕ คน มีผู้มาสมัคร ๑๐,๐๓๖ คน เข้าทำการคัดเลือก ๙,๘๗๖ คน ผ่านการคัดเลือกบรรจุได้ตามเป้าหมาย

๒.๒.๒ รุ่นที่ ๒ เพื่อบรรจุในเดือนพฤษภาคม ๒๕๓๑ จำนวนที่ต้องการ ๒,๔๖๗ คน มีผู้มาสมัคร ๓,๑๔๑ คน เข้าทำการคัดเลือก ๒,๔๔๓ คน ผ่านการคัดเลือก ๙๗๓ คน ขาดจำนวน ๑,๔๙๔ คน

๒.๒.๓ รุ่นที่ ๓ เพื่อบรรจุในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๑ จำนวนที่ต้องการ ๑,๗๖๘ คน มีผู้มาสมัคร ๒,๘๖๒ คน เข้าทำการคัดเลือก ๒,๔๐๒ คน ผ่านการคัดเลือก ๑,๐๙๓ คน ขาดจำนวน ๖๗๕ คน

๒.๒.๔ รุ่นที่ ๔ เพื่อบรรจุในเดือนพฤษภาคม ๒๕๓๒ จำนวนที่ต้องการ ๑,๕๓๔ คน มีผู้มาสมัคร ๔๓๘ คน เข้าทำการคัดเลือก ๒๙๓ คน ผ่านการคัดเลือก ๒๒๔ คน ขาดจำนวน ๑,๓๑๐ คน

๒.๓ ผลกระทบและบทสรุป

๒.๓.๑ ผลกระทบ

ผลกระทบเมื่อวิเคราะห์แล้วจะเกิดขึ้นเมื่อถึงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ เนื่องจากเมื่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รับราชการครบ ๒ ปี กำลังพลส่วนใหญ่สมัครใจลาออกประกอบกับการบรรจุครั้งแรกขาดจำนวน ทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการ จนทำให้กองทัพบกเสียหายจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางยุทธวิธีได้ กรมกำลังพลทหารบกจึงได้เสนอหนทางปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหา ๓ หนทาง คือ

๒.๓.๑.๑ ให้หน่วยรับสมัคร และบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทดแทนส่วนที่ขาดจำนวน

๒.๓.๑.๒ ปรับการจัดหน่วยใหม่ให้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ส่วนที่เหลือรวมเป็นหน่วยตามจำนวนที่เป็นไปได้ หน่วยที่ส่งพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้หน่วยอื่นไปแล้ว รับสมัครใหม่หรือทำการเรียกเกณฑ์เข้าบรรจุแทน

๒.๓.๑.๓ กองทัพบก เรียกเกณฑ์เพื่อบรรจุแทน และพิจารณา ทบทวนโครงการใหม่

๒.๓.๒ บทสรุป

จากแนวทางที่กรมกำลังพลทหารบกเสนอ ดังนั้น กองทัพบก จึงให้หน่วยตรวจสอบความสมัครใจของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ ๑ ว่ามีผู้สนใจรับราชการต่อ และขอลาออกจำนวนเท่าใด เพื่อพิจารณาแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมคือ

๒.๓.๒.๑ หากมีผู้ขอออกจากราชการไม่ถึงร้อยละ ๔๐ พิจารณาได้ว่า โครงการนี้ยังมีความเป็นไปได้ และให้หน่วยรับอาสาสมัครทดแทน ตามจำนวนที่ขาดอัตรา

๒.๓.๒.๒ หากมีผู้ขอลาออกเกินกว่าร้อยละ ๔๐ สมควรที่กองทัพบกจะชะลอโครงการ และเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินบรรจุทดแทนตามระบบเดิม

ผลการตรวจสอบความสมัครใจ พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองพลทหารราบที่ ๙ รุ่นที่ ๑ จำนวน ๑,๕๖๕ คน ขาดหนี้ ๒๔ คน ขอลาออก ๘๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๖ กองทัพบกจึงชะลอโครงการและเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินทดแทนให้กองพลทหารราบที่ ๙ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ โดยเพิ่มยอดที่ทำการเรียกเกณฑ์ในห้วงเวลาเรียกเกณฑ์ปกติ คือ เดือนเมษายน ๒๕๓๒

การดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในปัจจุบัน

ปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพียงหน่วยเดียวคือ กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ ๓ กองพลรบพิเศษที่ ๑ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยสามารถสรุปการดำเนินการในภาพรวมได้ ดังนี้

๑. กล่าวทั่วไป

กองพันจู่โจม เป็นหน่วยของกองทัพบกซึ่งจัดตั้งในปี ๒๕๓๑ ใช้วิธีการจัดและยุทโธปกรณ์แบบเดียวกับกองพันรบพิเศษ (เพื่อพลาง) ประกอบด้วยกองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ กับ ๓ กองร้อยจู่โจม ซึ่งการประกอบกำลังของชุดปฏิบัติการนั้น จะสมทบด้วยกำลังอาสาสมัครที่มีขีดความสามารถในการใช้อาวุธสูงกว่าทหารโดยทั่วไป และในปี ๒๕๓๕ ได้รับมอบการบังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการพิเศษ (ฉก.๙๐) ซึ่งเดิมเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มาเป็นหน่วยขึ้นการบังคับบัญชาต่อกองพันจู่โจม

ปัจจุบัน กองพันจู่โจม มีการจัดเช่นเดิม โดยในแต่ละกองร้อยจู่โจมนั้น จะประกอบไปด้วย ๓ หมวดจู่โจม ทั้งนี้ หน่วยได้มีการจัดเฉพาะกิจเป็นกองร้อยเตรียมพร้อม เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติการตามที่หน่วยเหนือสั่งการ โดยจัดเป็นกองบังคับการกองร้อยจู่โจม, ตอนซุ่มยิง, หมวดอาวุธ และ ๓ หมวดจู่โจม โดยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จะเป็นกำลังที่สำคัญในหมวดจู่โจม และหมวดอาวุธ

๒. การดำเนินการเกี่ยวกับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

กองพันจู่โจมมีอัตราการบรรจุกำลังพลประเภททหารกองประจำการ โดยอัตราเต็มคือ ๓๔๒ นาย และอัตราอนุมัติ คือ ๓๑๘ นาย โดยมีการดำเนินการตามระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ.๒๕๓๐ ซึ่งระบุว่า เมื่อขาดอัตรา ๑ ใน ๔ ของอัตราอนุมัติ ซึ่งเท่ากับ ๗๙ นาย ให้ร้องขอบรรจุทดแทนต่อไป ซึ่งทุกปีที่ผ่านมา หน่วยได้มีการดำเนินการคัดเลือก โดยจะขออนุมัติเปิดการรับสมัครตามสายการบังคับบัญชาถึงกองทัพบก ล่วงหน้า ๓ เดือน ซึ่งเมื่อกองทัพบกอนุมัติให้ดำเนินการรับสมัครแล้ว หน่วยจะดำเนินการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ หลังจากนั้นจะรับสมัครและคัดเลือกต่อไป

สำหรับคุณสมบัติของผู้สมัครและขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก คงเป็นไปตามระเบียบกองทัพบกที่กำหนด แต่ทั้งนี้ จะมีการเปลี่ยนแปลงการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ให้เป็นไปตามมาตรฐานของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งเป็นหน่วยในส่วนกำลังรบที่กำลังพลซึ่งผ่านการศึกษาในหลักสูตรส่งทางอากาศ จะได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย ซึ่งจะประกอบไปด้วยการทดสอบ ๖ สถานี คือ ๑) ดันพื้น ภายในเวลา ๒ นาที ๓๒ ครั้งขึ้นไป ๒) ลูกนั่ง ภายในเวลา ๒ นาที ๕๐ ครั้งขึ้นไป ๓) ดึงข้อ ต่อเนื่องกัน ๙ ครั้งขึ้นไป ๔) วิ่งระยะทาง ๑ ไมล์ ภายในเวลา ๘.๓๐ นาที ๕) ว่ายน้ำ ระยะทาง ๑๐๐ เมตร ภายในเวลา ๒.๓๐ นาที และ ๖) ทดสอบกำลังใจ ด้วยการกระโดดหอน้ำสูง ๓๔ ฟุต นอกจากนั้นแล้วยังมีการทดสอบกำลังใจเพิ่มเติมอีก ๙ สถานี, การสัมภาษณ์ และการตรวจโรค จากนั้น เมื่อประกาศผลการสอบคัดเลือก และผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามารายงานตัวแล้ว จะเข้ารับการฝึกทหารใหม่ ตามหลักสูตร ๑๐ สัปดาห์ของกรมยุทธศึกษาทหารบก

เมื่อฝึกทหารใหม่ ๑๐ สัปดาห์เรียบร้อยแล้ว จะมีการฝึกเพิ่มเติมคือ ๑) การฝึกเฉพาะหน้าที่ หรือกิจเฉพาะทั่วไปสำหรับทหารจู่โจม ๒๑ กิจเฉพาะ ๒) การทดสอบ และเข้ารับการศึกษสำหรับผู้ผ่านการทดสอบ ในหลักสูตรส่งทางอากาศ (ทหารพลร่ม) ของโรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ ๕ สัปดาห์ ๓) การฝึกปรับพื้นฐาน หรือการฝึกเป็นหน่วยทหารขนาดเล็ก ทั้งนี้ เมื่อผ่านการฝึกทุกหลักสูตรแล้ว จะแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในกองร้อยจู่โจมเตรียมพร้อมต่อไป รวมถึงการฝึกพิเศษอื่น ๆ และการฝึกผสมกับมิตรประเทศ ซึ่งพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีขีดความสามารถ และมีความประพฤติดี จะได้รับการพิจารณาไปฝึกผสม ณ ประเทศสิงคโปร์ และการไปช่วยราชการ ณ ชุดควบคุมที่ ๕๔๓ หน่วยเฉพาะกิจสันติสุข ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้านั้น เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) แล้ว ในปีแรก จะได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวม ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน สำหรับปีที่ ๒ ถึงปีที่ ๕ เมื่อสำเร็จการศึกษาหลักสูตรส่งทางอากาศ จะได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย ประเภทนักจู่โจม จำนวน ๒,๗๐๐ บาท จะทำให้ได้รับเงินรวม ๑๒,๗๐๐ บาทต่อเดือน

ส่วนการส่งเสริมความก้าวหน้าในการรับราชการ จะได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อจนถึงระดับสูงสุด และส่งเสริมให้สอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และการสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยต่าง ๆ ทั้งนี้ เมื่อรับราชการครบ ๒ ปี ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือรับราชการครบ ๓ - ๔ ปี แล้ว หากไม่ประสงค์จะรับราชการต่อไป หรือมีความประพฤติไม่เรียบร้อย หน่วยจะดำเนินการปลดออกจากกองประจำการ รวมทั้งกำลังพลที่รับราชการครบวาระสูงสุด คือ ๕ ปี จะต้องปลดออกจากกองประจำการ ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกองทัพบก เช่นเดียวกัน

ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้อง และแนวทางการแก้ไขที่ผ่านมา

๑. การสรรหา และการคัดเลือก

๑.๑ การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) คุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่กำหนดขึ้น เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีการร้องขอ พ.ศ. ๒๕๓๐ ไม่แตกต่างจากคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) ในปัจจุบัน เช่น ขนาดร่างกาย, ความสมบูรณ์ของร่างกาย, ระดับการศึกษา ทำให้การใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อทดแทนพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) ไม่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน หรือแสดงให้เห็นผลที่ดีขึ้นอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมฯ

แนวทางการแก้ไขคือ ต้องทำให้มีความแตกต่าง ซึ่งหมายถึง คุณสมบัติต่าง ๆ อาจต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดีกว่าบุคคลโดยทั่วไป เช่นเดียวกับคุณสมบัติของผู้ที่สมัครเข้าเป็นนักเรียนทหาร ทั้งนี้ การยกระดับหรือปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) น่าจะเป็นแนวทางที่จะทำให้การดำเนินการได้ผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

๑.๒ การดำเนินการรับสมัคร กองทัพบกมอบอำนาจให้กองทัพอากาศที่ ๑ ดำเนินการตั้งแต่การรับสมัคร ทำการคัดเลือก และบรรจุให้กับกองพลทหารราบที่ ๙ ดังนั้น การประชาสัมพันธ์จึงมีความจำกัด เนื่องจากสื่อของกองทัพอากาศที่ ๑ ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอที่จะโน้มน้าวชักชวนให้ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจในการใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทดแทนพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์) ได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังขาดระบบการตรวจสอบความเห็น หรือความต้องการของบุคคลที่ต้องการอาสาสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเป็นหลักประกันในความสำเร็จของโครงการ รวมถึงการประกาศรับสมัครยังขาดความชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ คือ สิทธิ, สภาพความเป็นอยู่, การศึกษาและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งสวัสดิการที่จะได้รับทำให้ประชาชนผู้สนใจเกิดความลังเล และไม่มั่นใจในการเข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

แนวทางการแก้ไขคือ กองทัพบกต้องช่วยในการโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยสื่อทุกชนิด รวมทั้งจัดชุดออกโฆษณาในสถานที่ชุมนุมกัน ศูนย์การค้าต่าง ๆ โรงเรียนสถานที่สำคัญ ๆ ทุกวัน จัดทำเอกสารสรุปแจกจ่าย (ใบปลิว) รวมถึงต้องชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ ของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อย่างชัดเจน

๒. แรงจูงใจ

พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ยังขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาทิ รายได้รวมต่อเดือนไม่แตกต่างจากค่าแรงขั้นต่ำ (ในโครงการเริ่มแรก น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ) รวมถึงความเจริญก้าวหน้ายังไม่ชัดเจน

แนวทางการแก้ไขคือ รายได้รวมต่อเดือน (ไม่รวมค่าฝ้ออันตราย) ควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และมีเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ เช่น การฝึกหรือปฏิบัติงานเวลากลางคืน การปฏิบัติหน้าที่เวร - ยาม รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของ

บิดา มารดา บุตร และภรรยา เงินเพิ่มการศึกษาของบุตร เป็นต้น นอกจากนั้น การให้ความก้าวหน้าในการรับราชการ ควรให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบ ด้วยจากการกำหนดคุณสมบัติในขั้นต้นให้เหมาะสม เพิ่มเพิ่มขีดความสามารถของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นเมื่อใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งกองทัพบก และนักเรียนนายสิบมาจากพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

ในการศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) นั้น ผู้วิจัยขอแนะนำตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้อมูล
๒. การวิเคราะห์ข้อมูล
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะแยกออกเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ส่วนข้อมูลการดำเนินการทั้งในอดีตและปัจจุบันนั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วในบทที่ ๓

๑. ข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์

แบ่งออกได้เป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

๒.๑.๑ ท่านคิดว่าระบบทหารอาสาสมัคร มีความสำคัญและจำเป็นเพียงใดกับการปฏิบัติภารกิจของกองทัพในปัจจุบัน

ทุกท่านตอบว่า มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากสถานการณ์ในปัจจุบันมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น กำลังพลทุกระดับจำเป็นต้องมีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้วิทยาการสมัยใหม่ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยมากขึ้น ไม่เว้นแม้แต่กำลังพลในระดับพลทหาร ดังนั้น เพื่อให้การใช้งานและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในระดับพลทหารของกองทัพ เป็นไปด้วยความเหมาะสม และบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถพัฒนาและคัดเลือกพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีความรู้และความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายสิบประจำการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ทั้งประสบการณ์และความรู้ อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่กองทัพโดยตรงต่อไป ประกอบกับการอาสาสมัครเข้ามารับราชการในกองประจำการ น่าจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากความสมัครใจ มิใช่มาจากการบังคับ

๒.๑.๒ ท่านคิดว่า มีความเป็นไปได้หรือไม่ ที่จะใช้ระบบทหารอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ที่ดำเนินการอยู่แล้วในปัจจุบัน เพราะเหตุใด

ทุกท่านตอบว่า มีความเป็นไปได้ แต่ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เนื่องจากกองทัพมีกำลังพลที่บรรจุในอัตราทหารกองประจำการเป็นจำนวนถึง ๒๐๐,๐๐๐ กว่าอัตรา ดังนั้น การหวังพึ่งระบบทหารอาสาสมัครเพียงอย่างเดียว อาจไม่สามารถรับเกณฑ์เสี่ยงจากการ

ขาดการบรรจุได้ คงต้องผสมผสานในสัดส่วนที่เหมาะสมไปก่อน จนถึงขั้นทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้ โดยสมบูรณ์ ซึ่งก็คงต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรไม่ต่ำกว่า ๒๐ ปีตามที่กล่าวไปแล้ว

๒.๑.๓ ท่านคิดว่า เพราะเหตุใด การนำระบบทหารอาสาสมัครมาใช้ในอดีต จึงไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ยังคงมีการเรียกเกณฑ์อยู่ในปัจจุบัน

ทุกท่านตอบว่า สาเหตุหลักน่าจะมาจากแรงจูงใจที่ไม่มากพอ โดยเฉพาะเงินเดือนที่ยังน้อย หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ เช่น ไม่มีโควตาเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้โดยอัตโนมัติ ทำให้ทหารกองประจำการอาสาสมัครเหล่านี้ไม่สมัครใจรับราชการต่อ จนมีเกณฑ์เสี่ยงเกี่ยวกับความพร้อมรบ และจำเป็นต้องใช้การเรียกเกณฑ์ต่อไป

๒.๑.๔ ท่านคิดว่า หากต้องการให้ระบบทหารอาสาสมัครสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้โดยสมบูรณ์ ควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

ทุกท่านตอบว่า ต้องให้มีสิทธิพิเศษและแรงจูงใจมากพอ เช่นเดียวกับกรณีของทหารกองประจำการอาสาสมัครของกองพันจู่โจม และอาจจะต้องมีการพัฒนาให้มีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้น เช่น รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น หรือปรับระบบการรับนักเรียนนายสิบทหารบก จะต้องมาจากทหารกองประจำการอาสาสมัคร เท่านั้น เป็นต้น

๑.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

๑.๒.๑ ท่านคิดว่า เพราะเหตุใด การนำระบบทหารอาสาสมัครมาใช้ในอดีต จึงไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ยังคงมีการเรียกเกณฑ์อยู่ในปัจจุบัน

ส่วนใหญ่ตอบว่า สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไม่มากพอที่จะจูงใจให้มีการสมัครเข้ามารับราชการ เมื่อเทียบกับการประกอบอาชีพอื่น

๑.๒.๒ ท่านคิดว่า ระบบทหารอาสาสมัคร มีแนวโน้มที่จะทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพราะเหตุใด

ส่วนใหญ่ตอบว่า ในปัจจุบันคงเป็นไปได้ยาก เนื่องจากสิทธิประโยชน์ที่ยังไม่มากพอที่จะจูงใจให้มีการสมัครเมื่อเทียบกับการรับสมัครเข้าสอบคัดเลือกเป็นข้าราชการ แต่ก็มีแนวโน้มที่ดีขึ้น เนื่องจากการร้องขอเข้ากองประจำการในการเรียกเกณฑ์ปกติ มีสัดส่วนเกือบครึ่งหนึ่งของอัตราที่เรียกเกณฑ์ ซึ่งคงต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร

๑.๒.๓ ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบทหารอาสาสมัคร และควรมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร

ส่วนใหญ่ตอบว่า สิทธิประโยชน์ที่ยังไม่มากพอจะสร้างแรงจูงใจ รวมถึงขาดการประชาสัมพันธ์ที่สร้างการรับรู้ได้ในวงกว้าง และผ่านสื่อในทุกช่องทาง

๑.๒.๔ ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ระบบทหารอาสาสมัคร สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนใหญ่ตอบว่า ควรมีการพิจารณาด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น รวมถึงตรวจสอบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย และไม่ใช่อุปสรรคต่อการดำเนินการ

๑.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

๑.๓.๑ ท่านคิดว่า ทหารกองเกินในปัจจุบัน มีความสนใจในการร้องขอเข้ากองประจำการมากขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุใด

ทั้งหมดตอบว่า มีมากขึ้น อาจเป็นเพราะการประชาสัมพันธ์ที่ผ่านสื่อหลายช่องทาง และมีความถี่ขึ้น แต่ที่สำคัญคือ การได้รับเงินตอบแทนที่มากขึ้น ตามค่าแรงขั้นต่ำ กล่าวคือ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว รวมกัน ๑๐,๐๐๐ บาท ซึ่งมากกว่าในอดีตมาก ทำให้เกิดแรงจูงใจในการร้องขอเข้ากองประจำการมากขึ้น

๑.๓.๒ ท่านคิดว่า อะไรที่จะสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีการร้องขอเข้ากองประจำการด้วยความสมัครใจมากขึ้น

ส่วนใหญ่ตอบว่า สิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงินน่าจะเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ แนวโน้มของโอกาสในการเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวนมากขึ้น

๑.๓.๓ ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคต่อการร้องขอเข้ากองประจำการ เพราะเหตุใด

ส่วนใหญ่ตอบว่า ภาพลักษณ์เกี่ยวกับการลงโทษทหารกองประจำการแบบโหดร้ายทารุณ ซึ่งปรากฏอยู่บ้างในสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงคิดว่าหากเสี่ยงจับใบดำใบแดง จะมีโอกาสจับใบดำได้มากกว่า รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่อาจไม่มากพอ

๑.๓.๔ ท่านคิดว่า ควรมีระบบทหารอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์หรือไม่ เพราะเหตุใด

ส่วนใหญ่ตอบว่า ถ้าสามารถดำเนินการได้ ก็ควรมีระบบทหารอาสาสมัคร เพื่อให้ได้คนที่สมัครใจเข้ารับราชการ รวมถึงอาจช่วยลดการทุจริตคอร์รัปชันการจากเรียกเกณฑ์ของเจ้าหน้าที่ได้

๒. ข้อมูลที่ได้จากตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามใช้กับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัด กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย จากจำนวนที่มีบรรจุในอัตราอนุมัติ คือ ๓๑๘ นาย ตามสูตรของ Yamane แยกเป็น ๒ ตอน โดยตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ ๒ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) และตอนที่ ๓ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล มีจำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑.๑.๑ ในปีที่ท่านสมัครเข้าเป็นทหาร ท่านมีอายุ (ปี พ.ศ. ที่สมัคร ลบด้วยปี พ.ศ. ที่เกิด)

- แยกตามอายุได้ดังนี้ ๑๘ ปี จำนวน ๑๒ ราย, ๑๙ ปี จำนวน ๑๐ ราย, ๒๐ ปี จำนวน ๐ ราย, ๒๑ ปี จำนวน ๑๗ ราย, ๒๒ ปี จำนวน ๘๒ ราย และ ๒๓ ปี จำนวน ๕๖ ราย

- ๑.๑.๒ ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ภาคใด
- แยกตามภาคได้ดังนี้ ภาคกลาง จำนวน ๔๗ ราย, ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๖๒ ราย, ภาคเหนือ จำนวน ๕๖ ราย และภาคใต้ จำนวน ๑๒ ราย
- ๑.๑.๓ ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านประกอบอาชีพใด
- แยกตามอาชีพได้ดังนี้ ว่างาน จำนวน ๗๙ ราย, นักเรียน/นักศึกษา จำนวน ๕๓ ราย, เกษตรกร จำนวน ๑๔ ราย, ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๗ ราย และรับจ้าง จำนวน ๒๔ ราย
- ๑.๑.๔ ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
- แยกตามรายได้ได้ดังนี้ ไม่ถึง ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๓ ราย และ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔ ราย
- ๑.๑.๕ ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีระดับการศึกษาสูงสุด
- แยกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้ ประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๑๑ ราย, มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๖๒ ราย, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า จำนวน ๘๖ ราย, อนุปริญญา หรือเทียบเท่า จำนวน ๑๖ ราย และปริญญาตรี จำนวน ๒ ราย
- ๑.๑.๖ สถานภาพการสมรส
- แยกตามสถานภาพการสมรสได้ดังนี้ โสด จำนวน ๑๑๗ ราย, สมรส จำนวน ๕๔ ราย และหย่า/หม้าย จำนวน ๖ ราย
- ๑.๑.๗ หัวหน้าครอบครัว (หรือบิดา หรือมารดา) ของท่านประกอบอาชีพใด
- แยกตามอาชีพได้ดังนี้ ข้าราชการทหาร จำนวน ๓๒ ราย, ข้าราชการอื่น จำนวน ๖ ราย, เกษตรกร จำนวน ๙๖ ราย, ธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๑๖ ราย และรับจ้าง จำนวน ๒๗ ราย
- ๑.๑.๘ รายได้รวมของครอบครัวท่าน เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
- แยกตามรายได้ได้ดังนี้ ไม่ถึง ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๑ ราย, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒ ราย และ ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๔ ราย
- ๑.๑.๙ ท่านเป็นทหารมากี่ปีแล้ว (ปีพ.ศ.๒๕๖๐ ลบด้วยปี พ.ศ. ที่เข้ามาเป็นทหาร)
- แยกตามจำนวนปีได้ดังนี้ ๑ปี จำนวน ๕๗ ราย, ๒ ปี จำนวน ๕๒ ราย, ๓ ปี จำนวน ๔๖ ราย, ๔ ปี จำนวน ๑๔ ราย และ ๕ ปี จำนวน ๘ ราย
- ๑.๑.๑๐ ท่านต้องการประกอบอาชีพใดมากที่สุด หลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว
- แยกตามอาชีพได้ดังนี้ นักเรียนนายสิบทหารบก จำนวน ๑๔๗ ราย, นายทหารประทวนจากกองหนุน จำนวน ๒๒ ราย และข้าราชการอื่น ๆ เช่น ข้าราชการตำรวจ จำนวน ๘ ราย

๑.๒ ข้อมูลความคิดเห็น

เป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) มีจำนวน ๓๐ ข้อ สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

ข้อ	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหาร (ค่าเฉลี่ย)	จำนวนผู้ให้ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (๓.๙๕)						
๑	ท่านต้องการมีรายได้ จึงสมัครเป็นทหาร (๔.๑๓)			๒๖	๑๐๒	๔๙
๒	ท่านเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีพขณะเป็นทหารได้ (๓.๘๐)			๕๑	๑๑๑	๑๕
๓	ท่านเห็นว่า นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว ยังได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (๔.๐๓)			๒๒	๑๔๓	๑๒
๔	ท่านมีความสุขกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ (๓.๘๖)			๓๙	๑๒๓	๑๕
๕	ท่านเห็นว่า การเป็นทหารนั้น ถึงแม้ว่าจะมีรายได้น้อย แต่มีสวัสดิการดีกว่าอาชีพอื่น (๓.๙๓)			๒๔	๑๔๑	๑๒
ด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ (๔.๐๓)						
๖	ท่านเห็นว่า การทำประกันชีวิตให้กับท่าน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในที่ต้งปกติ หรือในสนามมีความจำเป็น (๔.๐๐)			๑๐	๑๕๗	๑๐
๗	ท่านเห็นว่า เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม รวมถึงสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวบางอย่าง ที่ทางราชการแจกจ่าย มีความเหมาะสม (๔.๐๕)			๑๒	๑๔๔	๒๑
๘	ท่านเห็นว่า การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์ และรถไฟ ขณะเป็นทหาร มีความเหมาะสม (๔.๐๕)			๔	๑๖๐	๑๓
๙	ท่านเห็นว่า การเลี้ยงดูโดยจัดหาอาหารให้รับประทานครบทั้ง ๓ มื้อ มีความเหมาะสม (๓.๙๘)			๒๓	๑๓๕	๑๙
๑๐	ท่านเห็นว่า การได้รับสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตลอดทั้งการเป็นทหาร มีความเหมาะสม (๔.๐๗)			๓	๑๕๙	๑๕
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ (๔.๐๗)						
๑๑	ท่านเห็นว่า การได้รับคะแนนพิเศษในการสอบเข้าเป็น นนส.ทบ. มีความเหมาะสม (๔.๑๐)			๔	๑๕๒	๒๑
๑๒	ท่านเห็นว่า ควรให้มีโควตาเด็ดขาดในการเข้ารับการศึกษาเป็น นนส.ทบ. (๔.๘๗)			๕	๑๓	๑๕๙
๑๓	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้ว มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ทำให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น (๔.๐๒)			๒๐	๑๓๓	๒๔
๑๔	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้ว มีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้เมื่อปลดจากกองประจำการ (๓.๗๗)			๕๕	๑๐๗	๑๕
๑๕	ท่านมีโอกาสทำงานเมื่อปลดจากกองประจำการไปแล้ว ในสถานประกอบการ ที่ต้องการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญจากการเป็นทหารของท่าน (๓.๖๐)			๑๐๒	๔๓	๓๒
ด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต (๓.๙๗)						
๑๖	ท่านได้มีโอกาสพบเจอคนใหม่ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา รุ่นพี่ เพื่อน หรือรุ่นน้อง (๓.๙๘)			๑๔	๑๕๒	๑๑
๑๗	ท่านได้มีโอกาสในการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ ที่อยู่ในระเบียบวินัย (๓.๘๖)			๓๘	๑๒๕	๑๔
๑๘	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกศึกษา และได้รับความรู้ใหม่ ๆ ในสิ่งที่ท่านไม่รู้จักก่อน (๔.๑๕)			๑๗	๑๓๗	๒๗
๑๙	ท่านมีโอกาสได้ฝึกพร้อมกับกำลังพลอื่น ๆ ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทหารไทย และหรือทหารของมิตรประเทศ (๔.๐๓)			๖	๑๕๙	๑๒
๒๐	ท่านมีโอกาสได้เดินทางไปอบรม ดูงาน หรือฝึกในต่างประเทศซึ่งท่านไม่เคยไปมาก่อน (๓.๘๕)			๔๖	๑๑๑	๒๐
ด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ (๓.๗๘)						
๒๑	ท่านมีโอกาสกว่าทหารหน่วยอื่น ๆ หรือบุคคลทั่วไปในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในกองพันจู่โจม (๔.๐๖)			๑๒	๑๔๓	๒๒

ตารางที่ ๔.๑ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) (ต่อ)

ข้อ	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหาร (ค่าเฉลี่ย)	จำนวนผู้ให้ระดับความคิดเห็น				
		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
๒๒	ท่านมีโอกาสเพิ่มเติมในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก (๓.๘๕)			๔๓	๑๑๘	๑๖
๒๓	ท่านมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันนอกกองทัพบก ภายในกระทรวงกลาโหม (๓.๖๐)			๙๘	๕๒	๒๗
๒๔	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน นอกกระทรวงกลาโหม เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (๓.๗๖)			๕๔	๑๑๑	๑๒
๒๕	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาในการสอบบรรจุเป็นพนักงานขององค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เช่น องค์การทหารผ่านศึก (๓.๖๓)			๘๙	๖๕	๒๓
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (๔.๐๑)						
๒๖	ท่านคิดว่า การเป็นทหาร ถือเป็นเกียรติของชีวิต (๔.๑๕)			๔	๑๔๓	๓๐
๒๗	ท่านคิดว่า บิดา มารดา ญาติพี่น้อง บุคคลในครอบครัวตลอดจนเพื่อนฝูง ให้การยอมรับท่านมากขึ้น หลังจากเข้ามาเป็นทหาร (๔.๐๘)			๑๕	๑๓๒	๓๐
๒๘	ท่านคิดว่า สังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร (๔.๑๑)			๔	๑๕๐	๒๓
๒๙	ท่านสมัครเป็นทหาร เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม (๓.๖๑)			๗๒	๑๐๒	๓
๓๐	ท่านมีความภาคภูมิใจเสมอ ในการสมัครเป็นทหาร ซึ่งแสดงออกถึงความเป็นลูกผู้ชายชาวไทย (๔.๑๑)			๔	๑๔๙	๒๔

๑.๓ ข้อมูลความคิดเห็น (ปลายเปิด)

เป็นข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สรุปในภาพรวมได้ว่า ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด คือ จำนวน ๑๗๓ ราย ให้ความเห็นว่า สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อต้องการรับราชการทหารต่อ ไม่ว่าจะเรียนนายสิบทหารบก หรือสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในโควตาทหารกองหนุน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเอง และครอบครัว มีเพียง ๔ ราย ที่ให้ความเห็นว่า สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อให้มีรายได้เข้ามาจุนเจือครอบครัวบ้าง ซึ่งในจำนวน ๔ รายนี้ มีอยู่ ๑ ราย ที่ตอนแรกสมัครเข้ามาเพราะต้องการสมัครเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ แต่หมดโอกาสเพราะมีรอยสัก จึงคิดว่าเมื่อครบกำหนดปลดจากกองประจำการ คือ ๒ ปีแล้ว จะไม่สมัครต่อ เนื่องจากไม่น่าจะมีโอกาสในการเข้าเป็นนักเรียนนายสิบแล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ผลจากการสัมภาษณ์

จากผลการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่ทุกกลุ่มเห็นว่า การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่สูงขึ้น รวมถึงการสร้างหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิต จะทำให้มีผู้ร้องขอเข้ากองประจำการมากขึ้น ทั้งในส่วนของ การร้องขอในการเรียกเกณฑ์ปกติ และการร้องขอด้วยการอาสาสมัคร ทั้งนี้ จะต้องเสริมด้วยการรณรงค์ด้านการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น ด้วยสื่อหลายช่องทาง และต้องป้องกันมิให้เกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์

ของการเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งปัจจุบันมีการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์บ้างพอสมควร เช่น การลงโทษทหารกองประจำการที่ไม่เป็นไปตามแบบธรรมเนียม ด้วยการทารุณกรรม ตลอดจนการพิจารณาแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้มีความทันสมัย เอื้ออำนวยต่อการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ การเรียกเกณฑ์ในปัจจุบันก็ยังมีจำนวนอยู่ เนื่องจากระบบทหารอาสาสมัครอย่างเต็มรูปแบบนั้น คงต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร และไม่สามารถรับเกณฑ์เสี่ยงจากการขาดบรรจุในอัตราทหารกองประจำการได้ หากไม่มีการเรียกเกณฑ์

๒. ผลจากการตอบแบบสอบถาม

สามารถแจกแจงผลจากการตอบแบบสอบถามทั้ง ๖ ด้านได้ดังนี้

๒.๑ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๕ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “ต้องการมีรายได้ จึงสมัครเป็นทหาร” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๓ และหัวข้อ “นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว ยังได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓

๒.๒ ด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “การได้รับสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตลอดห่วงการเป็นทหาร มีความเหมาะสม” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๕ เท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อ “เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม รวมถึงสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวบางอย่าง ที่ทางราชการแจกจ่าย มีความเหมาะสม” กับ หัวข้อ “การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์ และรถไฟ ขณะเป็นทหาร มีความเหมาะสม”

๒.๓ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “ควรให้มีโควตาเด็ดขาดในการเข้ารับการศึกษานักเรียนนายสิบทหารบก” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๘๗ และหัวข้อ “การได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก มีความเหมาะสม” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐

๒.๔ ด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกศึกษา และได้รับความรู้ใหม่ ๆ ในสิ่งที่ท่านไม่รู้มาก่อน” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ และหัวข้อ “ท่านมีโอกาสได้ฝึกพร้อมกับกำลังพลอื่น ๆ ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทหารไทย และหรือทหารของมิตรประเทศ” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๓

๒.๕ ด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “ท่านมีโอกาสกว่าทหารหน่วยอื่น ๆ หรือบุคคลทั่วไปในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในกองพันจู่โจม” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๖ และหัวข้อ “ท่านมีโอกาสเพิ่มเติมในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕

๒.๖ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ อยู่ในระดับมาก โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๒ ลำดับแรก คือ หัวข้อ “การเป็นทหาร ถือเป็นเกียรติของชีวิต” ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๑ เท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อ “สังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร” กับ หัวข้อ “ท่านมีความภาคภูมิใจเสมอ ในการสมัครเป็นทหาร ซึ่งแสดงออกถึงความเป็นลูกผู้ชายชาวไทย”

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๑.๑ ในอดีต กองทัพบกได้มีการดำเนินการนำร่องในกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนที่วิเคราะห์นั้น ดำเนินการในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๖ ก็คงมีลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เริ่มมีการดำเนินการในปี ๒๕๓๐ โดยเริ่มบรรจุใน ๑ พลศกียายน ๒๕๓๐ (ผลัดที่ ๒/๓๐) และดำเนินการเรื่อยมาจนถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๒ (ผลัดที่ ๒/๓๒) จึงยุติการดำเนินการ เนื่องจากเมื่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รับราชการครบ ๒ ปี กำลังพลส่วนใหญ่สมัครใจลาออก ประกอบกับการบรรจุครั้งแรกขาดจำนวน จึงทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการ จนทำให้กองทัพบกเสียหายจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางยุทธวิธีได้ กองทัพบกจึงได้ตรวจสอบความสมัครใจของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ ๑ ว่ามีผู้สนใจรับราชการต่อ และขอลาออกจำนวนเท่าใด ผลการตรวจสอบความสมัครใจ พบว่า พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองพลทหารราบที่ ๙ รุ่นที่ ๑ ขอลาออกมากกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเกินครึ่งหนึ่ง กองทัพบกจึงชะลอโครงการและเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินทดแทนให้กองพลทหารราบที่ ๙ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ โดยเพิ่มยอดที่ทำการเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินเวลาเรียกเกณฑ์ปกติ คือ เดือนเมษายน ๒๕๓๒ ทั้งนี้ สาเหตุน่าจะมาจากกองทัพบกไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เหล่านี้ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ได้ โดยเฉพาะโอกาสที่พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อรับราชการในกองประจำการครบ ๕ ปีแล้ว ซึ่งมีทั้งอัตรานายทหารสัญญาบัตร และอัตรานายทหารประทวน รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อาจไม่เกิดความแตกต่างหรือสูงกว่าการได้รับค่าตอบแทนเมื่อทำงานอื่น

๑.๒ ปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพียงหน่วยเดียว คือ กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ ๓ กองพลรบพิเศษที่ ๑ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า นั้น เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) แล้ว ในปีที่ ๑ จะได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวม ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน สำหรับปีที่ ๒ ถึงปีที่ ๕ เมื่อสำเร็จการศึกษาหลักสูตรส่งทางอากาศ จะได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย ประเภทนักจู่โจม จำนวน ๒,๗๐๐ บาท จะทำให้ได้รับเงินรวม ๑๒,๗๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าในอดีตมาก ทั้งในแง่ของเงินเดือน และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้สอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และการสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยต่าง ๆ ซึ่งกองทัพบกให้โควตากับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของโควตาบรรจุของกองพันจู่โจม โควตาบรรจุของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หรือโควตาบรรจุของหน่วยทหารพรานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

- ๒.๑ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ลำดับที่ ๕
- ๒.๒ ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ ลำดับที่ ๒
- ๒.๓ ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ลำดับที่ ๑
- ๒.๔ ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ลำดับที่ ๔
- ๒.๕ ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการอื่น ๆ ลำดับที่ ๖
- ๒.๖ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ลำดับที่ ๓

๓. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

๓.๑ การยกระดับหรือปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์)

๓.๒ การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยสื่อทุกชนิด รวมทั้งจัดชุดออกโฆษณาในสถานที่ชุมนุมกัน ศูนย์การค้าต่าง ๆ โรงเรียนสถานที่สำคัญ ๆ ทุกวัน จัดทำเอกสารสรุปแจกจ่าย (ใบปลิว) รวมถึงต้องชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ ของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อย่างชัดเจน

๓.๓ รายได้รวมต่อเดือน (ไม่รวมค่าฝ่าอันตราย) ควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และมีเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติกรนอกเวลาราชการ หรือปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ เช่น การฝึกหรือปฏิบัติงานเวลากลางคืน การปฏิบัติหน้าที่เวร - ยาม รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของบิดา มารดา บุตร และภรรยา เงินเพิ่มการศึกษาของบุตร เป็นต้น

๓.๔ การให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ด้วยจากการกำหนดคุณสมบัติในขั้นต้นให้เหมาะสม เพิ่มเติมขีดความสามารถของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นเมื่อใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งกองทัพบก และนักเรียนนายสิบมาจากพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

๑. สรุป
๒. ข้อเสนอแนะ

สรุป

๑. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทั้งการร้องขอเข้ากองประจำการในการตรวจเลือก และการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

๒. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการหารายละเอียดต่าง ๆ จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ซึ่งจะเป็นการมองในภาพรวมของหลายมิติ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือเชิงปริมาณ และนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบที่ได้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบกต่อไป โดยวิธีดำเนินการวิจัย จะใช้แหล่งข้อมูลจากกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ คือ ระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกองทัพบก ในตำแหน่งรองเสนาธิการทหารบกขึ้นไป จำนวน ๔ ท่าน ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกรมยุทธศึกษาทหารบก ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป หน่วยละ ๒ ท่าน รวม ๑๖ ท่าน และระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในสังกัดกองทัพบก ๑ ละ ๒ ท่าน ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งสัสดีจังหวัด ๑ ท่าน กับ ผู้บังคับกองพัน ๑ ท่าน รวม ๘ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๒๘ ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องมือของเชิงปริมาณมาอธิบายสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ขึ้น โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย

๓. ผลการวิจัย

๓.๑ ผลการดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๓.๑.๑ ในอดีต กองทัพบกได้มีการดำเนินการนำร่องในกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนที่วิเคราะห์นั้น ดำเนินการในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๖ ก็ยังมีลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เริ่มมีการดำเนินการในปี ๒๕๓๐ โดยเริ่มบรรจุใน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๐ (ผลัดที่ ๒/๓๐) และดำเนินการเรื่อยมาจนถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๒ (ผลัดที่ ๒/๓๒) จึงยุติการดำเนินการ เนื่องจากเมื่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รับราชการครบ ๒ ปี กำลังพลส่วนใหญ่สมัครใจลาออก ประกอบกับการบรรจุครั้งแรกขาดจำนวน จึงทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการ จนทำให้กองทัพบกเสียหายจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางยุทธวิธีได้ กองทัพบกจึงได้ตรวจสอบความสมัครใจของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ ๑ ว่ามีผู้สนใจรับราชการต่อ และขอลาออกจำนวนเท่าใด ผลการตรวจสอบความสมัครใจ พบว่า พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองพลทหารราบที่ ๙ รุ่นที่ ๑ ขอลาออกมากกว่าร้อยละ ๕๐ หรือเกินครึ่งหนึ่ง กองทัพบกจึงชะลอโครงการและเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินทดแทนให้กองพลทหารราบที่ ๙ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ โดยเพิ่มยอดที่ทำการเรียกเกณฑ์ในห้วงเวลาเรียกเกณฑ์ปกติ คือ เดือนเมษายน ๒๕๓๒ ทั้งนี้ สาเหตุน่าจะมาจากกองทัพบกไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เหล่านี้ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ได้ โดยเฉพาะโอกาสที่พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อรับราชการในกองประจำการครบ ๕ ปีแล้ว ซึ่งมีทั้งอัตรานายทหารสัญญาบัตร และอัตรานายทหารประทวน รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน อาจไม่เกิดความแตกต่างหรือสูงกว่าการได้รับค่าตอบแทนเมื่อทำงานอื่น

๓.๑.๒ ปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพียงหน่วยเดียว คือ กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ ๓ กองพลรบพิเศษที่ ๑ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าอื่น เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) แล้ว ในปีที่ ๑ จะได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวม ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน สำหรับปีที่ ๒ ถึงปีที่ ๕ เมื่อสำเร็จการศึกษาหลักสูตรส่งทางอากาศ จะได้รับเงินเพิ่มค่าฝ่าอันตราย ประเภทนักจู่โจม จำนวน ๒,๗๐๐ บาท จะทำให้ได้รับเงินรวม ๑๒,๗๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าในอดีตมาก ทั้งในแง่ของเงินเดือน และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงได้รับเงินเพิ่มค่าฝ่าอันตราย นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้สอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และการสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยต่าง ๆ ซึ่งกองทัพบกให้โควตาแก่พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของโควตาบรรจุของกองพันจู่โจม โควตาบรรจุของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หรือโควตาบรรจุของหน่วยทหารพรานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๓.๒ ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ๑) ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ๒) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ๓) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๔) ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ๕) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ๖) ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ

๓.๓ ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

๓.๓.๑ การยกระดับหรือปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์)

๓.๓.๒ การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยสื่อทุกชนิด รวมทั้งจัดชุดออกโฆษณาในสถานที่ชุมนุมกัน ศูนย์การค้าต่าง ๆ โรงเรียนสถานที่สำคัญ ๆ ทุกวัน จัดทำเอกสารสรุปแจกจ่าย (ใบปลิว) รวมถึงต้องชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ ของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อย่างชัดเจน

๓.๓.๓ รายได้รวมต่อเดือน (ไม่รวมค่าฝ้ออันตราย) ควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และมีเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติกรนอกเวลาราชการ หรือปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ เช่น การฝึกหรือปฏิบัติงานเวลากลางคืน การปฏิบัติหน้าที่เวร - ยาม รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของบิดามารดา บุตร และภรรยา เงินเพิ่มการศึกษาของบุตร เป็นต้น

๓.๓.๔ การให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ด้วยจากการกำหนดคุณสมบัติในขั้นต้นให้เหมาะสม เพิ่มเพิ่มขีดความสามารถของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นเมื่อใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งกองทัพบก และนักเรียนนายสิบมาจากพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๔. อภิปรายผล

๔.๑ นโยบายการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก โดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ กองทัพบกควรให้ความสำคัญกับนโยบายเรื่องนี้ให้มาก โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ มีเอกภาพในการวางแผน อำนวยการประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วิเคราะห์ติดตามประเมินผล และสรุปผลการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการจัดทำแผนดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กองทัพบกควรขอเสนอให้กระทรวงกลาโหมแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ เฉพาะในส่วนที่ล้าสมัย หรืออาจจะแก้ไขทั้งหมด โดยเชิญนักกฎหมายผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย รวมถึงบุคลากรจากส่วนราชการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในการแก้ไขหรือร่างกฎหมาย ซึ่งมิได้ดำเนินการโดยหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเพียงบุคคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้

ให้ได้แนวทางการคิดและมุมมองที่แคบ และไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไข และการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ซึ่งการแก้ไขบางอย่าง อาจไม่จำเป็นต้องไปแก้ไขที่พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ แต่อาจใช้วิธีการโดยออกกฎกระทรวง หรือข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ออกมาใช้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเรียกเกณฑ์ในปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้ว ควรดำเนินการควบคู่กันระหว่างการเรียกเกณฑ์ในปัจจุบันกับระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) กับบางหน่วยที่มีความพร้อมและเหมาะสมไปก่อน เมื่อระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่ใช้ในหน่วยนำร่องนั้น ๆ มีความสมบูรณ์ลงตัวแล้ว ค่อยทยอยดำเนินการในหน่วยอื่น ๆ ที่เหลือ จนถึงขั้นยกเลิกการเรียกเกณฑ์ต่อไป และควรนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ การแก้ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในการตรวจเลือก ซึ่งเกิดจากข้าราชการที่ใช้ช่องว่างของข้อกำหนดในการแสวงหาผลประโยชน์ และประชาชนที่เป็นผู้ปกครองของทหารกองเกิน ไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานของตนเองต้องลำบาก หรือไม่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จึงควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของทั้งสองฝ่ายให้รู้หน้าที่ที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ โดยมุ่งไปที่ตัวทหารกองเกิน และผู้ปกครอง โดยการปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความรักชาติ มีความเสียสละ และให้ตระหนักถึงการเข้ารับการตรวจเลือกทหาร ถือเป็นหน้าที่หลักของตนเองที่มีต่อประเทศชาติ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่แสวงหาผลประโยชน์ในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร จากกระทรวงกลาโหม และเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง จากกระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงที่ตัวบุคคล ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และมีจิตสาธารณะในการบริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรจัดสวัสดิการ ปรับอัตราเงินเดือนแก่กำลังพลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และกระจายรายได้ให้เท่าเทียมกันทุกกระทรวง ทบวง กรม ตามขีดความสามารถ และผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความสำคัญการสนับสนุนงบประมาณจากกองทัพบก สนับสนุนในด้านธุรการต่าง ๆ ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานสี่สตี ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

๔.๓ การเพิ่มประสิทธิภาพของทหารกองประจำการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สามารถดำเนินการได้ตั้งแต่ขั้นเริ่มต้น ตั้งแต่การตรวจเลือกให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ เพราะเมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการแล้ว จะต้องฝึกหลักสูตรการฝึกเบื้องต้นประมาณ ๒ เดือน มีกิจกรรมตามสมควร มีการอบรมการปลูกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้กับทหารกองประจำการ การกำกับดูแลให้คำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา จะต้องใช้คนให้เหมาะกับงาน ได้ทำงานที่ตนรักและมีความถนัด จึงจะทำให้เกิดความชำนาญ กองทัพบกก็จะได้ผลประโยชน์เป็นผลพลอยได้จากศักยภาพของบุคลากรที่กองทัพบกคัดเลือกเข้ามา

๔.๔ การสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับทหารกองประจำการ โดยการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับทหารกองประจำการ ให้รู้หน้าที่ของตนเองว่ามีภารกิจอะไรบ้างเมื่ออยู่ในกองประจำการ และเมื่อปลดไปแล้วยังมีหน้าที่ต่อกองทัพบกอย่างไร นอกจากนั้นแล้ว ในเรื่องสิทธิต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการควรจะได้รับ ต้องได้รับตามสิทธินั้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วนส่งเสริมให้มี

ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทหารกองประจำการ รู้จักบำรุงขวัญในโอกาสต่าง ๆ สร้างความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะทุกครั้ง เมื่อมีโอกาส

๔.๕ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบก กองทัพบกควรสร้างความรู้สึที่ดีให้เห็น ความสำคัญของกองทัพบก ทำให้ประชาชนยอมรับและให้เกียรติทหารในฐานะที่เป็นรั้วของชาติ รับใช้ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชนอย่างแท้จริง ทำงานเพื่อประเทศชาติ เพื่อสังคม ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเคารพและให้เกียรติในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เหมือนกัน ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องสิทธิของกำลังพล ทำความเข้าใจให้เกิดความรู้สึกลัว การเป็นทหารนั้น เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มั่นคง น่าศรัทธา เมื่อประชาชน ศรัทธา ในกองทัพบก ก็จะยอมรับในอาชีพทหารในลำดับต่อมา

๔.๖ การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลให้แก่กองทัพบก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือก กองทัพบกควรเพิ่มงบประมาณในการตรวจเลือกให้มากกว่าเดิม ควรเพิ่มค่าตอบแทน คณะกรรมการตรวจเลือก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ในการตรวจเลือก นอกจากนั้นแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ ควรมีงบประมาณการประกอบเลี้ยง ไม่ควรหักจากเบี้ยเลี้ยงของทหารกองประจำการ และควรจัดสวัสดิการกับสิทธิพิเศษต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

๔.๗ การขอรับความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการสนับสนุนด้านการจัดหางานให้กับทหารกองประจำการซึ่งจะปลดออกเป็นทหารกองหนุน กองทัพบก ต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการใช้แรงงาน ในการรับสมัครคนงานของบริษัทต่าง ๆ เพื่อทำให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดจากกองประจำการ รวมถึงการสนับสนุนด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรให้การสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อทหารกองประจำการจะได้มีวุฒิ การศึกษาเพิ่มขึ้น โดยให้หน่วยทหารทุกหน่วยจัดสถานที่ศึกษา และให้ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นผู้กำหนดหลักสูตรเร่งรัด ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ส่วนการศึกษาระดับ อนุปริญญาควรมีการจัดอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยมาเป็นผู้สอน โดยรวมหน่วยที่อยู่ใกล้เคียง กันมาเรียนร่วมกัน เมื่อปลดจากกองประจำการไปแล้ว ก็จะมีคุณสมบัติติดตัวออกไป การสนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพ กองทัพบกต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยเฉพาะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรมีการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อน ที่จะปลดจากกองประจำการ รวมทั้งภาคเอกชนต่าง ๆ สามารถเป็นสถานที่ฝึกงาน เพราะมีอุปกรณ์ที่พร้อมครบครัน และควรประสานขอเข้าไปฝึกงานตามบริษัทดังกล่าว เพื่อที่จะได้รับประสบการณ์ที่แท้จริง

๔.๘ ในการประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารกับทหารกองเกิน สื่อที่สามารถทำให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้อย่างต่อเนื่องทั่วถึงรวดเร็ว คือ โทรทัศน์ เป็นสื่อที่มีอิทธิพลกับผู้ชมอย่างแพร่หลายในทุกพื้นที่ เนื่องจากเข้าถึงได้ง่าย มีการเผยแพร่กระจายไปทั่วประเทศ ได้รับความสนใจจากประชาชนจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์จึงได้ผล สูงสุด เพราะปัจจุบันทุกครัวเรือนมีโทรทัศน์ จึงทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายรวดเร็ว

๔.๙ ในการวางแผนนโยบายระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เนื่องจากปัญหาในระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาคือ ด้านสิทธิค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้กับกำลังพลยังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจแล้ว ยังไม่มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยเช่น มีใจรัก มีจิตสำนึกในความรักชาติ มีความต้องการเป็นทหารอย่างแท้จริง เมื่อปลดประจำการแล้วจะไม่ตกงาน กองทัพบกควรเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้นในการผลักดันนโยบายระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) กองทัพบกต้องให้ระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) มีความมั่นคง มีการวางกฎระเบียบ หรือแก้กฎหมาย ให้เอื้ออำนวยต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ ควรทำการวางแผนกำหนดเป็นนโยบายโดยทำการศึกษาหาข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้มีการสมัคร หรือร้องขอเข้ากองประจำการให้มากขึ้น หากกองทัพบกสร้างแรงจูงใจที่ดี บุคคลต่าง ๆ ก็ต้องการที่จะมารับใช้ชาติและมีโอกาสที่จะศึกษาต่อ รวมถึงเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารได้ในที่สุด

๔.๑๐ ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มาก ควรนำมาทดลองใช้กับบางหน่วย เพื่อที่จะได้มีการประเมินผลหาข้อดี ข้อเสีย แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาขยายผลสู่หน่วยต่าง ๆ ที่เหลือต่อไป กองทัพบกต้องปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วยตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ไว้ ทหารกองเกินก็จะมาสมัครเพิ่มมากขึ้นสามารถไปทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้อย่างสมบูรณ์ และสามารถสร้างกองทัพบกให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจรักในอาชีพทหาร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ได้ทหารที่มีคุณภาพ เพราะจะเน้นในเชิงปริมาณอย่างเดียวไม่ได้ ต้องมีเชิงคุณภาพด้วย ในระยะแรกควรมีระบบทหารแบบผสมผสาน โดยเน้นทั้งคุณภาพกับปริมาณ ดังนั้นต้องพยายามลดจำนวนทหารกองประจำการจากการเรียกเกณฑ์ให้น้อยลง และเพิ่มคุณภาพของทหารกองประจำการให้มากขึ้น เพื่อนำงบประมาณในส่วนนี้มาสนับสนุนทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) กองทัพบกจะเจริญได้นั้น ต้องมีกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ เพราะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนา และรับรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

๔.๑๑ การประเมินผล จุดอ่อนของของนโยบายระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) คือ กองทัพบกยังไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายเท่าที่ควร บางส่วนเห็นว่าเป็นการง่ายต่อการทุจริตของเจ้าหน้าที่สัสดีบางคน และกังวลว่าจะไม่มีงบประมาณสนับสนุน นอกจากนั้นต้องแก้ไขกฎหมายอีกหลายข้อ ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเมื่อเข้ามารับราชการทหารแล้ว กองทัพบกยังไม่สามารถให้ความมั่นใจในเรื่องของความมั่นคง ก้าวหน้า และค่าตอบแทนยังไม่ดีพอ ไม่ปฏิบัติตามที่แจ้งไว้ ซึ่งทำให้เกิดภาพลบต่อกองทัพ ในด้านชื่อเสียงความเสื่อมศรัทธา และอาจไม่มีผู้สมัครเข้ามาเป็นทหารเลยก็เป็นไปได้ เพราะค่านิยมของคนไทยยังไม่ต้องการเป็นทหาร ขาดจิตสำนึกรักประเทศชาติ และอาจมีปัญหาเวลาเกิดศึกสงครามจะมีคนมาสมัครน้อย จุดแข็ง คือ กองทัพบกได้บุคคลที่เต็มใจเข้ามารับราชการ ทำให้ได้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็ง มีระเบียบวินัยสูง พร้อมทุ่มเทเสียสละให้กับกองทัพบก มีอุดมการณ์ความรักชาติ ซึ่งจะทำให้กองทัพบกมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน นอกจากนั้นแล้ว ยังช่วยแก้ปัญหาเรื่องการขาดหนี้ราชการทหารให้

ลดน้อยลง และยังช่วยลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้ ผลกระทบต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ต้องศึกษาในระยะยาวต่อไป น่าจะเป็นไปในทางที่ดี คือกองทัพจะเข้มแข็ง และแข็งแกร่ง สังคมไทยก็จะแข็งแกร่ง เพราะทุกคนมีอุดมการณ์เดียวกันคือความรักชาติเหมือนกัน แต่อาจเกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมกับกลุ่มคนที่ไม่ได้เป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) หรือหากมีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก แต่กองทัพบกมีขีดจำกัดในการรับสมัคร กองทัพบกก็ต้องคัดสรรให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ที่สุด เข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) หรือถ้ามีผู้สมัครไม่พอ กองทัพบกจะต้องใช้ระบบการเรียกเกณฑ์ในส่วนที่ไม่พอกับความต้องการต่อไป แต่ทหารกองเกินที่ถูกเรียกเกณฑ์นั้น อาจไม่ได้รับสิทธิในด้านต่าง ๆ เท่าเทียมกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพราะไม่ได้เป็นผู้ที่สมัครใจร้องขอเข้ารับราชการทหาร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะแยกตามลักษณะ คือ เจริญปฏิบัติการ และเชิงนโยบาย โดยจะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ทุกหน่วยจะต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนานำไปสู่ระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เป็นไปได้มากที่สุดตามแนวทางดังนี้คือ ๑) การสอบบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก หรืออาจเป็นทั้ง ๓ เหล่าทัพ ให้รับเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น ๒) กองทัพบกต้องจัดหางานรองรับหลังจากที่รับราชการในกองประจำการครบ ๒ ปี หรือปลดจากกองประจำการแล้วตามห้วงเวลา เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ๓) ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตร ตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) และ ๔) ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่ไม่มีงานรองรับ เมื่อปลดจากกองประจำการแล้ว ควรมีเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสม

๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะกองทัพบกหรือเหล่าทัพอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้ในกิจการต่าง ๆ กองทัพต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ให้มีความเหมาะสมกับการตรวจเลือกทหารในปัจจุบัน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการตรวจเลือกให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในการตรวจเลือก กองทัพบกต้องประสานขอรับความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในการสนับสนุนด้านการจัดหางาน การศึกษา การฝึกวิชาชีพ หน่วยงานสัสดีจะต้องช่วยในการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ให้กับทหารกองเกินได้ รับทราบ และสามารถทำการรับสมัครได้อย่างต่อเนื่อง หน่วยรับการบรรจุจะต้องดำเนินการในระหว่าง รับราชการทหารกองประจำการ คือต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบก สร้างขวัญ และ

กำลังใจปลุกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้โอกาสทาง การศึกษาต่อในระหว่างรับราชการทหาร สนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพก่อนปลดจากกองประจำการ และหลังปลดจากกองประจำการแล้ว ต้องมี หลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กองทัพบก. “ระเบียบว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)”. ๒๕๓๐.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙.
- จารุพงศ์ พลเดช. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ”, พัฒนาชุมชน. ปีที่ ๔๒ (๔), เมษายน ๒๕๕๑. หน้า ๑๐.
- จุมพล หนีพานิช. กระบวนการเรียนรู้ทางการเมืองกับทัศนคติทางการเมืองของสังคมไทย. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓.
- เชาว์ โรจนแสง. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๖, นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๗.
- ฐิระ ประवालพฤษ์. การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, ๒๕๓๘.
- दनัย เทียนพุด. การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ”. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มิตรสยามการพิมพ์, ๒๕๒๙.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- วรเดช จันทรศร. ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.
- วิลาส สิงห์สัย. การเลือกสรรบุคลากร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๕.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมผู้บริโภค. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๘.
- สมคิด บางโม. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- สมพร เทพสิทธิธา. อุดมการณ์และบทบาทของอาสาสมัคร : แนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๖.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ : จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๐.

สมาน รังสิโยภักษ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๒๖.

สุโขทัย, มหาวิทยาลัย. “ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์”. ๒๕๔๓.

สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

อัจฉริยา ยินดีสุข. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ในพื้นที่ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๑.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โอเอสพริ้นท์ติ้งเฮาส์, ๒๕๒๖.

ภาษาต่างประเทศ

Alderfer, Clayton P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. New York : Organizational Behavior and Human Performance, 1969.

Herzberg, Frederick. The Motivation – Hygiene Concept and Problems of Manpower. New York : Personnel Administrator, 1964.

Maslow, A.H. Psychological Review : A Theory of Human Motivation. New York : Harper and Row, 1943.

McClelland, D.C. The Achieving Society. New York : Free Press, 1961.

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกอง ประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

กลุ่มระดับนโยบาย

๑. ท่านคิดว่าระบบทหารอาสาสมัคร มีความสำคัญและจำเป็นเพียงใดกับการปฏิบัติภารกิจของกองทัพบกในปัจจุบัน
๒. ท่านคิดว่า มีความเป็นไปได้หรือไม่ ที่จะใช้ระบบทหารอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ที่ดำเนินการอยู่แล้วในปัจจุบัน เพราะเหตุใด
๓. ท่านคิดว่า เพราะเหตุใด การนำระบบทหารอาสาสมัครมาใช้ในอดีต จึงไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ยังคงมีการเรียกเกณฑ์อยู่ในปัจจุบัน
๔. ท่านคิดว่า หากต้องการให้ระบบทหารอาสาสมัครสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้โดยสมบูรณ์ ควรจะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

๑. ท่านคิดว่า เพราะเหตุใด การนำระบบทหารอาสาสมัครมาใช้ในอดีต จึงไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้ยังคงมีการเรียกเกณฑ์อยู่ในปัจจุบัน
๒. ท่านคิดว่า ระบบทหารอาสาสมัคร มีแนวโน้มที่จะทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้อย่างสมบูรณ์หรือไม่ เพราะเหตุใด
๓. ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบทหารอาสาสมัคร และควรมีแนวทางในการแก้ไขอย่างไร
๔. ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางดำเนินการอย่างไร เพื่อให้ระบบทหารอาสาสมัคร สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

กลุ่มระดับปฏิบัติ

๑. ท่านคิดว่า ทหารกองเกินในปัจจุบัน มีความสนใจในการร้องขอเข้ากองประจำการมากขึ้นหรือไม่ เพราะเหตุใด
๒. ท่านคิดว่า อะไรที่จะสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีการร้องขอเข้ากองประจำการด้วยความสมัครใจมากขึ้น
๓. ท่านคิดว่า อะไรเป็นอุปสรรคต่อการร้องขอเข้ากองประจำการ เพราะเหตุใด
๔. ท่านคิดว่า ควรมีระบบทหารอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์หรือไม่ เพราะเหตุใด

ผนวก ข

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำเพื่อเก็บข้อมูลจากทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในสังกัด กองพันจู่โจม เพื่อนำไปใช้การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก ข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม คำตอบที่ท่านตอบจะไม่มีผลเสียใด ๆ ต่อตัวท่านเอง หรือหน่วยต้นสังกัด ท่านไม่ต้องเขียนชื่อ นามสกุล ลงในแบบสอบถามนี้ คำถามชุดนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน มีคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการแสดงความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) มีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของท่านที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) โดยเป็นคำถามปลายเปิด

กรุณาเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว และกรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. ในปีที่ท่านสมัครเข้าเป็นทหาร ท่านมีอายุ (ปี พ.ศ. ที่สมัคร ลบด้วยปี พ.ศ. ที่เกิด)

1 18 ปี

2 19 ปี

3 20 ปี

4 21 ปี

5 22 ปี

6 23 ปี

7 24 ปี

8 25 ปี

2. ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีภูมิลำเนาอยู่ภาคใด (ระบุจังหวัด)

1 ภาคกลาง

2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3 ภาคเหนือ

4 ภาคใต้

3. ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านประกอบอาชีพใด

1 ว่างาน

2 นักเรียน/นักศึกษา

3 เกษตรกร

4 ธุรกิจส่วนตัว

5 รับจ้าง

6 อื่น ๆ (ระบุ).....

4. ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> ไม่ถึง 10,000 บาท | 2 <input type="checkbox"/> 10,000 – 15,000 |
| 3 <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 | 4 <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 |
| 5 <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท | 6 <input type="checkbox"/> ไม่มีรายได้ |
5. ก่อนเข้ามาเป็นทหาร ท่านมีระดับการศึกษาสูงสุด
- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่ 6 | 2 <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น |
| 3 <input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. | 4 <input type="checkbox"/> ปวท., ปวส. หรืออนุปริญญา |
| 5 <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี | 4 <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี |
6. สถานภาพการสมรส
- | | |
|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| <input type="checkbox"/> หย่า/หม้าย | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... |
7. หัวหน้าครอบครัว (หรือบิดา หรือมารดา) ของท่านประกอบอาชีพใด
- | | |
|--|---|
| 1 <input type="checkbox"/> ข้าราชการทหาร | 2 <input type="checkbox"/> ข้าราชการอื่น ๆ |
| 3 <input type="checkbox"/> เกษตรกร | 4 <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว |
| 5 <input type="checkbox"/> รับจ้าง | 6 <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... |
8. รายได้รวมของครอบครัวท่าน เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> ไม่ถึง 10,000 บาท | 2 <input type="checkbox"/> 10,000 – 15,000 |
| 3 <input type="checkbox"/> 15,001 – 25,000 | 4 <input type="checkbox"/> 25,001 – 30,000 |
| 5 <input type="checkbox"/> มากกว่า 30,000 บาท | |
9. ท่านเป็นทหารมาก็ี่ปีแล้ว (ปีพ.ศ.2560 ลบด้วยปี พ.ศ. ที่เข้ามาเป็นทหาร)
- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> 1 ปี | 2 <input type="checkbox"/> 2 ปี |
| 3 <input type="checkbox"/> 3 ปี | 4 <input type="checkbox"/> 4 ปี |
| 5 <input type="checkbox"/> 5 ปี | |
10. ท่านต้องการประกอบอาชีพใดมากที่สุด หลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว
- | |
|---|
| 1 <input type="checkbox"/> ข้าราชการทหาร โดยสอบเป็น นนส.ทบ. |
| 2 <input type="checkbox"/> ข้าราชการทหาร โดยสอบในโควตาทหารกองหนุน |
| 3 <input type="checkbox"/> ข้าราชการอื่น ๆ/พนักงานราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ระบุ)..... |
| 4 <input type="checkbox"/> เกษตรกร |
| 5 <input type="checkbox"/> ธุรกิจส่วนตัว เช่น ค้าขาย หรืออื่น ๆ (ระบุ)..... |
| 6 <input type="checkbox"/> รับจ้าง เช่น พนักงาน รปภ., พนักงานขับรถ หรืออื่น ๆ (ระบุ)..... |
| 7 <input type="checkbox"/> อื่น ๆ เช่น ศึกษาต่อ หรือระบุงานที่ต้องการทำ (ระบุ)..... |

ตอนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามให้ละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ระดับความคิดเห็นฯ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นฯ เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นฯ ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นฯ ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นฯ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน

ข้อ	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1	ท่านต้องการมีรายได้ จึงสมัครเป็นทหาร					
2	ท่านเห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีพขณะเป็นทหารได้					
3	ท่านเห็นว่า นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว ยังได้รับ เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
4*	ท่านมีความสุขกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษ และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ					
5	ท่านเห็นว่า การเป็นทหารนั้น ถึงแม้ว่าจะมีรายได้น้อย แต่มีสวัสดิการดีกว่าอาชีพอื่น					
ด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ						
6	ท่านเห็นว่า การทำประกันชีวิตให้กับท่าน ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในที่ตึกปกติ หรือในสนามมีความจำเป็น					
7	ท่านเห็นว่า เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม รวมถึงสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวบางอย่าง ที่ทางราชการแจกจ่าย มีความเหมาะสม					

ข้อ	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
8	ท่านเห็นว่า การได้รับการลดหย่อนค่าโดยสารรถยนต์ และรถไฟ ขณะเป็นทหาร มีความเหมาะสม					
9	ท่านเห็นว่า การเลี้ยงดูโดยจัดหาอาหารให้รับประทาน ครบทั้ง 3 มื้อ มีความเหมาะสม					
10	ท่านเห็นว่า การได้รับสิทธิเข้ารับการรักษายาบาล ตลอดช่วงการเป็นทหาร มีความเหมาะสม					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ						
11	ท่านเห็นว่า การได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้า เป็น นนส.ทบ. มีความเหมาะสม					
12	ท่านเห็นว่า ควรให้มีโควตาเด็ดขาดในการเข้ารับ การศึกษาเป็น นนส.ทบ..					
13	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้ว มีโอกาสได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ทำให้ได้รับคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น					
14	เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้ว มีโอกาสได้รับการฝึกวิชาชีพ และนำไปใช้ประโยชน์ได้ เมื่อปลดจากกองประจำการ					
15	ท่านมีโอกาสดำรงงานเมื่อปลดจากกองประจำการไปแล้ว ในสถานประกอบการ ที่ต้องการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญ จากการเป็นทหารของท่าน					
ด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต						
16	ท่านได้มีโอกาสพบเจอคนใหม่ ๆ ทั้งผู้บังคับบัญชา รุ่นพี่ เพื่อน หรือรุ่นน้อง					
17	ท่านได้มีโอกาสในการใช้ชีวิตในรูปแบบใหม่ ที่อยู่ใน ระเบียบวินัย					
18	ท่านมีโอกาสดำรงการฝึกศึกษา และได้รับความรู้ใหม่ ๆ ในสิ่งที่ท่านไม่รู้มาก่อน					
19	ท่านมีโอกาสดำรงการฝึกพร้อมกับกำลังพลอื่น ๆ ที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทหารไทย และหรือทหารของมิตรประเทศ					
20	ท่านมีโอกาสดำรงการเดินทางไปอบรม ดูงาน หรือฝึกใน ต่างประเทศซึ่งท่านไม่เคยไปมาก่อน					

ข้อ	แรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
ด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ						
21	ท่านมีโอกาสกว่าทหารหน่วยอื่น ๆ หรือบุคคลทั่วไปในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในกองพันจู่โจม					
22	ท่านมีโอกาสเพิ่มเติมในการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวนในหน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก					
23	ท่านมีโอกาสในการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันนอกกองทัพบก ภายในกระทรวงกลาโหม					
24	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการสอบบรรจุเป็นข้าราชการในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน นอกกระทรวงกลาโหม เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ					
25	ท่านมีโอกาสได้รับการพิจารณาในการสอบบรรจุเป็นพนักงานขององค์การของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เช่น องค์การทหารผ่านศึก					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
26	ท่านคิดว่า การเป็นทหาร ถือเป็นเกียรติของชีวิต					
27	ท่านคิดว่า บิดา มารดา ญาติพี่น้อง บุคคลในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนฝูง ให้การยอมรับท่านมากขึ้น หลังจากเข้ามาเป็นทหาร					
28	ท่านคิดว่า สังคมจะให้การยอมรับคนที่สมัครเป็นทหารมากกว่าคนหนีทหาร					
29	ท่านสมัครเป็นทหาร เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม					
30	ท่านมีความภาคภูมิใจเสมอ ในการสมัครเป็นทหาร ซึ่งแสดงออกถึงความเป็นลูกผู้ชายชาวไทย					

ตอนที่ 3 : ทักษะคติของท่านที่มีต่อการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
(สามารถตอบได้โดยอิสระ โดยเน้นประสบการณ์การเรียนรู้ของตัวเอง)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ - ชื่อ	พลโท ศธายุทธ์ เสาวคนธ์
วันเดือนปีเกิด	๑๕ ธันวาคม ๒๕๐๔
การศึกษา	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ชั้นนายร้อย เหล่าทหารราบ หลักสูตรหลักประจำ รร.สธ.ทบ.สบส.
ประวัติการทำงาน โดยย่อ	ผู้บังคับหมวด ค.๖๐ กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๙ รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๙ นายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๙ ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๙ ผู้บังคับกองร้อยสนับสนุนการรบ กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๙ ประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ประจำแผนก กรมกำลังพลทหารบก หัวหน้า กรมกำลังพลทหารบก ฝ่ายเสนาธิการประจำ กรมกำลังพลทหารบก ประจำ กรมกำลังพลทหารบก รองผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก ฝ่ายเสนาธิการประจำ กรมกำลังพลทหารบก หัวหน้า กรมกำลังพลทหารบก ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา ประจำ กรมกำลังพลทหารบก ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก รองเจ้ากรมกำลังพลทหารบก ผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก รองเจ้ากรมกำลังพลทหารบก เจ้ากรมกำลังพลทหารบก ตำแหน่งปัจจุบัน เจ้ากรมกำลังพลทหารบก

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
ผู้วิจัย พล.ท.ศรายุทธ์ เสาวคนธ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๕๙
ตำแหน่ง เจ้ากรมกำลังพลทหารบก

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเตรียมกำลังของกองทัพบกนั้น เป็นภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายระดับต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่โดยภาพรวม ซึ่งกำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๐ ที่ผ่านมา ซึ่งกำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย จำเป็น และเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” หรือภาระหน้าที่เฉพาะของกองทัพบก ซึ่งกำหนดโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” ทั้งนี้กำลังกองทัพบกในส่วนที่เป็นกำลังพลนั้น เป็นไปในภาพรวมลักษณะเดียวกัน ทั้งกระทรวงกลาโหมตามที่กำหนดในมาตรา ๖ ของพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีทั้งทหาร และข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยในส่วนของทหารนั้น ประกอบไปด้วย ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

สำหรับทหารกองประจำการนั้น ถือว่าเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ของกองทัพบก ซึ่งมีจำนวนอัตราในการบรรจุมากที่สุด โดยการได้มาของกำลังพลประเภทนี้ เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งมีทั้งวิธีเรียกมาตรวจเลือก หรือเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่า “การเรียกเกณฑ์” กับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น มีการดำเนินการเป็นประจำทุกปีในห้วงเดือนเมษายน เป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้อง และมีผลกระทบต่อสิทธิ ตลอดจนก่อให้เกิดส่วนได้ส่วนเสียต่อประชาชน อีกทั้งทหารกองเกินที่ได้รับการตรวจเลือกเข้ากองประจำการส่วนใหญ่จะมีระดับความรู้ไม่สูงนัก ไม่มีขีดความสามารถเพียงพอ ต่อการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ซึ่งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงต้องเสียงบประมาณ และเวลาในการจัดการศึกษาภาคบังคับ เพื่อที่จะทำให้กำลังพลเหล่านี้ได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีขีดความสามารถอย่างเพียงพอในการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์เหล่านี้ได้อย่างชำนาญ ดังนั้น กองทัพบก

จึงมีแนวความคิดในการใช้ระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์ โดยใช้วิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

สำหรับวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงนั้น ได้กำหนดวิธีปฏิบัติไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓๕ (พ.ศ. ๒๕๑๖) ด้วยการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยรับจากผู้ซึ่งยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือผู้ซึ่งเคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ และจะมีใช้บุคคลที่ถูกเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือก ซึ่งบุคคลที่ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นนี้ กระทรวงกลาโหมได้กำหนดประเภทของบุคคลเหล่านี้ไว้แล้ว ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการรับบุคคลเข้ากองประจำการโดยวิธีร้องขอ พ.ศ. ๒๕๓๐ โดยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นกำลังพลประเภทหนึ่งตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ดังกล่าว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของกองทัพบก ที่จะใช้อาสาสมัครเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ ทั้งนี้ กองทัพบก ได้วางระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) พ.ศ. ๒๕๓๐ ขึ้นในการบริหารจัดการกำลังพลเหล่านี้ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้การใช้งานและการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลในระดับพลทหารของกองทัพบก เป็นไปด้วยความเหมาะสมและบังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ อีกทั้งสามารถพัฒนาและคัดเลือกพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่มีความรู้และความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด บรรจุเข้ารับราชการเป็นนายสิบประจำการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งประสบการณ์และความรู้ อันจะอำนวยประโยชน์ให้แก่กองทัพบกโดยตรงต่อไป

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจและประสงค์ที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก โดยการวิเคราะห์จากบทเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้ทหารกองเกินร้องขอเข้ากองประจำการจากการตรวจเลือก และร้องขอเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพื่อประยุกต์ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้กองทัพบก มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากความพร้อมรบด้านกำลังพลที่เกิดจากการมีกำลังพลที่มีคุณภาพ และเต็มใจในการปฏิบัติทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์การดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทั้งการร้องขอเข้ากองประจำการในการตรวจเลือก และการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ มุ่งเน้นข้อมูลของผู้ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ เป็นทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในหน่วยที่เคยมีการบรรจุทหารกองประจำการดังกล่าวในอดีต คือ กองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ กับที่มีการบรรจุในปัจจุบัน คือ กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในสำนักงานผู้บังคับบัญชากองทัพบก ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กรมยุทธศึกษาทหารบก และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ได้แก่ สัสดีจังหวัด กับ ผู้บังคับกองพัน ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสอบถามกับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยใช้แบบสอบถาม

๓. เวลาที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๕๙ - กรกฎาคม ๒๕๖๐ รวม ๑๐ เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการหารายละเอียดต่าง ๆ จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

๒. แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๒.๑ แหล่งข้อมูล กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ

๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูล เพื่อเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการสัมภาษณ์กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ คือ ระดับนโยบาย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงของกองทัพบก ในตำแหน่งรองเสนาธิการทหารบก ขึ้นไป จำนวน ๔ ท่าน ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกรมยุทธศึกษาทหารบก ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไป หน่วยละ ๒ ท่าน รวม ๑๖ ท่าน และระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ ในสังกัดกองทัพบก ๑ ละ ๒ ท่าน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งสัสดีจังหวัด ๑ ท่าน กับ ผู้บังคับกองพัน ๑ ท่าน รวม ๘ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๒๘ ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องมือของเชิงปริมาณมาอธิบายสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ขึ้น โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัดกองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๗๗ นาย

๓. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑ เครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ รวมทั้งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทความและเอกสารทางราชการเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ

๓.๒ เครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ คือ แบบสอบถาม โดยสอบถามกับผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง คือ ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สังกัด กองพันจู่โจม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน ๑๓๗ นาย จากจำนวนที่มีบรรจุในอัตราอนุมัติ คือ ๓๑๘ นาย ตามสูตรของ Yamane

ผลการวิจัย

๑. ผลการดำเนินการในอดีตและปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

๑.๑ ในอดีต กองทัพบกได้มีการดำเนินการนำร่องในกองพลทหารราบที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนที่วิเคราะห์นั้น ดำเนินการในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๙ ซึ่งในส่วนของกองพลทหารราบที่ ๖ ก็คงมีลักษณะเดียวกัน กล่าวคือ เริ่มมีการดำเนินการในปี ๒๕๓๐ โดยเริ่มบรรจุใน ๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๐ (ผลัดที่ ๒/๓๐) และดำเนินการเรื่อยมาจนถึง ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๒ (ผลัดที่ ๑/๓๒) จึงยุติการดำเนินการ เนื่องจากเมื่อพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รับราชการครบ ๒ ปี กำลังพลส่วนใหญ่สมัครใจลาออก ประกอบกับการบรรจุครั้งแรกขาดจำนวน จึงทำให้หน่วยขาดความพร้อมรบ ไม่มีกำลังพลปฏิบัติราชการ จนทำให้กองทัพบกเสียหายจนไม่สามารถปฏิบัติภารกิจทางยุทธวิธีได้กองทัพบก จึงชะลอโครงการและเรียกเกณฑ์ทหารกองเกินทดแทนให้กองพลทหารราบที่ ๙ ในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๓๒ โดยเพิ่มยอดที่ทำการเรียกเกณฑ์ในห้วงเวลาเรียกเกณฑ์ปกติ คือ เดือนเมษายน ๒๕๓๒ ทั้งนี้ สาเหตุน่าจะมาจากกองทัพบกไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เหล่านี้ ตามที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ได้

๑.๒ ปัจจุบันมีการดำเนินการเกี่ยวกับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เพียงหน่วยเดียว คือ กองพันจู่โจม กรมรบพิเศษที่ ๓ กองพลรบพิเศษที่ ๑ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้า นั้น เมื่อได้รับการบรรจุเป็นพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) แล้ว ในปีที่ ๑ จะได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวม ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน สำหรับปีที่ ๒ ถึงปีที่ ๕ เมื่อสำเร็จการศึกษาหลักสูตรส่งทางอากาศ จะได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย ประเภทนักจู่โจม จำนวน ๒,๗๐๐ บาท จะทำให้ได้รับเงินรวม ๑๒,๗๐๐ บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าในอดีตมาก ทั้งในแง่ของเงินเดือน และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมถึงได้รับเงินเพิ่มค่าฝ้ออันตราย นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมให้สอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และการสอบบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยต่าง ๆ ซึ่งกองทัพบกให้โควตาให้กับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

เป็นจำนวนมาก ทั้งในส่วนของโควตาบรรจุของกองพันจู่โจม โควตาบรรจุของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หรือโควตาบรรจุ ของหน่วยทหารพรานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

๒. ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ๑) ปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ๒) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ๓) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ๔) ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต ๕) ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ๖) ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ

๓. ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก

๓.๑ การยกระดับหรือปรับปรุงคุณสมบัติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้สูงขึ้นกว่าพลทหารกองประจำการ (เรียกเกณฑ์)

๓.๒ การโฆษณาประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี โดยสื่อทุกชนิด รวมทั้งจัดชุดออกโฆษณาในสถานที่ชุมนุมกัน ศูนย์การค้าต่าง ๆ โรงเรียนสถานที่สำคัญ ๆ ทุกวัน จัดทำเอกสารสรุปแจกจ่าย (ใบปลิว) รวมถึงต้องชี้แจงในเรื่องต่าง ๆ ของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) อย่างชัดเจน

๓.๓ รายได้รวมต่อเดือน (ไม่รวมค่าฝ้ายอันตราย) ควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ และมีเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติกรนอกเวลาราชการ หรือปฏิบัติงานในหน้าที่พิเศษ เช่น การฝึกหรือปฏิบัติงานเวลากลางคืน การปฏิบัติหน้าที่เวร - ยาม รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของบิดา มารดา บุตร และภรรยา เงินเพิ่มการศึกษาของบุตร เป็นต้น

๓.๔ การให้โควตาการบรรจุพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก ด้วยจากการกำหนดคุณสมบัติในขั้นต้นให้เหมาะสม เพิ่มเพิ่มขีดความสามารถของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงขั้นเมื่อใช้พลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งกองทัพบก และนักเรียนนายสิบมาจากพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ทั้งหมด เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ทุกหน่วยจะต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนานำไปสู่ระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เป็นไปได้มากที่สุดตามแนวทางดังนี้คือ ๑) การสอบบรรจุเข้าเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก หรืออาจเป็นทั้ง ๓ เหล่าทัพ ให้รับเฉพาะทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เท่านั้น ๒) กองทัพบกต้องจัดหางานรองรับหลังจากที่รับราชการในกองประจำการครบ ๒ ปี หรือปลดจากกองประจำการแล้วตามห้วงเวลา เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ๓) ได้รับโอกาสในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตรตาม

คุณวุฒิที่กำหนดไว้ในแนวทางการรับราชการของทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) และ ๔) ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ที่ไม่มีงานรองรับ เมื่อปลดจากกองประจำการแล้ว ควรมีเงินตอบแทนในลักษณะเดียวกับบำเหน็จตามความเหมาะสม

๒. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากระทรวงกลาโหม โดยเฉพาะกองทัพบกหรือเหล่าทัพอื่น ๆ ให้มากขึ้น เพื่อที่จะได้ใช้ในกิจการต่าง ๆ กองทัพต้องแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ให้มีความเหมาะสมกับการตรวจเลือกทหารในปัจจุบัน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการตรวจเลือกให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขจัดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในการตรวจเลือก กองทัพบกต้องประสานขอรับความร่วมมือจากองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนในการสนับสนุนด้านการจัดหางาน การศึกษา การฝึกวิชาชีพ หน่วยงาน สัสดีจะต้องช่วยในการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่าง ๆ ให้กับทหารกองเกินได้รับทราบ และสามารถทำการรับสมัครได้อย่างต่อเนื่อง หน่วยรับการบรรจุจะต้องดำเนินการในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการ คือต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) สร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพบก สร้างขวัญ และกำลังใจ ปลุกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระหว่างรับราชการทหาร สนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพก่อนปลดจากกองประจำการ และหลังปลดจากกองประจำการแล้ว ต้องมีหลักประกันในความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ