

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ
เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

โดย

พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดี

นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม
กระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐

ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดี หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งเป็นตัวแทนของกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กระทรวงแรงงาน รวมถึงทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี

ผลการศึกษาพบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ รวม ๑๗ สาขาอาชีพ โดย ๕ ลำดับแรกจากความต้องการคือช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงาน อุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ และต้องการทำงานในประเทศไทย สำหรับทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานต่างประเทศ ต้องการไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลี เป็นลำดับแรก รองลงมาคือประเทศอังกฤษ และจีน โดยอาชีพที่อยากไปทำงานในต่างประเทศคือ ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ ในเรื่องของการจัดสถานที่สำหรับการฝึกอบรมประสงค์ให้ฝึกอบรม ณ ที่ตั้งหน่วยทหารหรือสถานที่ที่ทางราชการกำหนด ทั้งนี้ การฝึกอบรมควรมีการวางแผนให้รัดกุม เพื่อไม่ให้เสียเวลาและไม่ทำให้ผู้รับการฝึกเสียประโยชน์ รวมถึงให้กระทรวงกลาโหม และกระทรวงแรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานข้อตกลงอย่างเคร่งครัด และมีข้อเสนอแนะคือควรมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิต่อการบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ และ หลักสูตรและระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

ABSTRACT

Title **The method to develop the training of active duty soldiers' occupation for the use in the further career after the decommissioning**

Field **Military**

Name **Major General Prachak Yimpakdee Course NDC Class 60**

The objective of the method to develop the training of active duty soldiers' occupation for the use in the further career after decommissions is to study the needs of active duty soldiers to train for career skills for the use in the further career after the decommission. To study the needs of active duty soldiers desiring to work with domestic and overseas establishments and to offer a guideline of the method to develop the training of active duty soldiers' occupation for the use in the further career after the decommissions is a research based on quality by studying data from research documents, the concept of concerned theory and the interviews with administrators representing the army, navy, air force, Ministry of Labor including the active duty soldiers in the army, navy and air force in Bangkok and Pattani Province.

The research shows that most of the active duty soldiers have to train for career skills prior to the decommissioning in the total of 17 career sections. The first 5 sections chosen by preference are car mechanics, industrial mechanics, electricians, driver and electronic mechanics and prefer to work domestic. For the active duty soldiers desire to work abroad, they look forward to work in South Korea as the first choice; second choice would be in the United Kingdom and China. The careers they desire to pursue abroad are car mechanics, driver, air-condition mechanics and welder respectively. For the setting of the training, the training can take place at the military base or assigned government facilities, however the training should have a concise plan to avoid wasting time and for the best benefit for the trainees including the Ministry of Defense and the Ministry of Labor shall follow through the agreements strictly and the suggestions to study 1) the influential factor to manage the career after the decommission of the active duty soldiers 2) the appropriate course and the duration of the training for the career of the active duty soldiers prior the decommissions.

คำนำ

ทหารกองประจำการจัดว่าเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพ เป็นชาวไทยที่ได้รับการฝึกเพื่อให้เกิดความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ได้รับการปลูกฝังอย่างเข้มข้นเพื่อให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความประพฤติดี บุคลากรเหล่านี้เมื่อปลดประจำการไปแล้วพวกเขาเหล่านี้ถือเป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ การที่จะปล่อยให้บุคลากรที่มีคุณค่าเหล่านี้ต้องดิ้นรนด้วยตนเอง ถือเป็น การละทิ้งทรัพยากรสำคัญของชาติให้เสื่อมสภาพโดยไร้ประโยชน์ ดังนั้นกระทรวงกลาโหมจึงร่วมกับ กระทรวงแรงงานเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรเหล่านี้จึงได้มี “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริม การมีงานทำให้กับทหารกองประจำการ ระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กับ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” โดยมีเจตจำนงที่จะร่วมกันส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ ทหารกองประจำการมีทักษะฝีมือ สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดแรงงาน ภายหลังจากปลดจากกองประจำการ

จากความสำเร็จเหล่านี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรม วิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เพื่อให้ทหารกอง ประจำการได้ฝึกทักษะความสามารถตรงกับความต้องการของตนมากที่สุดเพื่อจะได้เป็นพลเมือง ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

พลตรี

(ประจักษ์ ยิ้มภักดี)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทคัดย่อ | ก |
| Abstract | ข |
| คำนำ | ค |
| สารบัญ | ง |
| สารบัญตาราง | ฉ |
| สารบัญแผนภาพ | ช |
| บทที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๔ |
| ขอบเขตของการวิจัย | ๔ |
| วิธีดำเนินการวิจัย | ๔ |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย | ๕ |
| คำจำกัดความ | ๕ |
| บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๖ |
| แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน | ๖ |
| แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) | ๑๑ |
| แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน | ๑๓ |
| ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | ๑๗ |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | ๓๓ |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | ๓๕ |
| สรุป | ๓๖ |
| บทที่ ๓ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ | ๓๗ |
| ขั้นการออกแบบการวิจัย | ๓๗ |
| การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรเป้าหมาย | ๓๙ |
| การสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผล | ๕๓ |
| สรุป | ๕๗ |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า | |
|---|--|----|
| บทที่ ๔ | | |
| แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ | | |
| เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ | ๕๘ | |
| วิชาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการ | ๕๘ | |
| สถานประกอบการที่ทหารกองประจำการมีความต้องการ | ๕๙ | |
| การบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ | ๕๙ | |
| สรุป | ๖๒ | |
| บทที่ ๕ | | |
| สรุปและข้อเสนอแนะ | ๖๔ | |
| สรุป | ๖๔ | |
| ข้อเสนอแนะ | ๖๖ | |
| บรรณานุกรม | ๖๗ | |
| ภาคผนวก | ๗๐ | |
| ผนวก ก | บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการ | ๗๑ |
| ผนวก ข | แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรม | |
| | วิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจาก | |
| | ปลดประจำการ | ๗๓ |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | ๗๘ | |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| ๒-๑ | แสดงกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต | ๒๘ |
| ๒-๒ | แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กลุ่มเป้าหมายทหารก่อนปลดประจำการ | ๓๐ |
| ๒-๓ | แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมายทหารก่อนปลดประจำการ | ๓๑ |
| ๒-๔ | แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) กลุ่มเป้าหมาย ทหารก่อนปลดประจำการ | ๓๒ |

สารบัญแผนภาพ

| แผนภาพที่ | หน้า | |
|-----------|---|----|
| ๒-๑ | กรอบแนวคิดของการวิจัย | ๓๕ |
| ๓-๑ | กลุ่มอายุของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๕ |
| ๓-๒ | สถานภาพการสมรสของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๕ |
| ๓-๓ | วุฒิการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๖ |
| ๓-๔ | ลักษณะวิธีเข้าถึงกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๖ |
| ๓-๕ | ที่มา ก่อนเข้าถึงกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๗ |
| ๓-๖ | การประกอบอาชีพก่อนเข้าถึงกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๗ |
| ๓-๗ | รายได้เฉลี่ยก่อนเข้าถึงกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๘ |
| ๓-๘ | ระยะเวลาที่อยู่ในกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๘ |
| ๓-๙ | อาชีพรองรับหลังจากปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๙ |
| ๓-๑๐ | ลักษณะอาชีพรองรับหลังจากปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๔๙ |
| ๓-๑๑ | ความพึงพอใจอาชีพรองรับหลังจากปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์ | ๕๐ |
| ๓-๑๒ | ความสนใจการแนะนำอาชีพ | ๕๐ |
| ๓-๑๓ | ความสนใจการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ | ๕๑ |
| ๓-๑๔ | ความต้องการฝึกอาชีพระหว่างในหน่วยทหารกับสถานประกอบการ | ๕๒ |
| ๓-๑๕ | ความสนใจการประกอบอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ | ๕๒ |

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ชายที่มีสัญชาติเป็นไทย ตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน โดยการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนด ในกฎกระทรวงก็ได้ ถ้ามีความจำเป็น เมื่อบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ เข้ารับราชการทหารตามเกณฑ์ ที่กำหนดแล้วจะได้รับการฝึกวิชาทหาร การศึกษาภาคบังคับหากยังไม่สำเร็จการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพตามความสมัครใจ ครั้นเมื่อปลดประจำการ เป็นทหารกองหนุนแล้ว หากทหารกองหนุนมีความประสงค์จะทำงานในสถานประกอบการต่าง ๆ ก็จะเป็นแรงงานที่มีคุณภาพ

ดังนั้น พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ร่วมกับ พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ทำพิธีลงนาม “บันทึกข้อตกลง ว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน” เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ กระทรวงกลาโหม โดยการจัดทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าว เป็นความร่วมมือ ระหว่างทั้ง ๒ กระทรวง ที่จะส่งเสริมการฝึกอาชีพ โดยการพัฒนากะหัดฝีมือตามความถนัด และสอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการจัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการภายหลังจากปลด ประจำการไปแล้วให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบการดำเนินการของแต่ละฝ่าย โดยกระทรวงกลาโหมรับผิดชอบในการสำรวจสาขาวิชาชีพ ที่เป็นความต้องการของทหารกองประจำการ ในส่วนของกระทรวงแรงงานจะรับผิดชอบในการพัฒนากะหัด ฝีมือ การฝึกอาชีพ การแนะแนวอาชีพ รวมถึงประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อจัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดจาก กองประจำการ

นอกจากนั้นกระทรวงแรงงาน ส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการนำร่องโครงการ ฝึกปฏิบัติงานที่ญี่ปุ่น ฝึกฟรี มีรายได้ตลอดการฝึกงาน พร้อมเตรียมขยายผลจัดส่งไปทำงานสาธารณรัฐ เกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ซึ่งเป็นความร่วมมือตามข้อตกลงระหว่างไทยและ สาธารณรัฐเกาหลีอีกด้วย โดยนายวรานนท์ ปีติวรรณ อธิบดีกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กล่าวว่า ทหารกองประจำการเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพ เป็นกำลังหลักสำคัญในการพัฒนาประเทศทั้งยังมี

ความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ มีระเบียบวินัย ซึ่งตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงเป็นที่มาของการจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงแรงงานกับกระทรวงกลาโหม เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการ เพื่อให้มีทักษะฝีมือ สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัด สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภายหลังปลดประจำการได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางาน ได้ประสานกองทัพบกส่งเสริมการมีงานทำแก่ทหารที่จะปลดประจำการไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิคในประเทศญี่ปุ่นโดยผ่านองค์กร IM Japan โดยประชาสัมพันธ์โครงการให้กับทหารและฝึกอบรมทักษะภาษาญี่ปุ่นที่ค่ายสุรนารี กองทัพอากาศที่ ๒ จังหวัดนครราชสีมา กองพลทหารม้าที่ ๒ รักษาพระองค์ กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ ๑ รักษาพระองค์ และกรมการทหารสื่อสาร ซึ่งมีทหารกองประจำการสนใจสมัครเข้าร่วมโครงการ ๓๘ คน ผ่านการสอบคัดเลือก ๒๔ คน เป็นศูนย์สอบกรุงเทพมหานคร ๑๓ คน และศูนย์สอบจังหวัดนครราชสีมา ๑๑ คน และได้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนเดินทางไปฝึกปฏิบัติงานเทคนิค ณ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ จังหวัดปทุมธานี ระยะเวลา ๔ เดือน จำนวน ๖ คน ๒ รุ่น รุ่นละ ๓ คน รุ่นที่ ๑ อบรมระหว่างวันที่ ๑๙ ธันวาคม - ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๐ รุ่นที่ ๒ วันที่ ๓๐ มกราคม - เมษายน ๒๕๖๐ สำหรับรุ่นที่ ๑ ได้รับการคัดเลือกจากนายจ้างญี่ปุ่นแล้วจำนวน ๒ คน ซึ่งได้เดินทางไปญี่ปุ่นแล้วเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ส่วนรุ่นที่ ๒ อยู่ระหว่างการคัดเลือกจากนายจ้างญี่ปุ่น

การฝึกปฏิบัติงานที่ญี่ปุ่นตามโครงการ IM Japan มีระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๓ ปี โดยตลอดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน จะได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น เมื่อฝึกปฏิบัติงานครบจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกงานและรับเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพ เมื่อเดินทางกลับประเทศไทย ทั้งยังมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการญี่ปุ่นที่อยู่ในประเทศไทยอีกด้วย มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว จำนวน ๖,๖๖๕ บาท เช่น ค่าตรวจสุขภาพก่อนเข้าอบรม ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น โดยมีกรณีตัวอย่าง นายธนากร วิชพล อายุ ๒๓ ปี จากจังหวัดชัยภูมิเข้ารับราชการทหารกองประจำการปี ๒๕๕๙ ที่กองพันทหารขนส่ง ๒๒ กองบัญชาการช่วยรบที่ ๒ สังกัดทหารบก ค่ายสุรนารี ได้รับการคัดเลือกไปฝึกงานที่บริษัท Union Maeda (Co.,Ltd) ประเภทกิจการการแปรรูปโลหะ ได้รับค่าจ้างเดือนละประมาณ ๔๓,๔๐๐ บาท กล่าวว่าการเป็นทหารกองประจำการทำให้มีระเบียบวินัย ฝึกความอดทน และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ซึ่งการไปฝึกงานครั้งนี้จะได้นำความรู้ ประสบการณ์ เทคโนโลยี และภาษาญี่ปุ่นกลับมาใช้ในการประกอบอาชีพเมื่อกลับประเทศไทย โดยตั้งเป้าหมายจะทำงานในสถานประกอบการของญี่ปุ่นในประเทศไทย หรือเป็นล่าม และจะเก็บรวบรวมเงินเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัวต่อไป และกรณีนายบุญนาถ พันธุ์สะอาด อายุ ๒๔ ปี จากจังหวัดกาฬสินธุ์

เข้ารับราชการทหารกองประจำการปี ๒๕๕๗ สังกัดกรมการทหารสื่อสารกรุงเทพมหานคร ได้รับการคัดเลือกไปฝึกงานที่บริษัท Ozawa Seisakusho LTD. ประเภทกิจการแปรรูปโลหะ ได้รับค่าจ้างเดือนละประมาณ ๔๑,๐๐๐ บาท โดยนายบุญนาคะ คาดหวังว่าจะนำความรู้ ทักษะและเทคนิคที่ได้จากญี่ปุ่น โดยเฉพาะด้านภาษามารประกอบธุรกิจส่วนตัวประเภทจำหน่ายชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ นอกจากนี้ประเทศญี่ปุ่นแล้ว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ยังมีเป้าหมายในการจัดส่งทหารกองประจำการไปทำงานสาธารณรัฐเกาหลี ตามระบบการจ้างแรงงานต่างชาติ (EPS) ซึ่งเป็นความร่วมมือตามข้อตกลงระหว่างไทยและสาธารณรัฐเกาหลีอีกด้วย

ในกรณีศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่างบประมาณสำหรับวางแผนการฝึกศึกษารวมถึงงบประมาณในการจัดหาบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกให้กับทหารกองประจำการแต่ละครั้งค่อนข้างสูง ดังนั้นการจัดสรรโครงการ การจัดหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทหารกองประจำการ ณ เวลานั้น ได้รับการฝึกอาชีพอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วการจัดทหารไปฝึกงานต่างประเทศตามนโยบายของกระทรวงกลาโหมร่วมกับกระทรวงแรงงาน เมื่อทหารฝึกงานกลับมาประเทศไทย ทหารเหล่านั้นจะเป็นทรัพยากรสำคัญให้กับประเทศชาติ ทั้งฝีมือแรงงาน ภาษารวมถึงความเป็นผู้มีระเบียบวินัยที่รับไปจากการฝึกอบรมทางทหาร แต่อย่างไรก็ตามบุคคลเหล่านั้นรัฐต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตว่าทหารกองประจำการที่ประสงค์จะไปฝึกงานหรือทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่ต้องการไปฝึกศึกษา ณ ประเทศใด และต้องการไปฝึกศึกษาในสาขาอาชีพใด รวมถึงวัตถุประสงค์ของการไปฝึกศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับตัวทหารกองประจำการเอง และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงกลาโหมและกระทรวงแรงงานที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพให้ตรงตามความถนัดและความต้องการที่แท้จริงเพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพที่จะรองรับหรือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงต้องการทราบความประสงค์ที่จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ เพื่อที่จะได้บริหารจัดการในเรื่องการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ตรงตามความต้องการ และต้องการหาแนวทางพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ทั้งนี้เพื่อให้วัตถุประสงค์ของบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ
๒. เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาเฉพาะทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปัตตานี เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. ศึกษาจากเอกสาร ได้แก่
 - ๑.๑ บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙
 - ๑.๒ ข้อมูลสถิติ การฝึกอบรมทหารกองประจำการ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ในปี ๒๕๕๙ และ ปี ๒๕๖๐ เพื่อเปรียบเทียบ
 - ๑.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. สร้างการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อรวบรวมข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือการวิจัย
๓. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้ ค่าแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation (S.D.)) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)
๔. สรุปผลและวิเคราะห์ผล
 - ๔.๑ วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ
 - ๔.๒ วิเคราะห์ความต้องการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ
๕. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใด เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ
๒. ทำให้ทราบความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ
๓. ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

คำจำกัดความ

| | | |
|-----------------|---------|---|
| ทหารกองประจำการ | หมายถึง | ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้เข้ารับราชการในกองประจำการ จนกว่าจะได้ปลด |
| ปลดประจำการ | หมายถึง | ทหารที่เข้ารับราชการจนครบกำหนด และถูกปลดเป็นกองหนุนตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๙๗ |
| สถานประกอบการ | หมายถึง | สถานที่ซึ่งผู้ประกอบการใช้ประกอบกิจการเป็นประจำและหมายความรวมถึงสถานที่ซึ่งใช้เป็นที่พักหรือเก็บสินค้าเป็นประจำด้วย |
| ต่างประเทศ | หมายถึง | ประเทศอื่น ถิ่นฐานดินแดนอื่น |

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศและเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๑. แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน/ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงาน
๒. แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)
๓. แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน
๔. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

๑. ความหมายของแรงจูงใจ

ไมเคิล ดอมเจาน (Domjan, ๑๙๙๖ : ๑๙๙) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แอนนิต้า อี วูลฟอล์ค (Anita E. Woolfolk, ๑๙๙๕ : ๑๓๐) ได้ให้ความหมายของการจูงใจว่าการจูงใจเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

สมยศ นาวิการ (๒๕๔๐ : ๓๕๙) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่ามีความสำคัญต่อการบริหารงานมากเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น คนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ แรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (๒๕๔๖ : ๑๘๕) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการ

ของพนักงานผู้นั้นด้วยการตั้งใจในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์การ ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงหมายถึงสิ่งที่อยู่ภายในของบุคคล มีอิทธิพลทำให้กำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การตั้งใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำหรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลที่มีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ มนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกาย (น้ำ อากาศ อาหาร พักผ่อน และที่อยู่อาศัย) และมีความต้องการทางด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่อง สถานะ ความรัก ความผูกพันกับบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ดี การให้ การประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปจะมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป และความต้องการจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

๒. ความสำคัญของการจูงใจ

๒.๑ การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขามเย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

๒.๒ การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

๒.๓ การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

๒.๔ การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ ให้บุคคลบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง ๔ ประการ จะเห็นได้ว่าองค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้าเพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักรอคอยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ได้ดีเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

๓. กระบวนการจูงใจ มีองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

๓.๑ ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

๓.๒ แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ ๑ ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action Oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมายอันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

๓.๓ สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือปัจจัย ๔ ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่าง ๆ

๔. ประเภทของการจูงใจ นักจิตวิทยาแบ่งการจูงใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๔.๑ การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่นนักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดา มารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

๔.๑.๑ ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

๔.๑.๒ เจตคติ (Attitude) หมายถึงความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

๔.๑.๓ ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

๔.๒ การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่

๔.๒.๑ เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

๔.๒.๒ ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

๔.๒.๓ บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ ให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถืออันักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

๔.๒.๔ เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้ พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องนอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขันหรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

๕. ปัญหาของการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

ความเป็นนามธรรมของแรงจูงใจในการทำงานนำมาสู่ปัญหาของการวัดแรงจูงใจ ในการทำงานที่ยากจะวัดในเชิงปริมาณโดยตรง ในกระบวนการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน จึงมักจะต้องอาศัยทฤษฎีอื่น ๆ มาเป็นเครื่องนำทางในการวัดการแสดงออกของแรงจูงใจในการทำงาน ที่สามารถสังเกตได้ด้วยอย่างเช่นใช้ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ที่การแสดง ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นเชิงพฤติกรรม เช่น เมื่อมีเป้าหมายของงานที่ชัดเจนผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น โดยที่ความสามารถส่วนบุคคลยังคงเหมือนเดิม ซึ่งในทศวรรษที่ ๑๙๙๐ งานวิจัยที่อาศัยทฤษฎี ความคาดหวังได้ใช้ทฤษฎีดังกล่าวในหลายลักษณะ ลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า โดยตรงที่ผู้วิจัยนำมาใช้คือ ๑) ใช้เป็นกรอบแนวความคิดทั่วไป ๒) ใช้เป็นการทดสอบทฤษฎีโดยตรง และ ๓) ใช้เป็นการบูรณาการทฤษฎีนี้เข้ากับทฤษฎีแรงจูงใจอื่น ๆ กล่าวคือ ในด้านการใช้เป็น กรอบแนวความคิดทั่วไป นักวิจัยที่นำเอาทฤษฎีความคาดหวังมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดส่วนใหญ่ จะใช้ไปเพื่อการตีความหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการอาศัยแรงจูงใจในการ ทำงานช่วยตีความ เช่น งานวิจัยของ Rash and Tosi (๑๙๙๒ : ๓๙๕-๔๑๓) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังกับแรงจูงใจในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัย Van, Erede and Thiery (๑๙๙๖ : ๕๗๕-๕๘๖) ที่ได้ทำการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (Meta Analysis) ผลงานการศึกษาวิจัยเรื่องที่ใช้ทฤษฎี Vroom ซึ่งการวิเคราะห์อิทธิพลขององค์การ ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่มีต่อแรงจูงใจดังกล่าว ได้ข้อสรุปที่น่าสนใจ คือ องค์ประกอบ ของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อยและต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีกับแรงจูงใจในการทำงาน ดังคำจำกัดความของแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังกล่าวข้างต้น พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยส่วนประกอบที่สำคัญสามประการคือ

๑. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันการกระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ
๒. แรงจูงใจจะเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
๓. แรงจูงใจจะบอกให้ผู้บริหารทราบได้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวที่ต้องการให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างไรบ้าง

ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานจะเริ่มจาก

๑. การที่บุคคลเกิดความต้องการซึ่งอาจจะเป็นความต้องการทางกายภาพหรือความต้องการทางด้านจิตใจ
๒. ความต้องการดังกล่าวก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการ

๓. ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Rue and Byars, ๑๙๙๕ : ๑๐๒)

เมื่อได้ทำการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีแรงจูงใจที่สำคัญ ๆ พบว่า การจัดการฝึกอบรมพลทหารที่จะปลดประจำการเพื่อสามารถทำงานภายหลังการปลดประจำการนั้น เลือกใช้วิธีการจูงใจได้หลายรูปแบบ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้พลทหารเกิดความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมการฝึกอบรมและผลการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กองทัพต้องการ โดยวิธีการจูงใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้พลทหาร เช่น การให้รับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง

๑. การตั้งเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการให้พลทหารที่จะปลดประจำการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายดังกล่าว
๒. ผู้จัดการฝึกอบรมต้องแน่ใจว่าพลทหารจะต้องได้รับทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
๓. ผู้จัดการฝึกอบรมต้องสนับสนุนในการป้อนข้อมูลย้อนกลับที่มีความชัดเจน และแน่นอน ซึ่งได้ผลมากกว่าการควบคุมการฝึกอบรมตามโปรแกรมที่กำหนด
๔. การขอรับรองให้พลทหารเข้ารับการฝึกอบรมให้บรรลุผลสำเร็จในขณะเดียวกันองค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพลทหาร
๕. การตั้งระบบและกระบวนการดำเนินงานที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม
๖. ลักษณะงานที่มอบหมายควรมีลักษณะที่ครบวงจรของกระบวนการ
๗. ดำเนินงาน ซึ่งดีกว่ามอบหมายงานที่เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงาน (Hollyforde)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยของ Crewson (๑๙๙๗ : ๒๐๒-๒๐๕) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทางภาครัฐและพนักงานทางภาคเอกชนพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานทั้งสององค์การแตกต่างกัน โดยที่พนักงานในองค์การของรัฐจะไม่ค่อยให้ความสนใจรางวัลที่เกี่ยวกับปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเท่ากับพนักงานในองค์การเอกชน แต่จะสนใจในเรื่องสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า

นอกจากนั้น ผลการวิจัยของ Jurkiewicz, Massey and Brown (๑๙๙๘ : ๖๕-๘๐) ได้ข้อสรุปที่สนับสนุนผลการวิจัยของ Crewson ที่ว่าพนักงานในองค์การภาครัฐและพนักงานในองค์การภาคเอกชนมีปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยที่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การภาครัฐที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคงและความปลอดภัยในอนาคต การมีโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และการมีโอกาสในการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นต้น ส่วนปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การภาคเอกชนที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่การได้รับเงินเดือนที่สูง การมีโอกาสแสดงออกถึงการเป็นผู้นำ และการมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories)

แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation Theories) สามารถแบ่งทฤษฎีของแรงจูงใจในการทำงานได้ ๒ รูปแบบ คือ

๑. เชิงเนื้อหา (Contents Theories) อธิบายถึงเนื้อหาของงาน เน้นความท้าทาย ความเจริญก้าวหน้า โอกาสและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน

๒. เชิงกระบวนการ (Process Theories) อธิบายถึงกระบวนการในการทำงาน ไม่เน้นที่การทำงานโดยตรง แต่ค่อนข้างที่จะเน้นที่การรับรู้ ความเข้าใจที่มีต่อการทำงาน และการตัดสินใจสามารถแบ่งออกเป็นทฤษฎีต่าง ๆ ได้ดังนี้

๒.๑ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) มาสโลว์ (Maslow, ๑๙๕๔) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม ทฤษฎีของเขาได้ชื่อว่าทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งพบว่าบุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ในยุคแรก ๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษ เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น ๕ ลำดับ ลำดับ ๑-๔ เป็นความต้องการระดับต้น ลำดับที่ ๕ เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติม และแบ่งความต้องการลำดับที่ ๕ ให้ละเอียดออกไปอีกเป็น ๓ ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น ๗ ลำดับขั้นของความ ต้องการ ดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ ๑ ความต้องการทางสรีระ (Physical Needs) คือความต้องการตอบสนองความหิวกระหาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการมีกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการการสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ ๒ ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ ๓ ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) คือ ความอยากมีเพื่อน มีพวกพ้อง มีกลุ่ม มีครอบครัวและมีความรัก ขั้นนี้จัดเป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ ๔ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) คือความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และต้องการความรู้สึกที่ดีของคนอื่นต่อตน

ลำดับขั้นที่ ๕ ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Need to Know and Understand) คือความอยากรู้อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ อยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ ๖ ความต้องการทางสุนทรีย์ (Aesthetic Needs) ได้แก่ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรมและความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ ๗ ความต้องการความสำเร็จหรือความสมบูรณ์แบบในชีวิต (Self Actualization Needs) ขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นนี้ได้ต้องปูพื้นฐานให้บุคคลได้ตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ ๑ เป็นลำดับมาจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึก “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุดคือได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเอง จนตระหนักในสภาพความเป็นจริงแห่งชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าเข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ความต้องการทั้ง ๗ ลำดับขั้นตอนตามแนวคิดของมาสโลว์นั้น บุคคลจะกระทำการเพื่อสนองความต้องการลำดับแรกก่อนแล้วจึงดิ้นรนเพื่อสนองความต้องการถัดมาเป็นลำดับ ตัวอย่างพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร เช่น ตราบใดที่ค่าแรงยังไม่พอกิน (ความต้องการขั้นที่ ๑) หรือตนต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่ (ความต้องการขั้นที่ ๒) ในภาวะดังกล่าวพนักงานอาจยังไม่คำนึงถึงความรัก การยอมรับการยกย่องและเกียรติยศชื่อเสียง (ความต้องการขั้นที่ ๔) หรือจะยังไม่ดิ้นรนเพื่อใฝ่หาความรู้ ความดี ความงาม หรือความสมบูรณ์แบบส่วนตัว (ความต้องการขั้นที่ ๕, ๖ และ ๗) จึงเห็นได้ว่าคนบางคนกระทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับ เพื่อให้ความต้องการทางกายได้รับการตอบสนอง เช่น เพื่อให้ท้องหายใจ เพื่อสนองความต้องการทางเพศ หรือเพื่อสะสมเงินทองเอาไว้อุ่นใจว่าต่อไปภายหน้าจะได้มีกินมีใช้

๒.๒ ทฤษฎี ERG (ERG THEORY: Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่ Clayton Alderfer พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยได้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน ๓ อย่างดังนี้

๒.๒.๑ ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่พักอาศัยความปลอดภัยทางร่างกาย

๒.๒.๒ ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นบทบาทที่ซับซ้อนเกี่ยวกับคนและความพึงพอใจ การปฏิสัมพันธ์กันในสังคมมาสู่เรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ การเคารพนับถือ การยอมรับและความต้องการเป็นเจ้าของ ทำให้เกิดความพึงพอใจในบทบาทการทำงานกับตัวพนักงานเองรวมทั้งครอบครัวและเพื่อน

๒.๒.๓ การต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุด เช่น ได้รับความยกย่อง ประสบความสำเร็จในชีวิต ความเจริญก้าวหน้าซึ่งต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความต้องการนี้ประกอบด้วย การท้าทายอิสรภาพของตัวเองที่จะทำให้ความสามารถนั้นเกิดความเป็นจริงได้

๒.๓ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, ๑๙๕๙) เป็นนักจิตวิทยาอีกผู้หนึ่งที่มุ่งมั่นศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ผลงานของเขาในเรื่องนี้มีปรากฏแพร่หลายมาตั้งแต่ ป.ศ. ๑๙๖๖ และ ค.ศ. ๑๙๖๘ ปัญหาที่เขาเฝ้าถามตนเองอยู่เสมอคือทำอย่างไรจะจูงใจคนในการทำงานได้เป็นอย่างดีเขาเห็นว่าการให้ค่าแรงต่ำทำให้คนงานไม่พอใจ แต่การให้ค่าแรงสูงก็มีแต่ทำให้คนงานอยากทำงานหนักขึ้นเงินมิใช่สิ่งจูงใจสูงสุดจะทำให้คนงานทำงานได้มากกว่าเดิมแม้เงินจะมีความสำคัญก็ตามขณะเดียวกันความมั่นคงและบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็มีใช้สิ่งจูงใจสูงสุดอีกเช่นเดียวกันทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย ๒ ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น” (Motivators) และ “การบำรุงรักษา” (Hygiene) สองปัจจัยดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงาน

แนวความคิดทฤษฎีสันับสนุนความทุ่มเทในการทำงาน

๑. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) J. Stacy Adams (๑๙๖๕) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ โดยมีพื้นฐานความคิดว่า บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ (Output) กับตัวป้อน (Input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อ

ผลตอบแทน (Perceived Inputs to Outputs) เมื่อเราทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลใด ก็สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของเขาได้

ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตัวป้อนของเขา (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ อารมณ์ สถานภาพ สติปัญญาความสามารถ และอื่น ๆ) กับผลตอบแทนที่ได้รับ (เช่น การยกย่องชมเชย ค่านิยม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และสถานภาพการยอมรับจากหัวหน้างาน) กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หรือแม้แต่บุคคลใดในความคิดของเขาก็ได้ ว่ามีความเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันหรือไม่ ซึ่งตัวป้อนและผลตอบแทนนั้นเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของเขาเอง ไม่ใช่ความเป็นจริง แม้ความเป็นจริงจะมีความเสมอภาค แต่เขาอาจรับรู้ว่ามีไม่เสมอภาคก็ได้ เมื่อเป็นเช่นนั้นเขาจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตัวเองเพื่อให้รู้สึกว่าการเกิดเสมอภาค ดังนั้นในการปฏิบัติต่อพนักงาน หัวหน้างานจะต้องทำให้เขารับรู้ว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น

เมื่อเปรียบเทียบตัวเองกับคนอื่น พนักงานส่วนมากมักประเมินว่าตนเองทำงานหนัก และทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าคนอื่น ขณะเดียวกันก็มักคิดว่าคนอื่นได้รับผลตอบแทนสูงกว่าตน เขาจะพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานสูงตรงเท่าที่เขายังรับรู้ว่ามีเสมอภาค เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานคนอื่น แต่ถ้าพนักงานพบว่าผู้ที่ทำงานในระนาบเดียวกับเขาได้รับผลตอบแทนสูงกว่าเขา หรือได้รับผลตอบแทนเท่ากันแต่ทำงานน้อยกว่า ความพอใจและแรงจูงใจในการทำงานจะน้อยลง เมื่อใดที่พนักงานเกิดการรับรู้ความไม่เสมอภาค เขาจะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยการลดระดับตัวป้อนหรือไม่ก็เรียกร้องผลตอบแทนเพิ่มขึ้น

การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้อื่นที่ทำงานในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดการรับรู้ ๓ แบบ คือ ผลตอบแทนเหมาะสม ผลตอบแทนต่ำไป ผลตอบแทนสูงไป

๑. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทน มีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ใดผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะเขามีตัวป้อนที่สูงกว่าเช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

๒. ผลตอบแทนต่ำไป (Under-rewarded) เมื่อพนักงานคนใดรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนต่ำไป เขาจะพยายามลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน (เรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม) ลดตัวป้อน (ทำงานน้อยลง มาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง พักครั้งละนาน ๆ ฯลฯ) อ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่น (ให้ทำงานมากขึ้น หรือรับค่าจ้างน้อยลง) เปลี่ยนงาน (ขอย้ายไปฝ่ายอื่น ออกไปหางานใหม่) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ (ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่า)

๓. ผลตอบแทนสูงไป (Over-rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไปไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาคด้วยวิธีเหล่านี้คือเพิ่มตัวป้อน (ทำงานหนักขึ้น และอุทิศเวลามากขึ้น) ลดผลตอบแทน (ยอมให้หักเงินเดือน) อ้างเหตุผลให้ตัวเอง (เพราะฉันเก่ง) พยายามเพิ่มผลตอบแทนให้ผู้อื่น (เขาควรได้รับเท่าฉัน)

๒. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ซึ่งอธิบายได้ด้วยสูตร

$$\text{Motivation} = \text{Expectancy} \times \text{Valence}$$

$$\text{แรงจูงใจ} = \text{ความคาดหวัง} \times \text{คุณค่าของผลลัพธ์}$$

มีความหมายว่าระดับแรงจูงใจเป็นไปตามระดับความต้องการที่คนเรามีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และระดับความเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับสิ่งนั้น ทฤษฎีนี้มีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ

๑. ปัจจัยภายใน (ความต้องการ) และปัจจัยภายนอก (สภาพแวดล้อม) มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

๒. พฤติกรรมใด ๆ เกิดจากการตัดสินใจด้วยตนเองของบุคคล

๓. บุคคลมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมาย

๔. บุคคลเลือกใช้พฤติกรรมโดยยอมเป็นไปตามการรับรู้ผลต่อเนื่องจากพฤติกรรมนั้น

๕. แรงจูงใจตามทฤษฎีนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยตัวแปรสำคัญสองตัวประกอบกัน

๓. ความคาดหวัง และคุณค่าของผลลัพธ์

๓.๑ ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่อความสามารถของตนเองหรือโอกาสและความเป็นไปได้ที่เขาจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีความคาดหวังสูงย่อมมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าพนักงานคนใดไม่เชื่อใจตัวเองว่าจะทำงานได้สำเร็จ พนักงานคนนั้นไม่มีแรงจูงใจที่จะทำหรือจะไม่พยายามทำงานนั้น

การรับรู้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการกระทำหรือพฤติกรรมกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหรือต่อผลตอบแทนที่จะได้รับ ถ้าบุคคลคาดหวังสูงว่าการกระทำของเขาจะได้รับรางวัล เขาจะเกิดแรงจูงใจสูง ถ้าพนักงานมั่นใจว่าเมื่อกระทำแล้วได้รับผลตอบแทน เขาย่อมเกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้น แต่ถ้าพนักงานไม่มีความแน่ใจว่าจะได้รับอะไร แรงจูงใจในการทำงานจะไม่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น ตะวัน เชื่อตัวเองว่าเขาสามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้ และเขาต้องการได้รับตำแหน่งนั้น แต่เขามีลักษณะการควบคุมจากภายนอก (External Locus of Control) ซึ่งเชื่อว่าการทำงานหนักไม่ใช่วิธีที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแต่อย่างใด ดังนั้นเขาไม่มีแรงจูงใจที่จะทำงานหนักเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

๓.๒ คุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) หมายถึง คุณค่า หรือความสำคัญที่บุคคลรับรู้ ต่อผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับ โดยทั่วไปถ้าบุคคลรับรู้คุณค่าสูงต่อผลตอบแทน หรือรับรู้ว่าคุณค่าผลลัพธ์ มีความสำคัญสูงมากเท่าไร ยิ่งทำให้มีแรงจูงใจสูงมากขึ้นด้วยและจะทุ่มเทความสามารถในการกระทำ เพื่อได้ผลลัพธ์นั้น ตัวอย่างเช่น มานะซึ่งเป็นหัวหน้างานต้องการให้ซาลีซึ่งเป็นพนักงานทำงานให้มากขึ้น เขาจึงบอกกับซาลีว่าควรเอาใจใส่ทำงานให้มากขึ้น เพราะการทำงานมากขึ้นจะส่งผลต่อการเลื่อน ตำแหน่งถ้าหากซาลีมีความต้องการจะเลื่อนตำแหน่ง เขาคงมีแรงจูงใจสูงขึ้นในการทำงาน แต่ถ้าซาลี ไม่สนใจหรือไม่เห็นความสำคัญของการเลื่อนตำแหน่ง การบอกกล่าวของมานะไม่สามารถจูงใจซาลีได้

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายาม และความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชค วาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า มีความเกี่ยวข้องกับ งานวิจัยในมิติของการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมพลทหารก่อนปลดประจำการ โดยไม่ใช่กำหนดจาก ความต้องการของผู้จัดการฝึกอบรม หรือความต้องการของพลทหารที่จะเข้ารับการฝึกอบรมเท่านั้น แต่ต้องสร้างการรับรู้ให้ได้ว่าเมื่อฝึกอบรมในเรื่องใดแล้วจะสร้างงานสร้างอาชีพ และมีความเหมาะสม กับความรู้ความสามารถได้มากที่สุด และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ

จากการทบทวนผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานทหารก่อนปลดประจำการ เปรียบเทียบระหว่างปี ๒๕๕๙ ก่อนที่กระทรวงกลาโหมจะมีข้อตกลงกับกระทรวงแรงงานกับผลการ ดำเนินงานในปี ๒๕๖๐ และครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๑ พบว่า ในปี ๒๕๕๙ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓,๒๙๐ คน สำเร็จการฝึก ๓,๒๓๗ คน ในปี ๒๕๖๐ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๕,๓๐๔ คน สำเร็จการฝึก ๕,๑๑๒ คน และครึ่งปีแรกของปี ๒๕๖๑ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑๖๓๕ สำเร็จการฝึก ๑,๕๖๕ คน พบว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มขึ้นในปีแรกของการทำข้อตกลง แสดงให้เห็นถึงความตื่นตัว ในปีแรกของการทำข้อตกลง และลดลงในครึ่งปีแรกของปีต่อมา ซึ่งผู้วิจัยจะได้ทำการวิเคราะห์หาสาเหตุ จากการดำเนินการวิจัยต่อไป

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗

พระบรมราชโองการ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ เป็นปีที่ ๙ ในรัชกาลปัจจุบัน พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เสียใหม่ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำ และยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๗๙

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

(๑) วិនันบอายุ ถ้าเกิดพุทธศักราชใดให้ถือว่ามียอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์ เมื่อสิ้นพุทธศักราชที่เกิดขึ้น ส่วนการนับอายุต่อไปให้นับแต่เฉพาะปีที่สิ้นพุทธศักราชแล้ว ถ้าไม่ปรากฏปีเกิด ให้นายอำเภอท้องที่เป็นผู้กำหนด ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๒) “ทหารกองเกิน” หมายความว่า ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา ๑๖ หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกิน ตามมาตรา ๑๘ แล้ว

(๓) “ทหารกองประจำการ” หมายความว่า ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

(๔) “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑” หมายความว่า ทหารที่ปลดจากกองประจำการ โดยรับราชการในกองประจำการจนครบกำหนด หรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการศึกษาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้ว ปลดเป็นกองหนุนตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒” หมายความว่า ทหารที่ปลดจากกองเกิน ตามมาตรา ๓๙ หรือปลดจากกองประจำการตามมาตรา ๔๐

(๖) “พ้นราชการทหารประเภทที่ ๑” หมายความว่า ทหารซึ่งถูกปลด โดยที่รับราชการในชั้นต่าง ๆ จนครบกำหนด หรือโดยที่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ในระหว่างรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) “พันราชการทหารประเภทที่ ๒” หมายความว่า ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ที่มีอายุสี่สิบหกปีบริบูรณ์แล้ว หรือทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ซึ่งพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคอันไม่สามารถจะรับราชการได้ในระหว่างรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ หรือนายทหารสัญญาบัตรที่ถูกปลดโดยถูกถอดหรือออกจากยศ

ฯลฯ

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๗ ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน

มาตรา ๘ การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้ถ้ามีความจำเป็น การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการจะไม่กระทำในบางท้องที่ก็ได้

มาตรา ๙ ทหารกองเกินซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และเมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการมีกำหนดสองปี ส่วนผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษหรือเมื่อมีกรณีพิเศษจะให้รับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่าสองปีตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้ แต่สำหรับผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษนั้นจะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือก หรือต่อหน่วยทหารที่ตนร้องขอเข้ารับราชการทหารในวันร้องขอวันเริ่มเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ให้นับแต่วันขึ้นทะเบียนกองประจำการในกรณีที่ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้ว แต่ยังไม่ขึ้นทะเบียนกองประจำการให้ไม่ได้ในวันที่ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น จะขึ้นทะเบียนกองประจำการภายหลังจากวันเข้ารับราชการทหารกองประจำการก็ได้ และให้ถือว่าผู้นั้นได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการตั้งแต่วันที่เข้ารับราชการทหารกองประจำการเมื่ออยู่ในกองประจำการจนครบกำหนดแล้วให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ดังนี้

กองหนุนชั้นที่ ๑ เจ็ดปี

กองหนุนชั้นที่ ๒ สิบปี

กองหนุนชั้นที่ ๓ หกปี

ตามลำดับชั้นไปจนปลดพันราชการทหารประเภทที่ ๑

บุคคลซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารและมีลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จะให้รับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่าสองปี หรือให้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นทหาร

กองทุนประเภทที่ ๑ โดยมีต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่จะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือก หรือต่อหน่วยทหารที่ตนร้องขอเข้ารับราชการในวันร้องขอ หรือต่อหน่วยที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วแต่กรณี ส่วนที่จะให้อยู่ในกองทุนชั้นใดและเป็นเวลาเท่าใดนั้น ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการปลดทหารกองเกินที่ต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามวรรคสอง

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและสัสดีจังหวัดออกหนังสือสำคัญให้แก่ทหารที่ถูกปลดเป็นทหารกองหนุนไว้เป็นหลักฐาน หากหนังสือสำคัญชำรุดหรือสูญหาย ให้ผู้ถือแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่เพื่อขอรับหนังสือสำคัญใหม่ โดยเสียค่าธรรมเนียมฉบับละหนึ่งบาท แต่ถ้าการชำรุดหรือสูญหายนั้นเป็นเพราะเหตุสุดวิสัยก็ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

มาตรา ๑๐ นักเรียนทหาร เมื่อมีอายุสิบแปดปีบริบูรณ์ ให้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ ถ้าต้องออกจากนักเรียนในขณะที่อยู่ในกองประจำการยังไม่ครบกำหนด ให้ส่งตัวไปรับราชการในกรมกองทหารจนกว่าจะครบกำหนด

ฯลฯ

หมวด ๔

การเรียกคนเข้ากองประจำการ

มาตรา ๒๒ บุคคลที่อยู่ในกำหนดออกหมายเรียกมาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการนั้นคือผู้ที่เป็นทหารกองเกิน

มาตรา ๒๓ การที่จะเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการเมื่อใดอายุใดบ้างและกี่ครั้งนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ การเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้นให้นายอำเภอออกหมายเรียกทหารกองเกิน ซึ่งลงบัญชีทหารกองเกินไว้ตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๑๙ มาตรวจเลือก ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ ทหารกองเกินเมื่อมีอายุย่างเข้ายี่สิบเอ็ดปีในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในพุทธศักราชนั้น

ทหารกองเกินที่พ้นจากฐานะการยกเว้นตามมาตรา ๑๔ (๓) หรือการผ่อนผันตามมาตรา ๒๗ (๒) และมาตรา ๒๙ (๓) ในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกหรือเพื่อจำหน่ายบัญชีเรียกทหารกองเกินตามแต่กรณีที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในพุทธศักราชนั้น

ผู้ใดไม่สามารถจะไปรับหมายเรียกด้วยตนเองได้ ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและพอจะเชื่อถือได้ไปรับหมายเรียกแทน ถ้าไม่มีผู้แทนให้ถือว่าผู้นั้นหลีกเลี่ยงชัดขึ้น

มาตรา ๒๖ ในเดือนตุลาคมทุกปี ให้นายอำเภอจัดการประกาศให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้ายี่สิบเอ็ดปีในพุทธศักราชนั้น ไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๒๕ ประกาศเช่นว่านี้ให้นายอำเภอปิดไว้ ณ ที่ว่าการอำเภอ และ ณ ที่เปิดเผยตามชุมชนในท้องที่นั้นกับให้นายอำเภอส่งประกาศให้กำนันผู้ใหญ่บ้านเพื่อนำไปแจ้งให้ราษฎรในท้องที่ของตนทราบด้วย

มาตรา ๒๗ ทหารกองเกินซึ่งถูกเรียกต้องมาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกตามกำหนดหมายนั้น โดยนำไปสำคัญทหารกองเกิน บัตรประจำตัวประชาชนและประกาศนียบัตรหรือหลักฐานการศึกษามาแสดงด้วย ถ้าไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับการตรวจเลือกหรือไม่อยู่จนกว่าการตรวจเลือกแล้วเสร็จ ให้ถือว่าทหารกองเกินนั้นหลีกเลี่ยงขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจเลือกทำการตรวจเลือกเว้นแต่

(๑) ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปัจจุบันทันด่วน ให้ไปราชการอันสำคัญยิ่ง หรือไปราชการต่างประเทศโดยคำสั่งของเจ้ากระทรวง

(๒) นักเรียนซึ่งออกไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๓) ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการหรือโรงงานอื่นใด ในระหว่างที่มีการรบหรือการสงคราม อันเป็นอุปสรรคในการรบหรือการสงครามและอยู่ในความควบคุมของกระทรวงกลาโหม

(๔) บุคคลซึ่งกำลังปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในราชการสนาม

(๕) เกิดเหตุสุดวิสัย

(๖) ไปเข้าตรวจเลือกที่อื่น

(๗) ป่วยไม่สามารถจะมาได้ โดยให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ มาแจ้งต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือก

กรณีตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ต้องได้รับการผ่อนผันเฉพาะคราวจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยหรือผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

หมวด ๕

การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ

มาตรา ๒๘ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้บัญชาการกองพล เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกและคณะกรรมการชั้นสูง

มาตรา ๒๘ ทวิ ให้ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดตามมาตรา ๒๘ แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกขึ้นในท้องที่แต่ละจังหวัด เพื่อทำการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับ

ราชการทหารกองประจำการ โดยให้ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคน สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน ซึ่งมีได้ประจำอยู่ในท้องที่จังหวัดที่ตรวจเลือกนั้น และนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ แผนปัจจุบันชั้น ๑ สาขาเวชกรรม หนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการ ถ้าไม่อาจแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะดังกล่าวเป็นกรรมการได้ ก็ให้แต่งตั้งผู้อื่นซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น ๑ สาขาเวชกรรม

แทนหน้าที่ของกรรมการตรวจเลือก และวิธีการตรวจเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๘ ตริ ให้ผู้ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม กำหนดตามมาตรา ๒๘ แต่งตั้งคณะกรรมการชั้นสูงขึ้นในท้องที่แต่ละจังหวัด ประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ เจ้าหน้าที่สัสดีซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าสัสดีจังหวัดหนึ่งคนและข้าราชการอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าอีกหนึ่งคนเป็นกรรมการ

กรรมการชั้นสูงต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกับกรรมการตรวจเลือก

คณะกรรมการชั้นสูงมีอำนาจพิจารณาตัดสินกรณีที่มีคำร้องตามมาตรา ๓๑ หรือกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างกรรมการตรวจเลือกซึ่งทำคำชี้แจงเสนอขึ้นมา

คำตัดสินของคณะกรรมการชั้นสูงให้เป็นที่สุด

มาตรา ๒๘ จัตวา ให้นายอำเภอท้องที่ที่มีการตรวจเลือก มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดสถานที่ทำการตรวจเลือก

(๒) จัดเจ้าหน้าที่และเอกสารเกี่ยวกับการตรวจเลือกเพื่อให้คณะกรรมการ

ตรวจเลือก ตรวจสอบได้ในวันตรวจเลือก

(๓) จัดคนซึ่งมาตรวจเลือกให้รวมอยู่เป็นตำบลเพื่อฟังเรียกชื่อ

(๔) สอบสวนบุคคลซึ่งร้องขอในเหตุต่าง ๆ แล้วมอบเรื่องให้คณะกรรมการ

ตรวจเลือกพิจารณา

(๕) ตรวจทานและบันทึกบัญชีเรียกของอำเภอตามผลการตรวจเลือก

(๖) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๙ เมื่อได้คัดคนที่ยกเว้นด้วยเหตุต่าง ๆ ออกแล้ว ถ้ามีจำนวนทหารกองเกินที่จะรับราชการเป็นทหารกองประจำการได้มากกว่าจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ให้ผ่อนผันแก่ประเภทบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) บุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงบิดาหรือมารดาซึ่งไร้ความสามารถ หรือพิการทุพพลภาพ หรือชราจนหาเลี้ยงชีพไม่ได้และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู แต่ถ้ามีบุตรหลายคนจะต้อง

เข้ากองประจำการพร้อมกัน คงผ่อนผันให้คนเดียวตามแต่บิดาหรือมารดาจะเลือก ถ้าบิดาหรือมารดาไม่สามารถจะเลือกได้ ก็ให้คณะกรรมการตรวจเลือกพิจารณาผ่อนผันให้หนึ่งคน

(๒) บุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงบุตรซึ่งมารดาตาย หรือไร้ความสามารถ หรือพิการทุพพลภาพ และบุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงพี่หรือน้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมแต่บิดาหรือมารดาซึ่งบิดามารดาตาย ทั้งนี้ เมื่อบุตรหรือพี่หรือน้องนั้นหาเลี้ยงชีพไม่ได้ และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู

(๓) บุคคลที่อยู่ในระหว่างการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ผู้อ้างสิทธิตาม (๑) หรือ (๒) แห่งมาตรานี้ ต้องร้องขอผ่อนผันต่อ นายอำเภอท้องที่ก่อนวันตรวจเลือกเข้ากองประจำการไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่ในกรณีพิเศษ ซึ่งไม่ใช่ความผิดของผู้ร้อง และผู้ร้องต้องร้องต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือกตามมาตรา ๓๐ อีกครั้งหนึ่งนายอำเภอต้องสอบสวนหลักฐานไว้เสียก่อนวันตรวจเลือก เพื่อคณะกรรมการตรวจเลือกจะได้ ตัดสินได้ทันที การขอผ่อนผันตาม (๓) ให้ปฏิบัติตามที่กำหนดให้กฎกระทรวง

ถ้าไม่สามารถจะผ่อนผันพร้อมกันทั้งสามประเภทได้ เพราะจะทำให้ คนไม่พอจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ ให้ผ่อนผันคนละประเภทที่ ๑ และประเภทที่ ๒ รวมกันก่อน ถ้าคนยังเหลือจึงผ่อนผันคนประเภทที่ ๓ ถ้าจำนวนคนในประเภทใดจะผ่อนผันไม่ได้ทั้งหมดต้องให้คน ประเภทนั้นจับสลาก

มาตรา ๓๐ ถ้าผู้ที่ถูกเรียกมาตรวจเลือกเห็นว่า ตนควรจะได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผัน ต้องนำหลักฐานมาแสดงต่อคณะกรรมการตรวจเลือกก่อนจับสลาก หรือก่อนกำหนดให้เข้ากองประจำการ ในกรณีที่ไม่มีกรจับสลาก มิฉะนั้นให้ถือว่าหมดสิทธิที่จะได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผัน

มาตรา ๓๑ ในการตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการนั้น ถ้าผู้ที่ต้องเข้ากองประจำการ เห็นว่าคณะกรรมการตรวจเลือกตัดสินไม่ถูกต้องหรือไม่ยุติธรรม ก็ให้ยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการชั้นสูงได้ แต่ให้ส่งผู้นั้นเข้ากองประจำการก่อนจนกว่าจะได้รับคำตัดสินของคณะกรรมการชั้นสูง

มาตรา ๓๒ ถ้าปรากฏว่าทหารกองเกินซึ่งมีอายุเกินยี่สิบเอ็ดปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง สามสิบปีบริบูรณ์ในปีที่จะเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ไปทำมาหาเลี้ยงชีพในท้องที่อำเภออื่น และนายอำเภอท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาทหารได้ส่งหมายเรียกไปยังนายอำเภอท้องที่ที่ผู้นั้นไปอยู่มอบแทนให้ เมื่อได้รับหมายเรียกแล้ว แต่ไม่สามารถจะไปตามหมายนั้นได้ เพราะไม่มีค่าพาหนะหรือจะไปไม่ทัน ผู้นั้นต้องรีบชี้แจงต่อนายอำเภอท้องที่ที่ไปอยู่ เมื่อนายอำเภอท้องที่นั้นสอบสวนได้ความจริง ก็ให้เข้ารับ การตรวจเลือกพร้อมกับคนในอำเภอท้องที่ที่ไปอยู่ แต่ถ้าไม่สามารถส่งเข้ารับการตรวจเลือกในอำเภอ ท้องที่นั้นได้ ก็ให้นายอำเภอรีบจัดส่งผู้นั้นไปรับการตรวจเลือกยังอำเภอท้องที่ใกล้เคียงตามที่เห็นสมควร

ให้นายอำเภอท้องที่ที่รับเข้าตรวจเลือกแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ ที่ออกหมายเรียก

มาตรา ๓๓ ทหารกองเกินที่หลีกเลี่ยงข้อขัดขึ้นตามมาตรา ๒๗ ถ้าไม่ขัดต่อการเป็นทหารกองประจำการ ก็ให้ส่งผู้นั้นเข้ารับราชการทหารกองประจำการในปีนั้นหรือปีถัดไป โดยไม่ให้จับสลาก

มาตรา ๓๔ ทหารกองเกินที่ถูกเข้ากองประจำการผู้ใด จักต้องเริ่มเข้ารับราชการทหารกองประจำการเมื่อใด ให้นายอำเภอท้องที่ที่รับเข้าตรวจเลือกเป็นผู้กำหนด และให้นายอำเภอออกหมายนัดเพื่อให้ทหารกองเกินผู้นั้นมา ณ ที่อำเภอท้องที่ตามที่ได้กำหนดไว้แล้วนั้น เพื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ถ้าทหารกองเกินผู้นั้นไม่มาตามนัด ให้ถือว่าหลีกเลี่ยงข้อขัดขึ้น

มาตรา ๓๕ ทหารกองเกินที่ถูกเข้ากองประจำการ เมื่อเริ่มเข้ารับราชการทหารกองประจำการเมื่อใด ให้รับขึ้นทะเบียนกองประจำการโดยไม่ชักช้า

ทหารกองประจำการต้องรับราชการประจำอยู่ในหน่วยทหารตามที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารจะกำหนดให้

มาตรา ๓๖ ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

กระทรวงกลาโหมมีอำนาจกำหนดให้ทำการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามที่เห็นสมควร ส่วนการระดมพลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา

การเรียกเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงกลาโหมเป็นผู้จัดเตรียมและอำนวยความสะดวกและให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดำเนินการเรียกและส่งทหารเข้ารับราชการตามความประสงค์ของกระทรวงกลาโหม

การผ่อนผันไม่ต้องเรียกหรือไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามมาตรา นี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๗ ทหารกองเกินและทหารกองหนุนที่ถูกเรียกเข้ารับราชการตามมาตรา ๓๖ และทหารประจำการ ต้องอยู่ในวินัยทหารเหมือนทหารกองประจำการ

หมวด ๖

การปลด

มาตรา ๓๘ การปลดทหารกองประจำการเป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๑ นั้น ถ้ากระทรวงกลาโหม เห็นว่ามีเหตุจำเป็นจะเลื่อนกำหนดเวลาปลดไป ก็ให้ส่งเลื่อนไปได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๙ ทหารกองเกินเมื่อมีอายุครบกำหนดปลดแล้วให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ตามลำดับ คือ

อายุสามสิบปีบริบูรณ์ เป็น ทหารกองหนุนชั้นที่ ๒

อายุสี่สิบปีบริบูรณ์ เป็น ทหารกองหนุนชั้นที่ ๓

อายุสี่สิบหกปีบริบูรณ์ เป็น พันราชการทหารประเภทที่ ๒

มาตรา ๔๐ ทหารกองประจำการ ถ้าต้องจำขังหรือจำคุกครั้งเดียว หรือหลายครั้ง เมื่อมีกำหนดวันที่จะต้องทัณฑ์หรือต้องโทษรวมได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งปีก็ดี หรือทหารกองประจำการ ผู้ใดซึ่งกระทรวงกลาโหมเห็นว่าจะทำให้เสื่อมเสียแก่ราชการทหารด้วยประการใด ๆ ก็ดี จะปลด เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ก็ได้

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพร้อมด้วยสัสดีจังหวัดออกใบสำคัญให้แก่ทหาร ที่ถูกปลดนี้ไว้เป็นหลักฐาน

ใบสำคัญนี้ หากชำรุดหรือสูญหาย ให้ผู้ถือแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ เพื่อรับใหม่โดยเสียค่าธรรมเนียมฉบับละหนึ่งบาท แต่ถ้าการชำรุดหรือสูญหายนั้นเป็นเพราะ เหตุสุดวิสัยก็ไม่ต้องเสียค่าธรรมเนียม

มาตรา ๔๑ ทหารกองประจำการ ทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุน ซึ่งยังไม่ครบ กำหนดปลดพ้นราชการทหาร ถ้าพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ก็ให้ปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ ๑ หรือที่ ๒ แล้วแต่กรณี

ถ้าเป็นนายทหารสัญญาบัตรถูกถอดหรือออกจากยศ ก็ให้ปลดเป็นพ้น ราชการทหารประเภทที่ ๒

ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพร้อมด้วยสัสดีจังหวัดออกหนังสือสำคัญหรือใบสำคัญ ให้แก่ทหารตามประเภทที่ถูกปลดไว้เป็นหลักฐาน

ฯลฯ

หมวด ๙

การรักษาพระราชบัญญัติ

มาตรา ๕๑ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวงร่วมกันเพื่อปฏิบัติการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพล ป. พิบูลสงคราม

นายกรัฐมนตรี

๒. บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานให้กับทหารกองประจำการ

บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานให้กับทหารกองประจำการ ระหว่าง กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กับ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จัดทำขึ้น ระหว่าง กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน โดย สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือกองทัพอากาศ ฝ่ายหนึ่ง กับ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน อีกฝ่ายหนึ่ง

กระทรวงกลาโหม กับกระทรวงแรงงาน มีเจตจำนงที่จะร่วมกันส่งเสริมการจ้างงานทำ ให้ทหารกองประจำการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทหารกองประจำการมีทักษะฝีมือ สามารถประกอบ อาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภายหลังจากปลดจาก กองประจำการทั้งสองฝ่ายมีความตกลงร่วมกัน ดังนี้

ข้อ ๑ กรอบการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย

๑.๑ กระทรวงกลาโหม

(๑) ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอาชีพ และความต้องการทำงานของทหารกองประจำการ ตามแบบสำรวจของกระทรวงแรงงาน

(๒) จัดเตรียมและประสานกับทหารกองประจำการที่ประสงค์จะเข้า ร่วมดำเนินการภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

(๓) อำนวยความสะดวกในการดำเนินการภายใต้บันทึกข้อตกลง ในขั้นตอนต่าง ๆ ติดตามผลและจัดเก็บข้อมูลการจ้างงานทำของทหารหลังปลดจากกองประจำการ

๑.๒ กระทรวงแรงงาน

(๑) ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาฝีมือฝึกอาชีพ และความต้องการทำงานของทหารกองประจำการ เพื่อให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการสำรวจ

(๒) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ให้แก่ทหารกอง ประจำการก่อนปลดจากกองประจำการในหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการตามแบบสำรวจ รวมทั้ง ดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๓) แนะนำอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ ลงทะเบียนสมัครงาน นำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของทหารกองประจำการที่ได้ลงทะเบียนไว้

(๔) จัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการที่แจ้งความประสงค์จะทำงาน
หลังปลดจากกองประจำการ

ข้อ ๒ แผนการปฏิบัติงานและคณะกรรมการร่วม

๒.๑ ทั้งสองฝ่ายจะจัดตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ
ประจำปี ประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการตามแผนปฏิบัติการ ติดตามผลการปฏิบัติงาน
และรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ
ที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินการของทั้งสองฝ่าย

ข้อ ๓ ระยะเวลาดำเนินการ

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ มีผลตั้งแต่วันลงนามในบันทึกข้อตกลง และมีระยะเวลา
ดำเนินการจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การแก้ไขบันทึกข้อตกลง

๔.๑ การปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ หรือขยายระยะเวลา
ของข้อตกลง ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๒ หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความประสงค์จะยกเลิกบันทึกข้อตกลงฉบับนี้
ก่อนกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๓ ให้แจ้งอีกฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ (สามสิบ) วัน

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นจำนวนสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน
ทุกประการ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว เพื่อแสดงเจตจำนง
และความตั้งใจในการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงนี้ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ เมื่อวันที่
๑๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ ณ กระทรวงกลาโหม และต่างฝ่ายยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

**๓. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้จัดให้มีโครงการเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ
THAILAND 4.0 (แผนงานบูรณาการพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ) ประกอบด้วยกิจกรรมเพิ่ม
ศักยภาพแรงงานเตรียมเข้าสู่อุตสาหกรรมเป้าหมายแห่งอนาคต Clusters And New Engine Of
Growth โดยนโยบายรัฐบาลในการส่งเสริมการลงทุนและเพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรม
เพื่อการแข่งขัน ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบนโยบายเขตพัฒนา
เศรษฐกิจพิเศษในรูปแบบ Cluster (๘ กลุ่ม Cluster อุตสาหกรรมเป้าหมาย) และมติคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เห็นชอบ ๑๐ อุตสาหกรรมเป้าหมายกลไกขับเคลื่อนเศรษฐกิจอนาคต
(New Engine of Growth)**

มีหลักการและเหตุผลดังนี้ มาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ
พิเศษ ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๘ โดยรัฐบาลได้กำหนดมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจ

ในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (จังหวัดที่มีกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตั้งอยู่คนละเขตพื้นที่กันกับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ ๑๐ จังหวัด ที่อยู่ตามแนวตะเข็บชายแดนไทย) เพื่อสร้างการรวมตัวใหม่ของการลงทุนและการส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต/การแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมในรูปแบบของกลุ่ม Cluster ซึ่งการปรับเปลี่ยนการส่งเสริมภาคอุตสาหกรรมจากเดิมที่ส่งเสริมแบบครอบคลุมเกือบทุกกิจการ (Broad - Based) สู่การส่งเสริมแบบมีเป้าหมายชัดเจน (Focus & Prioritized) กลุ่ม Cluster มีความหมายถึงการรวบรวมกลุ่มของธุรกิจและสถาบันที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินกิจกรรมอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน โดยมีความร่วมมือ เกื้อหนุน เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอย่างครบวงจร ทั้งในแนวตั้งและแนวนอน โดย - เชื่อมโยงในแนวตั้ง (Vertical Linkage) เป็นความเชื่อมโยงของผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ - เชื่อมโยงในแนวนอน (Horizontal Linkage) เป็นความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมสนับสนุนด้านต่างๆ รวมทั้งธุรกิจให้บริการ สมาคมการค้า สถาบันการศึกษาและฝึกอบรม สถาบันวิจัยพัฒนา ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กลุ่ม Cluster ต้องมีกลุ่มธุรกิจหลัก (Core Industry) เป็นเป็นแกนนำสำคัญในการรวมกลุ่มอุตสาหกรรม เป็นผู้นำกลุ่ม ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้มแข็งของห่วงโซ่มูลค่า (Value Chain) เสริมสร้างศักยภาพในการผลิต ผลิตภาพการผลิต การบริหารจัดการ การพัฒนาด้านความสามารถด้านนวัตกรรม เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล/องค์ความรู้ระหว่างกัน การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรร่วมกันเพิ่มศักยภาพความสามารถในการแข่งขัน การลงทุน และช่วยกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่นนโยบาย Cluster จะเป็นการยกระดับพื้นที่ที่มีศักยภาพ และเป็นฐานการผลิตของอุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อรองรับกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง อุตสาหกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มด้วยนวัตกรรม และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต โดยมีการเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่ Cluster ทั้งผู้ผลิตต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ ดังนั้นจึงต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิต อาทิ แรงงานฝีมือเทคโนโลยีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สิทธิประโยชน์ทางภาษี และแก้ไขกฎ ระเบียบต่างๆ เป็นต้น

Cluster เป้าหมาย แบ่งเป็น Super Clusters จำนวน ๖ กลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นกิจการที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ดังตารางที่ ๒-๑

ตารางที่ ๒-๑ แสดงกลุ่มอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

| ลำดับ ที่ | Super Clusters | พื้นที่เป้าหมาย ในการส่งเสริม | กิจการเป้าหมาย |
|--------------|--|---|---|
| ๑ | ยานยนต์และ ชิ้นส่วน | ๗ จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา และนครราชสีมา | เช่น การผลิตรถจักรยานยนต์ การผลิตเครื่องยนต์สำหรับพาหนะ การผลิตชิ้นส่วนที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ชิ้นส่วนความปลอดภัย/ประหยัดพลังงาน อุปกรณ์สำหรับรถ Hybrid EV PHEV ชิ้นส่วนระบบเชื้อเพลิง/ระบบส่งกำลัง และระบบเครื่องยนต์ และการผลิตยาง ล้อยาง สำหรับยานพาหนะ |
| ๒ | เครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และ อุปกรณ์ โทรคมนาคม | ๗ จังหวัด คือ พระนครศรีอยุธยา ปทุมธานี ชลบุรี ระยอง ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี และนครราชสีมา | เช่น การออกแบบทางอิเล็กทรอนิกส์ ผลิตภัณฑ์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การผลิตสารหรือแผ่น สำหรับไมโครอิเล็กทรอนิกส์เครื่องใช้ไฟฟ้า ที่อยู่ในระดับเทคโนโลยีขั้นสูง |
| ๓ | ปิโตรเคมีและ เคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม | ๒ จังหวัด คือ ชลบุรี และระยอง | เช่น การผลิตเคมีภัณฑ์หรือพอลิเมอร์ ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมหรือผลิตภัณฑ์ จากพอลิเมอร์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การผลิตบรรจุภัณฑ์กระดาษเคลือบ พลาสติกชีวภาพ การผลิต Specially Chemicals |
| ๔ | Digital | ๒ จังหวัด คือ เชียงใหม่ และภูเก็ต | Software , Cloud Service , Data center, Software Park , Movie Town |
| ๕ | Food Innopolis (นวัตกรรมทางอาหาร) | นำร่องในปี ๒๕๖๐ ณ อุทยานวิทยาศาสตร์ ประเทศไทย จังหวัด ปทุมธานี | นวัตกรรมอาหาร อาหารแปรรูปที่ใช้ เทคโนโลยี |
| ๖ | Medical Hup (การแพทย์ครบวงจร) | | กิจการผลิตเครื่องมือแพทย์ และกิจการ ผลิตยา |

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๖๑

วัตถุประสงค์โครงการ ดังนี้ ๑) เพื่อเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และแรงงานในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม ที่อยู่ในกลุ่ม Super Cluster จำนวน ๕ กลุ่ม ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วน, เครื่องใช้ไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์ และอุปกรณ์โทรคมนาคม, ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ดิจิทัลนวัตกรรมอาหาร และสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริการสุขภาพ เช่น นวด สปา โยคะ เป็นต้น กลุ่ม Cluster อื่นๆ จำนวน ๒ กลุ่ม ได้แก่ เกษตรแปรรูป สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมเป้าหมายเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ (New Engine of Growth) ในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และ ๒) เพื่อยกระดับแรงงานตามข้อ ๑ ให้เป็นแรงงานฝีมือสามารถทำงานกับเทคโนโลยีขั้นสูง นวัตกรรม และอุตสาหกรรมแห่งอนาคต และมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบกิจการ ช่วยเพิ่มความสามารถในการผลิต/การแข่งขันของสถานประกอบกิจการ

นอกจากนั้นกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังได้จัดทำ **แผนปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อน Vision Ends ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑** การเชื่อมโยงการดำเนินงานกรมพัฒนาฝีมือแรงงานสู่ Vision Ends โดยใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ กล่าวถึงการเสริมสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ รวมถึงแนวทางพัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ด้วยยุทธศาสตร์จัดสรรฯ ปี ๒๕๖๑ ประกอบด้วยด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน แผนงานบูรณาการพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย

การสร้างโอกาสให้กำลังแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือเพื่อเพิ่มศักยภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม แรงงานนอกระบบ จำนวน ๓๑,๕๐๐ คน ด้วยงบประมาณ ๙๗.๑๒๐๐ ล้านบาท โดยแผนปฏิบัติงานที่สำคัญเพื่อขับเคลื่อน Vision Ends ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วยการขับเคลื่อนด้วยศาสตร์พระราชากับการพัฒนาที่ยั่งยืน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ผู้ขาดโอกาสทางสังคม แรงงานสตรี ผู้สูงอายุ ผู้ต้องขัง คนพิการ ผู้มีรายได้น้อย โดยตั้งผลสัมฤทธิ์ให้แรงงานมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ โดยแรงงานมีรายได้น้อย ๖,๗๐๐ บาท/คน/เดือน

๔. ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ มีผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๙ พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๓,๒๙๐ คน สำเร็จการฝึก ๓,๒๓๗ คน ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ พบว่า มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๕,๓๐๔ คน สำเร็จการฝึก ๕,๑๑๒ คน และปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) พบว่ามีผู้เข้ารับการฝึกอบรม ๑,๖๓๕ คน สำเร็จการฝึก ๑,๕๖๕ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๒-๒ ถึงตารางที่ ๒-๔

ตารางที่ ๒-๒ แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๙ กลุ่มเป้าหมาย
ทหารก่อนปลดประจำการ

| หน่วยงาน | จำนวน (คน) | |
|---|--------------|--------------|
| | เข้าฝึกอบรม | สำเร็จการฝึก |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ | ๓๔๐ | ๓๓๗ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี | ๒๒ | ๒๒ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | ๙๗ | ๘๖ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี | ๑๘๕ | ๑๘๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา | ๒๔๘ | ๒๔๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น | ๕๑ | ๔๙ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี | ๒๐๓ | ๒๐๑ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ | ๕๑๐ | ๕๐๒ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก | ๒๐ | ๒๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง | ๒๕ | ๒๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี | ๘๒ | ๘๒ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา | ๖๐ | ๖๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี | ๖๐ | ๕๖ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา | ๔๔๗ | ๔๔๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | ๑๖๐ | ๑๕๑ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุตรธานี | ๑๘๙ | ๑๘๙ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่ | ๒๒๑ | ๒๑๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย | ๕๔ | ๕๔ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต | ๒๓๔ | ๒๓๔ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส | ๘๒ | ๗๓ |
| รวมทั้งหมด | ๓,๒๙๐ | ๓,๒๓๗ |

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๖๑

ตารางที่ ๒-๓ แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๖๐ กลุ่มเป้าหมาย
ทหารก่อนปลดประจำการ

| หน่วยงาน | จำนวน (คน) | |
|---|--------------|--------------|
| | เข้าฝึกอบรม | สำเร็จการฝึก |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ | ๓๒๔ | ๓๑๗ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | ๓๒๔ | ๓๒๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี | ๕๓๙ | ๔๗๑ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา | ๓๖๗ | ๓๓๒ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น | ๑๑๔ | ๑๐๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี | ๔๓๒ | ๔๑๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ | ๓๒๑ | ๓๑๙ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก | ๓๖๘ | ๓๖๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง | ๑๔๘ | ๑๔๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี | ๑๑๘ | ๑๑๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา | ๘๑ | ๘๑ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี | ๘๐ | ๘๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา | ๕๓๕ | ๕๒๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม | ๗๕ | ๗๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | ๓๓๔ | ๓๓๔ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี | ๒๒๙ | ๒๐๖ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่ | ๒๐๔ | ๒๐๔ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย | ๓๕๖ | ๓๔๗ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต | ๑๒๓ | ๑๒๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นครราชสีมา | ๘๐ | ๘๐ |
| รวมทั้งหมด | ๕,๓๐๔ | ๕,๑๑๒ |

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๖๑

ตารางที่ ๒-๔ แสดงผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๖๑ (ระหว่างเดือน ตุลาคม - ธันวาคม ๒๕๖๐) กลุ่มเป้าหมายทหารก่อนปลดประจำการ

| หน่วยงาน | จำนวน (คน) | |
|---|--------------|--------------|
| | เข้าฝึกอบรม | สำเร็จการฝึก |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี | ๘๐ | ๖๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา | ๑๗๗ | ๑๗๗ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น | ๖๕ | ๕๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี | ๖๕ | ๔๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ | ๖๖ | ๖๖ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก | ๑๗๙ | ๑๗๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง | ๒๐ | ๑๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี | ๘๔ | ๘๓ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา | ๘๐ | ๘๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี | ๒๐ | ๒๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา | ๓๙ | ๓๙ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง | ๒๐ | ๒๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุตรธานี | ๒๔๕ | ๒๔๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่ | ๑๑๙ | ๑๑๕ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย | ๑๕๘ | ๑๕๘ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต | ๒๐ | ๒๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช | ๘๐ | ๘๐ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี | ๘๒ | ๘๒ |
| สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส | ๓๖ | ๓๖ |
| รวมทั้งหมด | ๕,๓๐๔ | ๕,๑๑๒ |

ที่มา : สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน, ๒๕๖๑

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคลของปวีณวรรณ อุ๋นตระกูล เรื่องกระบวนการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการ มีสาระสำคัญดังนี้ แนวทางในการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการหลังจากปลดประจำการจากกองทัพไปแล้วนั้น สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยส่วนใหญ่จะเป็นอาชีพขับรถ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ฯลฯ ซึ่งหลักสูตรทางกระทรวงกลาโหมจัดการอบรมให้เน้นตรงกับความต้องการจริงของทหารกองประจำการ และตลาดแรงงานมากพอสมควรและเมื่อจำแนกอาชีพของผู้เข้ารับการอบรมแล้วทำให้ทราบว่า ส่วนมากก่อนที่จะเข้ามารับราชการทหารมีอาชีพรับจ้างทั่วไป และในส่วนของการศึกษาทราบว่าส่วนมากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และ ๖ ตามลำดับ และมีสถานภาพสมรสแล้ว ทั้งนี้พบว่าอาชีพที่ทางกระทรวงกลาโหมฝึกอบรมให้เน้นมีความจำเป็นมากหลังจากที่กำลังพลได้ปลดไปแล้ว ทำให้สามารถนำไปประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี

เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคลของกิตติพงษ์ เกษโกวิท เรื่องบทบาทกองทัพในการพัฒนาทหารกองประจำการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีสาระสำคัญดังนี้ กองทัพเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงและมีโอกาสที่เกิดจากปัจจัยอื่นๆ จากภายนอกองค์กรในการที่จะผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ มีฝีมือแรงงานที่ได้มาตรฐานโดยพัฒนาจากทหารกองเกินที่ถูกคัดเลือกเข้ากองประจำการมาฝึกฝีมือแรงงานและเมื่อครบกำหนดการรับราชการแล้วสามารถเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศ เป็นการเพิ่มรายได้ให้กับตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ยังนำค่าจ้างซึ่งเป็นเงินตราต่างประเทศกลับเข้ามา นับว่าเป็นการเสริมสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจให้กับประเทศอีกด้วย

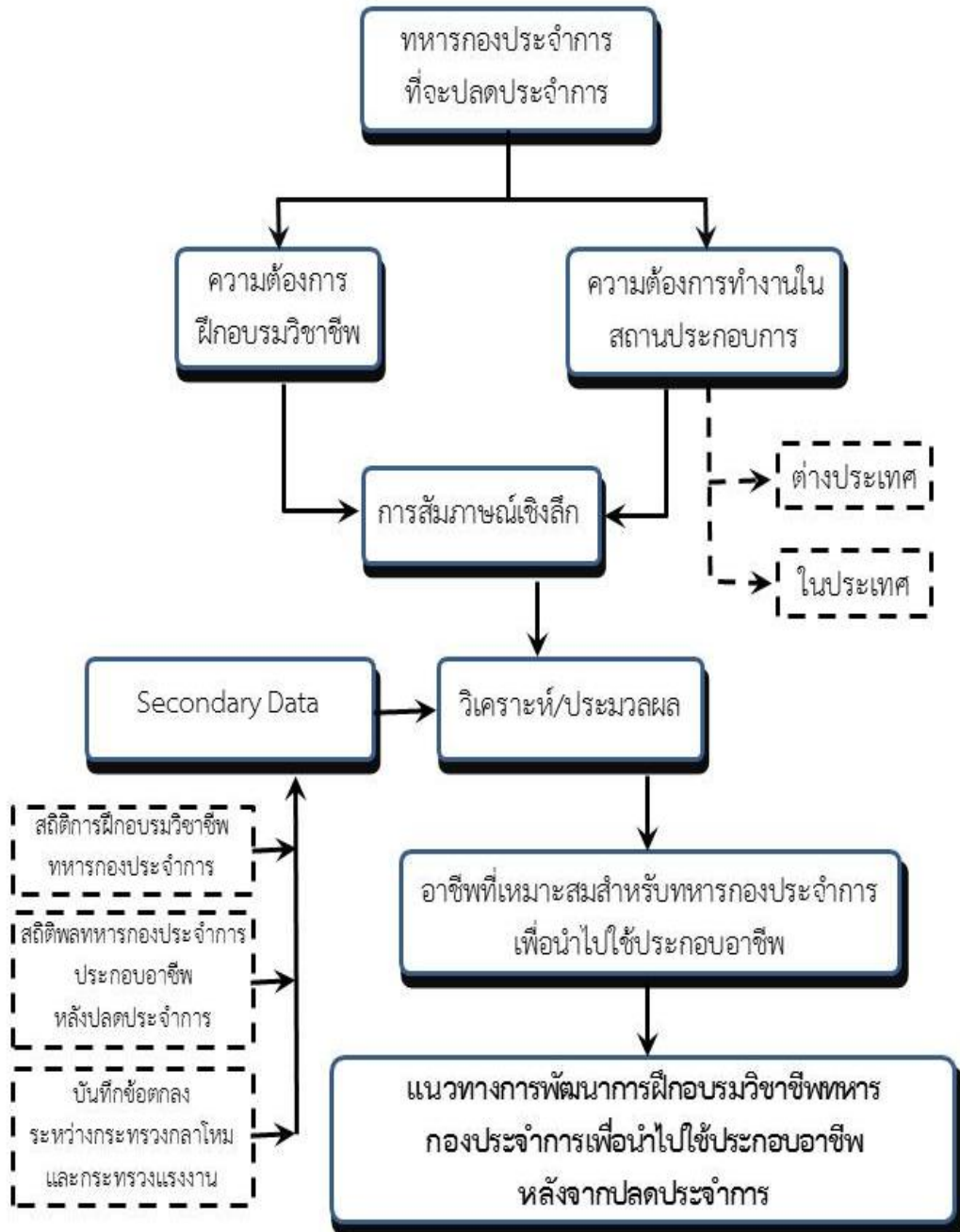
เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคลของเมธา ณ พิกุล และธนวิทย์ บุตรอุดม เรื่องการประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ ๓๒ ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง มีสาระสำคัญดังนี้ วัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ ๓๒ ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) ร่วมกับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้านภาวะแวดล้อม (Context) โครงการมีหลักการและวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกันสามารถตอบสนองนโยบายของกระทรวงกลาโหม บรรลุวัตถุประสงค์ทุกอาชีพมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานเหมาะสม สามารถปฏิบัติได้จริง เล็งเห็นความต้องการของผู้ฝึกวิชาชีพ ผู้ฝึกอาชีพมีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และผู้ฝึกอาชีพสามารถนำความรู้ ทักษะไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านปัจจัยเบื้องต้นหรือปัจจัยนำเข้า (Input) ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอน วัสดุ อุปกรณ์ที่มียังไม่ค่อยเพียงพอต่อความต้องการของทหารที่เข้าร่วมโครงการ อาคารสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการฝึกวิชาชีพ มีสื่อการเรียนการสอนเกี่ยวกับการฝึกอาชีพ มีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านกระบวนการ

(Process) ผลการศึกษาพบว่า การสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามโครงการ ประชุมวางแผน ก่อนดำเนินโครงการ ดำเนินการตามองค์ประกอบอย่างต่อเนื่องและครบทุกองค์ประกอบ นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผน มีการประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานตามโครงการ ทำการ ประเมินโครงการหลังจากการสิ้นสุดการฝึกอาชีพเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ แต่บางครั้ง ได้รับความร่วมมือน้อยการตอบแบบสอบถามหรือจากการสำรวจมีความคิดเห็น เห็นด้วยมาก ด้านผลผลิต (Product) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ฝึกอาชีพ นำความรู้ไปใช้ประกอบอาชีพได้ ผู้ฝึกอาชีพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถนำความรู้ที่ได้ไปฝึกทำให้เกิดชาญจนสามารถไปประกอบอาชีพได้ หรืออีกทางหนึ่งคือสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ในครัวเรือน ผู้ฝึกอาชีพ นำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้ผู้อื่น นำความรู้ที่ได้ไปช่วยเหลือประชาชน นำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาหน่วยงาน มีความคิดเห็นเห็นด้วยมาก

เอกสารงานวิจัยส่วนบุคคลของอัญชลี เกษสุริยงค์ เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนา อาชีพทหารกองประจำการ กรมการทหารช่าง มีสาระสำคัญดังนี้ ด้านปัจจัยการนำเข้าพบว่า วิทยากร ส่วนประกอบต่าง ๆ ที่สนับสนุนในการดำเนินการฝึกอบรมประกอบด้วยงบประมาณ วิทยากร และอุปกรณ์การฝึกอบรม มีความเหมาะสมเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสถานที่ฝึกอบรม หลักสูตรวิชาชีพและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรม กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารโครงการ และผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความเห็นว่า มีความเพียงพอ และความเหมาะสม ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรที่ฝึกอบรมกับเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมและระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกอบรมกับจำนวน ชั่วโมงของวิชาชีพที่ฝึกอบรมมีความเห็นว่าเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ ๒-๑ กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

จากการทบทวนวรรณกรรมศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ากระทรวงแรงงาน ได้จัดทำการศึกษาข้อมูลความต้องการตลาดแรงงานของสถานประกอบการ ในโครงการพัฒนา ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งภูมิภาค เอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลก ทั้งด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยมีประเทศจีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อน ในขณะที่ประเทศไทยเป็น จุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย จากเหนือสู่ใต้ (ตั้งแต่จีน ถึง อินโดจีน) จากตะวันออกไปยังตะวันตก (ตั้งแต่เวียดนาม ถึง เมียนมา) จากการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้พบว่า GDP ความต้องการแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ GDP สูง ความต้องการแรงงานสูง เศรษฐกิจกำลังเติบโต ในขณะที่ความต้องการแรงงานในพื้นที่ พบว่า สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานสูงกว่าภาคบริการเกือบ ๑ เท่า ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการยังคงต้องการ แรงงานคนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนด้านการผลิต โดยในการศึกษาครั้งนี้ ทางกระทรวงแรงงานได้แบ่งทักษะ ของแรงงานตามวุฒิการศึกษาออกเป็น ๓ ระดับ คือ กลุ่มแรงงานไร้ทักษะ (ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.๖) กลุ่มแรงงานกึ่งทักษะ (การศึกษาระดับ ม.๖, ปวช., ปวส.) และกลุ่มแรงงานมีทักษะ (ระดับการศึกษาตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป) จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบอีกว่า กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (๑๐ ประเภท อุตสาหกรรม) ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุดคือกลุ่มยานยนต์ รองลงมาคือกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มโลจิสติกส์ และกลุ่มท่องเที่ยว ตามลำดับ

บทที่ ๓

วิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพ ของทหารกองประจำการ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยบทนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากเอกสาร ข้อมูล สถิติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแบบสัมภาษณ์ จัดเก็บข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย และดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการต่อไป

ขั้นการออกแบบการวิจัย

จากข้อมูลผลการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙, ๒๕๖๐ และ ๒๕๖๑ (บางส่วน) พบว่า มีการดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานให้กับทหารกองประจำการหลากหลายกลุ่มอาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการส่งเสริมอาชีพให้กับผู้ประกอบการขนาดย่อมได้แก่ผู้ประกอบการรายย่อย เทคนิคการบำรุงรักษาเครื่องทำความเย็น ช่างเดินสายไฟฟ้าในอาคาร ช่างทาสี ตกแต่ง ช่างก่อสร้าง ช่างทำบานประตู หน้าต่าง มุ้งลวด ช่างซ่อมเครื่องยนต์ขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเอกสารข้อมูลที่ผ่านมาพบว่ามีหลากหลายกลุ่มอาชีพ

๑. การสร้างแบบสัมภาษณ์

การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัยนั้น ปัจจัยที่สำคัญคือการทบทวนวรรณกรรม ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการ ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้ผู้วิจัยจะนำแนวคิดทฤษฎีเหล่านี้มาประมวลเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยใช้พื้นฐานหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งกล่าวถึงความต้องการทั้ง ๗ ลำดับขั้นตอนของมนุษย์อันเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร โดยจะพิจารณาความต้องการขั้นต้นของมนุษย์เป็นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการระดับสูงซึ่งเชื่อว่าจะมีความหลากหลายในกลุ่มเป้าหมายร่วมกับเอกสารงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการออกแบบและดำเนินการปฏิบัติประกอบด้วย

๑.๑ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Questionnaire) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ทหารกองประจำการ ออกแบบสัมภาษณ์โดยใช้องค์ประกอบจากข้อมูลทุติยภูมิ การทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๑.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลพื้นฐานกับกลุ่มเป้าหมาย

๑.๑.๒ ความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ เป็นการสัมภาษณ์พื้นฐานอาชีพ ความต้องการฝึกอาชีพ และแรงจูงใจในการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ

๑.๑.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ เป็นการสัมภาษณ์เพื่อต้องการข้อเสนอแนะเพื่อประสิทธิภาพในการประกอบอาชีพจากกลุ่มเป้าหมาย

๑.๒ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Target Groups) ประชากรกลุ่มเป้าหมายเป็นทหารกองประจำการที่รับราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๑ และประจำอยู่ ณ ที่ตั้ง จำแนกได้ดังนี้

| | | | |
|-------|--------------------------------|-------|--------|
| ๑.๒.๑ | ผู้แทนจาก ๓ เหล่าทัพ | จำนวน | ๖ นาย |
| ๑.๒.๒ | ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน | จำนวน | ๔ นาย |
| ๑.๒.๓ | ทหารกองประจำการ จากกองทัพบก | จำนวน | ๕๐ นาย |
| ๑.๒.๔ | ทหารกองประจำการ จากกองทัพเรือ | จำนวน | ๕๐ นาย |
| ๑.๒.๕ | ทหารกองประจำการ จากกองทัพอากาศ | จำนวน | ๕๐ นาย |

๑.๓ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ผู้วิจัยพิจารณาใช้แบบสัมภาษณ์กับทหารกองประจำการ สำหรับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่กองพลทหารราบที่ ๑๕ จังหวัดปัตตานี จากนั้นจึงนำไปวัดคุณภาพความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ โดยให้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) ไม่ต่ำกว่า ๐.๗

๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการโดย จัดผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง และประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยพิจารณาใช้สถานที่สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๒.๑ สถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง กองพลทหารราบที่ ๑๕ จังหวัดปัตตานี

๒.๒ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายตัวแทนของกองทัพบก มณฑลทหารบกที่ ๑๑ ถนนพระรามที่ ๕ แขวงถนนนครชัยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐

๒.๓ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายตัวแทนของกองทัพเรือ กองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ ฐานทัพเรือกรุงเทพ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

๒.๔ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมายตัวแทนของกองทัพอากาศ กองพันทหารอากาศโยธิน ๑ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ แขวงสนามบิน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒.๕ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกระทรวงแรงงาน

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรเป้าหมาย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการครั้งนี้ หลังจากผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลดังกล่าวไปหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น พร้อมทั้งปรับแก้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการประสานกับผู้บังคับหน่วยเพื่อขอเข้าสัมภาษณ์ทหารกองประจำการ โดยพิจารณาเลือกมณฑลทหารบกที่ ๑๑ ถนนพระรามที่ ๕ แขวงถนนนครชัยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร เป็นตัวแทนของกองทัพบก กองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ ฐานทัพเรือกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร เป็นตัวแทนของกองทัพเรือ และกองพันทหารอากาศโยธิน ๒ กรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เป็นตัวแทนของกองทัพอากาศ

ลักษณะการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face to Face) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีประสิทธิภาพกับงานวิจัยฉบับนี้ได้มากที่สุด ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้แจงและปรับความเข้าใจกับผู้ช่วยผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีมาตรฐานเดียวกันทั้งหมด จากนั้นผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลดังกล่าวไปประมวลผล เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพ ศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ดังนี้

๑. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน ๖ นาย โดยจำแนกเป็นฝ่ายนโยบายของแต่ละเหล่าทัพ จำนวน ๓ นาย และฝ่ายปฏิบัติของแต่ละเหล่าทัพ จำนวน ๓ นาย เพื่อเป็นผู้แทนของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ สรุปได้ดังนี้

๑.๑ การสำรวจความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการพบว่า

๑.๑.๑ มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการในหน่วยงานเป็นประจำเพราะต้องการยกระดับคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเข้าถึงตลาดแรงงานให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน รวมทั้งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และส่งเสริมการมีงานทำทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

๑.๑.๒ ในส่วนของฝ่ายนโยบายจะแบ่งทหารกองประจำการออกเป็น ๒-๔ ผลัด โดยแต่ละกองทัพอจะมีปฏิบัติที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ กองทัพบกส่วนใหญ่จะดำเนินการฝึกในหน่วยของตน ส่วนกองทัพเรือ และกองทัพอากาศนั้น จะส่งทหารกองประจำการไปอบรมรวมกันทั้งหมดที่ศูนย์การฝึกทหารใหม่ เป็นเวลา ๘ สัปดาห์ จากนั้นจึงแบ่งจ่ายทหารกองประจำการไปประจำการตามหน่วยต่าง ๆ โดยในส่วนของกองทัพเรือและกองทัพอากาศนั้น คณะกรรมการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ จะดำเนินการสำรวจความต้องการ การฝึกอาชีพของทหารกองประจำการเป็นส่วนรวม เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดฝึกอบรมวิชาชีพตามความต้องการของทหารต่อไป

๑.๑.๓ ในขณะที่ฝ่ายปฏิบัติของกองทัพ ตอบว่าไม่มีการสำรวจในส่วนของฝ่ายปฏิบัติ เพราะการพิจารณาการฝึกอบรมวิชาชีพต่าง ๆ เป็นการดำเนินการ โดยคณะกรรมการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ โดยในส่วนของฝ่ายปฏิบัตินั้นเป็นหน่วยฝึกอบรมตามที่คณะกรรมการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ สั่งการ

๑.๑.๔ เคยทำความต้องการของทหารกองประจำการ เมื่อปลดประจำการแล้ว ต้องทำงานอะไร และมีหน่วยงานราชการ สำนักงานทหารพัฒนาหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา (สทพ.นทพ.) มาเก็บข้อมูลและแนะแนวอาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดราชการมาประจำทุกรุ่น

๑.๑.๕ มีการสำรวจความต้องการฯ เพราะต้องการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของทหารกองประจำการเกี่ยวกับอาชีพที่ต้องการศึกษา

๑.๒ การขอความร่วมมือจากกระทรวงแรงงาน เพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการ

๑.๒.๑ ฝ่ายนโยบายของกองทัพให้สัมภาษณ์ว่ามีการขอความร่วมมือไปยังกระทรวงแรงงาน เพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรมเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการในหน่วยงานเป็นประจำ เพราะต้องการส่งเสริมการมีงานทำให้ทหารกองประจำการภายหลังจากปลดประจำการ ซึ่งเป็นการดำเนินการภายใต้กรอบบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกองทัพ โดยกรมยุทธศึกษาทหารบก กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานและกรมการจัดหางานซึ่งได้มีการลงนามความร่วมมือกัน เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ณ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (บันทึกตามการให้สัมภาษณ์จากกระทรวงแรงงาน)

๑.๒.๒ การดำเนินการเรื่องนี้ เป็นไปตามข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือระหว่าง กระทรวงกลาโหม (กท.) กับ กระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๙ และบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการ ระหว่าง กระทรวงกลาโหม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สป.) กองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) กองทัพบก (ทบ.) กองทัพเรือ (ทร.) และ

กองทัพอากาศ (ทอ.) กับ กระทรวงแรงงานฯ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

๑.๒.๓ เคยขอทำความร่วมมือไปยังกระทรวงแรงงาน แต่ขาดในเรื่องงบประมาณเพราะกระทรวงแรงงานไม่สามารถสนับสนุนงบประมาณในการจัดบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้

๑.๒.๔ ไม่ได้ขอความร่วมมือฯ เนื่องจากส่งความต้องการไปให้หน่วยบัญชาการอากาศโยธินรวบรวมข้อมูล

๑.๓ ทหารกองประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสนใจการประกอบอาชีพ หลังปลดประจำการมากขึ้น สิ่งใดเป็นปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน

๑.๓.๑ กรมยุทธศึกษาทหารบก ได้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพทางทหารกองประจำการในแต่ละผลัดตั้งแต่เข้ากองประจำการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของทหารกองประจำการ และรวบรวมข้อมูลส่งให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดการฝึกอบรมในแต่ละพื้นที่/จังหวัด แต่เนื่องจากความต้องการในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม มีหลายหลักสูตร/วิชาชีพ บางหลักสูตร/วิชาชีพ มีผู้ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนน้อยทำให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่สามารถเปิดหลักสูตรฝึกอบรมได้

ข้อเสนอแนะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประสานกับหน่วยทหารในพื้นที่ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทหารกองประจำการได้รับทราบวิชาชีพที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมได้ โดยดำเนินการตั้งแต่ทหารเข้ากองประจำการในห้วงสัปดาห์ที่ ๑-๘ ณ หน่วยฝึกทหารใหม่ของแต่ละหน่วย

๑.๓.๒ ปัญหาความขัดข้องที่เกิดจากความจำเป็นที่หน่วยต้องใช้กำลังพลปฏิบัติภารกิจจึงไม่สามารถส่งทหารกองประจำการเข้ารับการฝึกอาชีพได้ทั้งหมดตามที่ทหารสมัครไว้ ทำให้ทหารกองประจำการบางส่วนเสียโอกาสในการฝึกอบรมวิชาชีพ

๑.๓.๓ งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการมีจำนวนจำกัด

๑.๓.๔ ความรู้พื้นฐานของทหารกองประจำการ บางนายไม่เพียงพอที่จะรับการฝึกอาชีพบางสาขา ถึงแม้ทางหน่วยจะส่งเสริมให้ทหารกองประจำการเรียนเพิ่มเติมจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เนื่องจากทหารกองประจำการจะสำเร็จการศึกษาหลังจากปลดประจำการไปแล้วประมาณ ๖ เดือน ซึ่งไม่ทันกับการสมัครงานก่อนปลดประจำการ

๑.๓.๕ บางสาขาอาชีพ ทหารกองประจำการต้องใช้ระยะเวลาฝึกอบรมนาน ๔ ถึง ๖ เดือน จึงจะมีความชำนาญ ซึ่งทหารกองประจำการ ไม่มีเวลามากพอที่เข้ารับการศึกษาฝึกอาชีพนั้น ข้อเสนอแนะ ควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการที่ใกล้ปลด (ก่อนปลด ๓ เดือน) โดยใช้วิธีสำรวจความต้องการที่แท้จริง รวมถึงให้มีความร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยทหาร กระทรวงแรงงานกับสถานประกอบการ ซึ่งถ้าทางราชการไม่มีความสัมพันธ์กับเจ้าของกิจการ เจ้าของกิจการก็ไม่กล้าที่จะเข้ามาเสนองาน ดังนั้นควรจะมีองค์กรที่รับผิดชอบหลักในการเป็นตัวกลางประสานการปฏิบัติในเรื่องนี้

๑.๓.๖ ประการสำคัญ คือ เรื่องงบประมาณในการฝึกอบรมวิชาชีพ กองทัพอากาศ (ทอ.) ไม่ได้จัดสรรงบประมาณมาให้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาในแต่ละปีมีนโยบายก็จะจัดสรรงบประมาณมาให้ เช่นในปี ๒๕๖๑ มีหนังสือข้อตกลงระหว่าง กระทรวงกลาโหม กับกระทรวงแรงงาน ให้ฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

๑.๓.๗ ภารกิจของหน่วยที่มีเพิ่มขึ้นทำให้เวลาในการฝึกฯ ลดลง และวิทยาการที่มาสอนมีสัดส่วนต่อทหารที่จะฝึกน้อยเกินไปทำให้ไม่สามารถอธิบาย แนะนำได้ทั่วถึง

๒. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสังกัดกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน ๔ คน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ความพร้อมของกระทรวงแรงงานในด้านการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติม / พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพ ให้แก่ ทหารกองประจำการ รวมถึงการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน พบว่า

๒.๑.๑ ในความรับผิดชอบของกรมการจัดหางานได้รวบรวมข้อมูลความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการ เพื่อส่งข้อมูลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ

๒.๑.๒ กระทรวงแรงงาน โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน ศักยภาพของกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการ เพื่อให้กำลังแรงงานมีฝีมือได้มาตรฐานในระดับสากล มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งกลุ่มทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ โดยมีหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาคทั่วประเทศ ได้แก่ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมีความพร้อมในการรองรับความต้องการในการฝึกอบรม หรือพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานจากประชาชน กำลังแรงงานทั่วไป และกลุ่มทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ การดำเนินงานจะใช้แนวทางประชารัฐประสาน

ความร่วมมือกับหน่วยงานของกองทัพในพื้นที่ภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันขับเคลื่อนจัดฝึกอาชีพตามความต้องการของทหารก่อนปลดประจำการ โดยมุ่งเน้นเรื่องการใช้ตลาดนำการฝึก เพื่อให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีทักษะฝีมือ มีความรู้ สามารถประกอบอาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภายหลังจากสำเร็จการฝึกอบรม อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการตลาดมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งผู้ผ่านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาที่กฎหมายกำหนดจะได้รับอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน นอกจากนี้จะเป็นการสร้างรายได้แล้ว ยังเป็นการสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงให้กับทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการอีกด้วย

๒.๒ ความพร้อมด้านการจัดสรรบุคลากรเพื่อการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ การลงทะเบียนสมัครงาน การนำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ให้กับทหารกองประจำการ พบว่า

๒.๒.๑ กระทรวงแรงงาน โดยกรมการจัดหางานมีความพร้อมในการจัดส่งบุคลากรเพื่อให้บริการในภารกิจที่รับผิดชอบแก่ทหารกองประจำการที่มีความสนใจจะประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ซึ่งสามารถให้บริการได้ ณ หน่วยที่ทหารกองประจำการสังกัดอยู่ โดยความร่วมมือของต้นสังกัดของทหารกองประจำการ รวบรวมผู้ที่สนใจเข้ารับบริการ แนะนำอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ ลงทะเบียนสมัครงาน และพบปะนายจ้าง/สถานประกอบการเพื่อสัมภาษณ์เข้าทำงาน

๒.๒.๒ กรมการจัดหางาน มีความพร้อมในการแนะแนวอาชีพ โดยเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้สำรวจความต้องการพัฒนาอาชีพของทหารกองประจำการ โดยความร่วมมือกับกระทรวงกลาโหม ในการสำรวจ แนะนำอาชีพ ทดสอบความถนัด เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการประสานงานกับนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ เพื่อจัดหางานให้ได้ตรงตามความต้องการของทหารกองประจำการที่ต้องการฝึกอาชีพ

๒.๒.๓ จากการสำรวจความต้องการทหารก่อนปลดประจำการ ในปี ๒๕๖๐ ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลทหารกองประจำการเพื่อจัดทำทะเบียนกำลังแรงงานทหารกองประจำการ เป้าหมายการสำรวจปีละ ๑๘,๐๐๐ คน ผลการสำรวจพบว่า ทหารกองประจำการตอบแบบสำรวจ จำนวน ๑๙,๒๐๐ คน โดยประสงค์จะทำงานหลังปลดประจำการ จำนวน ๑๔,๔๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๖ ประสงค์จะศึกษาต่อ จำนวน ๔,๗๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๔ ในขณะที่ทหารกองประจำการแจ้งความประสงค์รับบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ฝึกอาชีพ จำนวน ๑๒,๘๗๘ คน ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๗,๐๒๓ คน รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๒,๕๔๑ คน ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๓,๖๓๒ คน

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน พบว่า

๒.๓.๑ ทหารกองประจำการให้ความสนใจในการตอบแบบสอบถามน้อย บางคนกรอกแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ขาดข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญเช่นเลขบัตรประชาชน วัน/เดือน/ปีเกิด เบอร์โทรศัพท์ เป็นต้น นอกจากนี้ทหารกองประจำการยังกรอกแบบสำรวจซ้ำ รวมถึงข้อมูลที่กระทรวงแรงงานสอบถามออกไปไม่เป็นปัจจุบัน เช่น ที่อยู่ เบอร์โทรศัพท์ เป็นต้น มีการเปลี่ยนแปลงหลังปลดประจำการทำให้ไม่สามารถติดต่อได้ ส่วนข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบสำรวจก็ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ตามที่ระบุไว้ นอกจากนี้แล้ว การสำรวจจากแบบสอบถามต้องใช้ระยะเวลาในการบันทึกข้อมูลนาน ทำให้ไม่ทันกับระยะเวลาที่จะต้องเข้าไปดำเนินการให้กับทหารก่อนปลดประจำการ

ข้อเสนอแนะ ขณะนี้กรมการจัดหางานได้พัฒนาระบบการสำรวจข้อมูลความต้องการของทหารให้สามารถตอบแบบสอบถามด้วยระบบออนไลน์ หากมีการเชื่อมโยงกับข้อมูลทะเบียนของทหารกองประจำการจะช่วยลดขั้นตอนในการจัดทำข้อมูลการสำรวจได้รวดเร็วยิ่งขึ้น อีกประการหนึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกองทัพควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และแจ้งให้หน่วยรองได้ทราบด้วย เพื่อให้หน่วยงานกระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้

๒.๓.๒ ถึงแม้ว่าทหารมีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่อต้นสังกัด เช่นการปฏิบัติหน้าที่เวรยาม รักษาการณ์ หน่วยทหารควรให้ความร่วมมือของต้นสังกัด จัดสรรให้ทหารกองประจำการที่มีความสนใจในการประกอบอาชีพเข้ารับบริการ และเตรียมความพร้อมทางทักษะฝีมือ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

๒.๓.๓ ในเรื่องของสถานที่ฝึกอบรมวิชาชีพ การประสานงานกับหน่วยฝึกและงบประมาณในการฝึกอบรมวิชาชีพ ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากกระทรวงกลาโหมให้การสนับสนุน

๒.๓.๔ ทางทหารจัดส่งกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการศึกษาฝึกไม่ชัดเจน หลาย ๆ ครั้งที่ไม่ส่งคนเดิมเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมวิชาชีพ รวมถึงแบบสำรวจมีข้อมูลซ้ำ จึงขอเข้ายืนยันตัวเลขที่ชัดเจนจากกระทรวงกลาโหม

๓. ผลการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการ

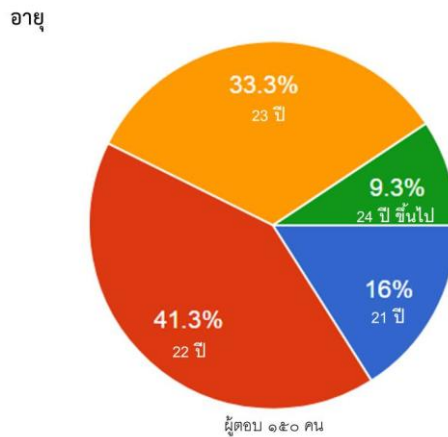
ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการทั้ง ๓ เหล่าทัพ คือกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เป็นตัวแทนเหล่าทัพละ จำนวน ๕๐ นาย รวม ๑๕๐ นาย จากการศึกษพบว่า

๓.๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของทหารกองประจำการทหารกองประจำการ

๓.๑.๑ อายุ จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลส่วนบุคคลของทหารกองประจำการจำนวน ๑๕๐ นาย พบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๒๑, ๒๒ และ ๒๓ ปี โดยกลุ่มผู้มีอายุ

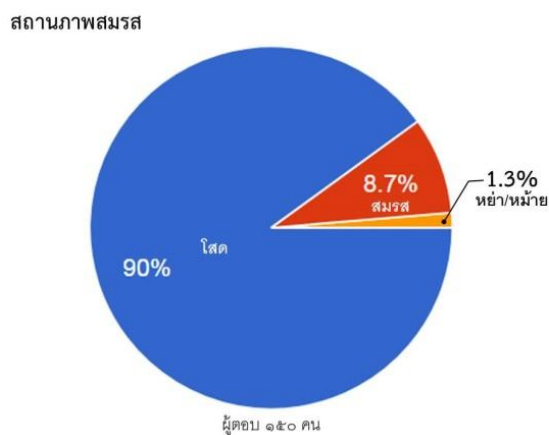
๒๒ ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓ รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ ๒๓ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ สำหรับช่วงอายุน้อย คือช่วงอายุ ตั้งแต่ ๒๔ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๙.๓ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๑

แผนภาพที่ ๓-๑ กลุ่มอายุของผู้ให้สัมภาษณ์



๓.๑.๒ สถานภาพการสมรส จากการศึกษพบว่าสถานภาพการสมรสของทหารกองประจำการ ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ ๙๐ และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๘.๗ ในขณะที่สถานภาพการหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ ๑.๓ ดังแผนภาพที่ ๓-๒

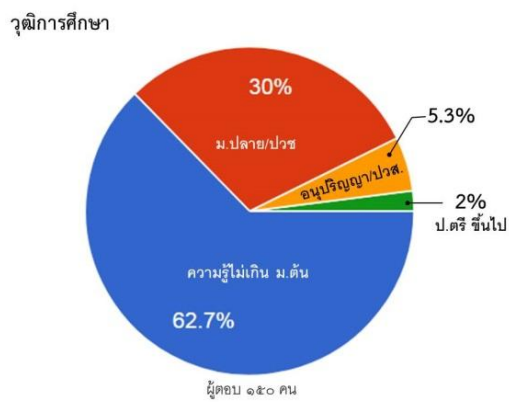
แผนภาพที่ ๓-๒ สถานภาพการสมรสของผู้ให้สัมภาษณ์



๓.๑.๓ วุฒิการศึกษา ทหารกองประจำการกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับความรู้ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗ รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีวุฒิ

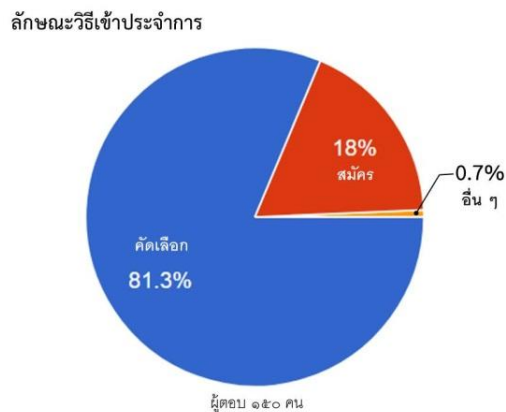
การศึกษาในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ ในขณะที่ระดับอนุปริญญา หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ส่วนวุฒิการศึกษาที่มีอัตราน้อยที่สุด คือระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ ๒.๐ ดังแผนภาพที่ ๓-๓

แผนภาพที่ ๓-๓ วุฒิการศึกษาของผู้ให้สัมภาษณ์



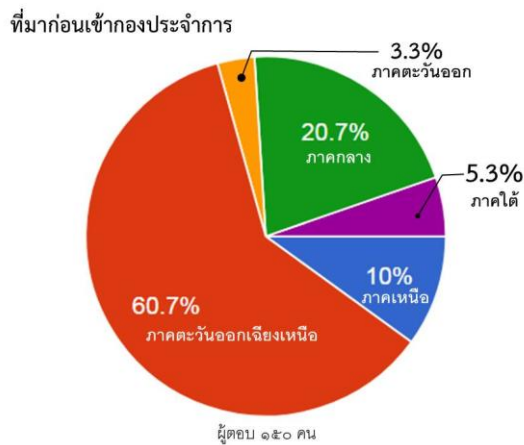
๓.๑.๔ ลักษณะวิธีเข้ากองประจำการ พบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่เข้ากองประจำการด้วยวิธีคัดเลือก คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓ และเข้ากองประจำการด้วยวิธีสมัคร คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ ส่วนวิธีอื่นซึ่งเป็นกระบวนการทางทหารคิดเป็นร้อยละ ๐.๗ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๔

แผนภาพที่ ๓-๔ ลักษณะวิธีเข้ากองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์



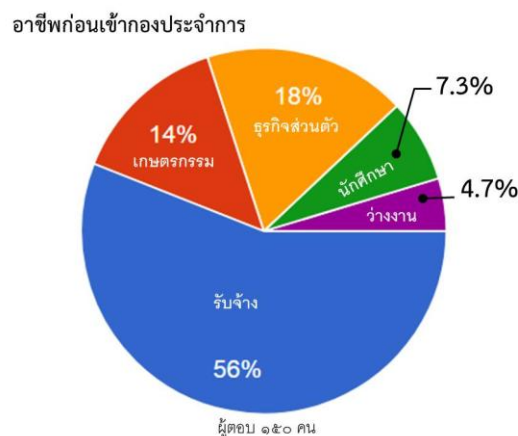
๓.๑.๕ ที่มาก่อนเข้ากองประจำการ จากการสัมภาษณ์พบว่าทหารกองประจำการ ส่วนใหญ่มีพื้นฐานที่มาจากจังหวัดทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗ รองลงมามีพื้นฐานที่มาจากภาคกลางคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ ลำดับต่อมาคือภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามลำดับ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๕

แผนภาพที่ ๓-๕ ที่มาก่อนเข้ากองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์



๓.๑.๖ การประกอบอาชีพก่อนเข้ากองประจำการ จากการศึกษาพบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างได้แก่ บุคคลรับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัท ลูกจ้างร้านค้า ห้างร้านต่างๆ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐ รองลงมาประกอบธุรกิจส่วนตัวได้แก่การเปิดร้านค้า ร้านให้บริหาร เปิดสถานประกอบการ เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐ นอกนั้นเป็นอาชีพเกษตรกรกรรม นักศึกษา และผู้ว่างงาน ตามลำดับ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๖

แผนภาพที่ ๓-๖ การประกอบอาชีพก่อนเข้ากองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์



๓.๑.๗ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนเข้ากองประจำการ พบว่าก่อนเข้าประจำการ ของทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๐-๑๔,๙๙๙ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๓ รองลงมา มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ ลำดับที่สามมีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗ ในขณะที่กลุ่มว่างงานไม่มีรายได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาหรือเพิ่งจบการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๐ รายละเอียดจัดแผนภาพที่ ๓-๗

แผนภาพที่ ๓-๗ รายได้เฉลี่ยก่อนเข้ากองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์

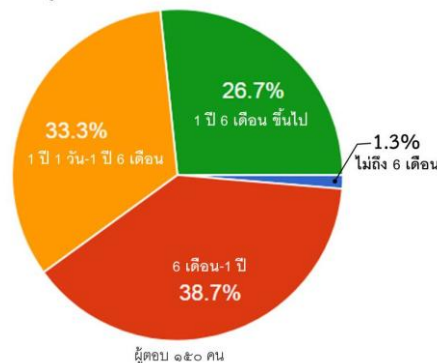
รายได้เฉลี่ยก่อนเข้ากองประจำการ (บาท/เดือน)



๓.๑.๘ ระยะเวลาที่อยู่ในกองประจำการ จากการศึกษาพบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เข้ากองประจำการ ในห้วงเวลา ๖ เดือน - ๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗ รองลงมา เข้ากองประจำการมาแล้ว ตั้งแต่ ๑ ปี - ๑ ปี ๖ เดือน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓ สำหรับทหารที่เข้ากองประจำการตั้งแต่ ๑ ปี ๖ เดือนขึ้นไป มีอัตราร้อยละ ๒๖.๗ ส่วนทหารที่เข้ากองประจำการไม่ถึง ๖ เดือน มีเพียงร้อยละ ๑.๓ รายละเอียดจัดแผนภาพที่ ๓-๘

แผนภาพที่ ๓-๘ ระยะเวลาที่อยู่ในกองประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์

ระยะเวลาที่อยู่ในกองประจำการ

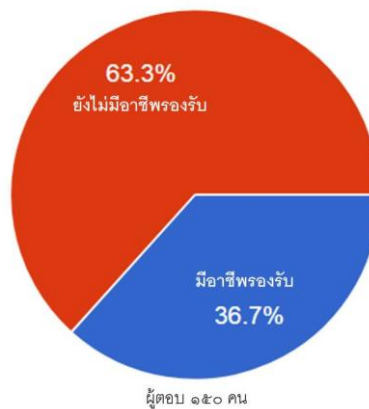


๓.๒ ความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ

๓.๒.๑ อาชีพรองรับหลังปลดประจำการ จากการสัมภาษณ์กรณีหลังปลดประจำการ ทหารกองประจำการมีอาชีพรองรับหรือไม่ พบว่าส่วนใหญ่ยังไม่มีอาชีพรองรับ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๓ ส่วนกลุ่มที่มีอาชีพรองรับ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๙

แผนภาพที่ ๓-๙ อาชีพรองรับหลังปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์

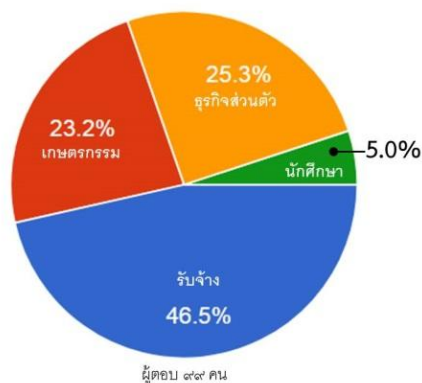
อาชีพรองรับหลังปลดประจำการ



จากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๙๙ นาย ที่ให้สัมภาษณ์ว่ามีอาชีพรองรับพบว่า อาชีพรองรับของกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เป็นอาชีพรับจ้าง ซึ่งได้แก่บุคคลรับจ้างทั่วไป พนักงานบริษัท ลูกจ้างร้านค้า ห้างร้านต่างๆ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ รองลงมาเป็นธุรกิจส่วนตัวได้แก่ การเปิดร้านค้า ร้านอาหาร สถานบริการ ผู้รับเหมา ฯลฯ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓ ลำดับที่สาม ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒ รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๑๐

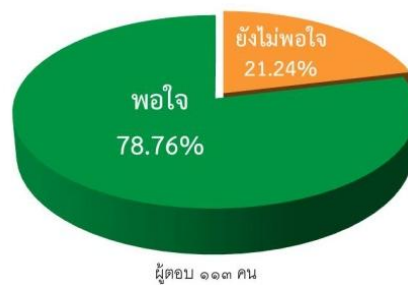
แผนภาพที่ ๓-๑๐ ลักษณะอาชีพรองรับหลังปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์

ลักษณะอาชีพรองรับหลังปลดประจำการ



ต่อคำถามเฉพาะทหารที่มีอาชีพรองรับ เกี่ยวกับความพึงพอใจกับอาชีพรองรับ ได้รับคำตอบว่า กลุ่มเป้าหมายพอใจกับอาชีพรองรับ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘ ของทหารที่มีอาชีพรองรับ ส่วนทหารกองประจำการที่มีความเห็นว่ายังไม่พอใจกับอาชีพที่รองรับ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๒ ของทหารที่มีอาชีพรองรับ โดยให้เหตุผลว่าอยากทดลองเปลี่ยนอาชีพใหม่ อยากสร้างเสริมทักษะ/ประสบการณ์ และเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๓-๑๑

แผนภาพที่ ๓-๑๑ ความพึงพอใจอาชีพรองรับหลังปลดประจำการของผู้ให้สัมภาษณ์



๓.๒.๒ ความสนใจการแนะแนวอาชีพให้กับทหารกองประจำการ จากการสัมภาษณ์ความสนใจการแนะแนวอาชีพที่กองทัพร่วมกับกระทรวงแรงงานและสถานประกอบการ มาแนะนำแนวทางอาชีพในลักษณะของอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือกให้กับทหารกองประจำการ พบว่าทหารกองประจำการผู้ให้สัมภาษณ์ ร้อยละ ๖๒.๐ ให้ความสนใจการแนะแนวอาชีพ โดยให้เหตุผลว่า เพื่อเพิ่มทักษะอาชีพ เพื่อเป็นอาชีพทางเลือก เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต เพื่อเลือกอาชีพที่ทหารสนใจ สำหรับกลุ่มผู้ตอบว่าไม่สนใจการแนะแนว คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘ นั้น ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีอาชีพรองรับอยู่แล้ว รองลงมาคือชอบอาชีพเกษตรกรรมมากกว่า และเชื่อว่าอาชีพที่แนะแนวอาจไม่มีให้ฝึกพวกเขา งาน ดังแผนภาพที่ ๓-๑๒

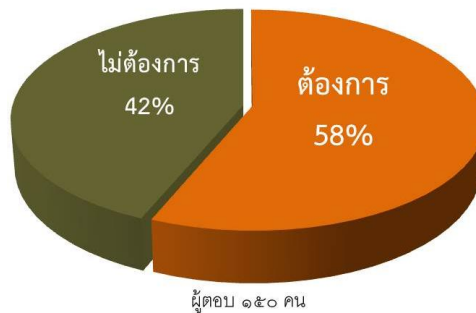
แผนภาพที่ ๓-๑๒ ความสนใจการแนะแนวอาชีพ

ความสนใจการแนะแนวอาชีพ



๓.๒.๓ ความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ เมื่อถามว่าก่อนปลดประจำการต้องการฝึกอาชีพกับกองทัพหรือไม่ พบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ ร้อยละ ๕๘.๐ ตอบว่าก่อนปลดประจำการ ทหารกองประจำการต้องการฝึกอาชีพที่กองทัพ และกระทรวงแรงงานจัดให้ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ รองลงมาเชื่อว่า จะสามารถช่วยให้ได้ค่าแรงสูงขึ้น สามารถนำไปใช้กับชีวิตประจำวันได้ รวมถึงเพื่อนำทักษะไปใช้ร่วมกับอาชีพที่ทำอยู่ และเพื่อนำไปเป็นอาชีพทางเลือก ฯลฯ โดยอาชีพที่ต้องการฝึกสูงสุดคือ ช่างซ่อมรถยนต์ รองลงมาคือช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง และพนักงานขับรถ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมี ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมจักรยานยนต์ ช่างแอร์ และช่างคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีความต้องการเข้ารับการอบรมไม่มาก สำหรับทหารกองประจำการที่มีความเห็นว่าไม่ต้องการฝึกอาชีพกับกองทัพ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๐ โดยให้เหตุผลว่า มีอาชีพรองรับอยู่แล้ว เชื่อว่าไม่มีการฝึกอบรมงานส่งเสริมการเกษตร เชื่อว่าไม่กองทัพไม่สามารถจัดหาอาชีพที่พวกเขาต้องการได้ เช่น ค้าขาย งานส่งเสริมด้านการเกษตร และ Logistic เป็นต้น ดังแผนภาพที่ ๓-๑๓

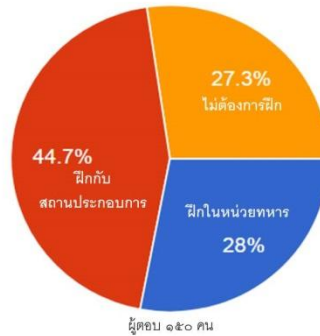
แผนภาพที่ ๓-๑๓ ความสนใจการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ



๓.๒.๔ ความต้องการฝึกอาชีพระหว่างในหน่วยทหารกับสถานประกอบการ จากการสัมภาษณ์กรณีทหารกองประจำการมีความต้องการฝึกอาชีพในหน่วยทหาร หรือ ต้องการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีความต้องการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๗ โดยให้เหตุผลว่า สถานประกอบการน่าจะมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และบุคลากร ซึ่งสามารถให้การฝึกสอนได้ครบประเด็นกว่า ในขณะที่ทหารกองประจำการที่เห็นว่าต้องการฝึกอาชีพในหน่วยทหาร คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐ ให้เหตุผลว่า การฝึกอบรมในหน่วยทหารมีความสะดวกสบายไม่ต้องเดินทาง ไม่ยุ่งยาก ไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย อย่างไรก็ตามยังมีทหารกองประจำการส่วนหนึ่งไม่ประสงค์จะฝึกทั้งสองที่ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ โดยให้เหตุผลว่ามีงานรองรับอยู่แล้ว จึงไม่ต้องรับการฝึกอบรมที่ทางราชการจัดให้ ดังแผนภาพที่ ๓-๑๔

แผนภาพที่ ๓-๑๔ ความต้องการฝึกอาชีพระหว่างในหน่วยทหารกับสถานประกอบการ

ความต้องการสถานที่ฝึกอาชีพ



๓.๒.๕ ความต้องการฝึกอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ สำหรับการจัดการฝึกอบรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทหารกองประจำการเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๑.๗ ไม่สนใจฝึกอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ หรือการไปประกอบอาชีพในต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไกลบ้าน หรือไม่ต้องการอยู่ไกลครอบครัวและมีอาชีพรองรับอยู่แล้ว หรือชอบทำงานในประเทศไทยมากกว่าเป็นต้น ส่วนกลุ่มที่ตอบว่าสนใจและต้องการฝึกอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๓ ให้ความเห็นว่าต่างประเทศให้ค่าตอบแทนสูง รองลงมาให้คำตอบว่า เพื่อเพิ่มทักษะอาชีพเมื่อกลับมาประเทศไทยแล้วจะได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น อยากทำงานต่างประเทศ รวมถึงได้ทักษะความสามารถภาษา สำหรับประเทศที่ทหารกองประจำการต้องการเดินทางไป ลำดับสูงสุดคือประเทศเกาหลี รองลงมาคือประเทศอังกฤษ ลำดับที่สามคือจีน ญี่ปุ่น และอิสราเอล ส่วนลำดับที่สี่คือบรูไน รัสเซีย สหรัฐอเมริกา และเยอรมันดังแผนภาพที่ ๓-๑๕ อาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการฝึกเพื่อไปทำงานต่างประเทศ เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ ช่างเชื่อม ค้าขาย ช่างประจำโรงงาน พนักงานโรงแรม และช่างอิเล็กทรอนิกส์

แผนภาพที่ ๓-๑๕ ความสนใจการประกอบอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ

ความสนใจการประกอบอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ



๓.๒.๗ ข้อเสนอแนะ เมื่อสอบถามความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพ ข้อเสนอแนะเรียงตามลำดับจากความคิดเห็นที่มีมากที่สุดและรองลงไปตามลำดับ ดังนี้

๓.๒.๗.๑ ควรมีโอกาสให้เลือกรายการ อาชีพ เพราะทหารแต่ละคนมีความถนัดต่างกัน ทหารจะได้ตัดสินใจเลือกเรียนวิชาที่ต้องการได้

๓.๒.๗.๒ อยากให้มีสถานประกอบการมารับสมัครก่อนวันปลดประจำการ เพื่อให้แน่ใจว่าทหารจะไม่ตกงานแน่นอน

๓.๒.๗.๓ ไม่อยากให้ยึดเยียดการฝึกอาชีพให้กับทหาร เพราะจะไม่เกิดประโยชน์อะไร แต่อยากให้นำความรู้หลายๆ อย่างมาให้ทหารเลือกแล้วเลือกสอนอาชีพที่ทหารต้องการเรียนมากที่สุดมาสอน จำนวนวิชาที่สอนเท่าที่ความสามารถของหน่วยจะทำได้

๓.๒.๗.๔ ถ้ามีฝึกอาชีพทางการก็พาดำดีมาก เพราะจะทำให้คนมีความสามารถด้านนี้ มีโอกาสพัฒนาอาชีพของตนเอง

๓.๒.๗.๕ ควรเลือกทหารที่กำลังจะปลดและไม่มีอาชีพรองรับ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดกับทหาร

การสัมภาษณ์และวิเคราะห์ผล

จากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยผลการให้สัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการให้สัมภาษณ์ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผลการให้สัมภาษณ์ทหารกองประจำการ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

การสัมภาษณ์

๑. การสัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า หน่วยงานทหารร่วมกับกระทรวงแรงงานท้องถิ่น มีการสำรวจความต้องการฝึกอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานของทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ มีความเห็นว่าแรงจูงใจที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานที่จะต้องทำงานโดยอาศัยผู้อื่น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศวาน ซึ่งเห็นว่าแรงจูงใจมีผลอย่างมากที่ต้องเกิดจากความเต็มใจของผู้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ความต้องการ (Needs) ของทหารกองประจำการที่ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น ที่ผลักดันให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อให้ทหารต้องการวิถีชีวิตที่ดีขึ้นหลังปลดประจำการ ดังนั้น

อาชีพจึงเป็น สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายต้องการฝึกอาชีพที่ทาง กองทัพบก ร่วมกับกระทรวงแรงงานมีความพยายามให้การสนับสนุน

การฝึกอาชีพแรงงานให้กับทหารกองประจำการ ถูกแบ่งเป็น ๒ รูปแบบ โดยรูปแบบ แรก เป็นการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการโดยหน่วยทหารเป็นผู้จัดให้มีการฝึกอาชีพด้วยตนเอง รูปแบบที่สอง แต่ละหน่วยทหารจะส่งทหารกองประจำการไปที่ศูนย์รวมการฝึกอาชีพกลางเป็น ผู้รับผิดชอบให้การฝึกอาชีพโดยรวม

ปัญหาและอุปสรรคพบว่า

๑.๑ บางหน่วยไม่มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมแรงงานจากทหารกองประจำการ

๑.๒ มีปัญหาด้านงบประมาณในการจัดบุคลากรฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ กล่าวคือไม่มีความชัดเจนว่า งบประมาณการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการต้องใช้งบประมาณ จากหน่วยงานใด ระหว่างหน่วยงานทหาร กับ กระทรวงแรงงาน

๑.๓ กรมยุทธศึกษาทหารบก ได้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมวิชาชีพ ทางทหารกองประจำการในแต่ละผลัดตั้งแต่เข้ากองประจำการ เพื่อให้ตรงตามความต้องการของ ทหารกองประจำการและรวบรวมข้อมูลส่งให้กับกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อจัดการฝึกอบรม ในแต่ละพื้นที่/จังหวัด แต่เนื่องจากความต้องการในหลักสูตรที่ต้องการฝึกอบรม มีหลายหลักสูตร/ วิชาชีพ บางหลักสูตร/วิชาชีพ มีผู้ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนน้อยทำให้กรมพัฒนาฝีมือ แรงงานไม่สามารถเปิดหลักสูตรฝึกอบรมได้

๑.๔ ปัญหาการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการเกิดจากภารกิจหลักของ หน่วยงานทหารในการปกป้องเอกราชของชาติ ปกป้องการรุกรานอำนาจอธิปไตยของต่างชาติ และ รักษาความสงบเรียบร้อยภายในชาติ ภารกิจการฝึกอย่างต่อเนื่อง และภารกิจการเข้าเวรยาม ของทหาร จึงเป็นเหตุให้ทหารกองประจำการบางส่วนเสียโอกาสในการฝึกอบรมวิชาชีพหรือได้รับ การฝึกอาชีพไม่ครบถ้วน

๑.๕ ปัญหาด้านความรู้พื้นฐานของทหารกองประจำการ ถึงแม้ว่ากองทัพจะมี นโยบายให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาต่อถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำหรับผู้จบการศึกษาใน ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับผู้จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น (เรียนฟรี) โดยให้ศึกษาจากสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) หรือการสถาบันอื่นๆ ที่สามารถกระทำได้ ปัญหาและอุปสรรคอยู่ตรงที่วุฒิการศึกษาของ ทหารกองประจำการจะได้รับหลังจากสำเร็จการศึกษาไปแล้วประมาณ ๖ เดือน ซึ่งไม่ทันกับการสมัครงาน ที่ทางกระทรวงแรงงานนำผู้ประกอบการไปเปิดตลาดแรงงานก่อนปลดประจำการ

๒. การสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน พบว่ากรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานมีความพร้อมในการจัดส่งบุคลากรเพื่อให้บริการแก่ทหารกองประจำการที่สนใจจะประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ซึ่งสามารถให้บริการได้ ณ หน่วยที่ทหารกองประจำการสังกัดอยู่ ด้านการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ ลงทะเบียนสมัครงาน และสัมภาษณ์เข้าทำงาน โดยกรมการจัดหางานเป็นผู้รวบรวมข้อมูลความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ และส่งข้อมูลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการ

สถิติสำรวจความต้องการทหารก่อนปลดประจำการ ในปี ๒๕๖๐ ในการสำรวจทหารกองประจำการ จำนวน ๑๙,๒๐๐ คน ประสงค์จะทำงานหลังปลดประจำการ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๖ ประสงค์จะศึกษาต่อ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗๔ ในขณะที่ทหารกองประจำการแจ้งความประสงค์รับบริการด้านการส่งเสริมการมีงานทำ ฝึกอาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๐๗ ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน ๗,๐๒๓ คน รับงานไปทำที่บ้าน จำนวน ๒,๕๔๑ คน ไปทำงานต่างประเทศ จำนวน ๓,๖๓๒ คน

ปัญหาและอุปสรรคพบว่า

๒.๑ ทหารกองประจำการผู้ให้ข้อมูลบางส่วนให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง ทำให้การประสานงานค่อนข้างลำบาก

๒.๒ หน่วยต้นสังกัดส่งทหารหมุนเวียนเข้ารับการฝึกศึกษา ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกศึกษาได้รับความรู้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

๓. การสัมภาษณ์ทหารกองประจำการ

จากการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการจำนวน ๑๕๐ คน พบว่าการสัมภาษณ์ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง ๒๒ และ ๒๓ ปี ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในช่วงที่ทหารเข้ากองประจำการไปแล้วเป็นเวลา ๑ ปี - ๑ ปี ๖ เดือน โดยทหารกองประจำการส่วนใหญ่มาจากการคัดเลือก (เกณฑ์) ความรู้พื้นฐานของทหารกองประจำการส่วนใหญ่ไม่เกินระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีจำนวนถึงร้อยละ ๖๒.๗ ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ ๕๐ ก่อนเข้ากองประจำการประกอบอาชีพรับจ้าง อย่างไรก็ตามทหารส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนด คือ ๑๐,๐๐๐ - ๑๔,๙๙๙ บาท โดยทหารกองประจำการส่วนใหญ่ถึงร้อยละ ๖๓.๓ ยังไม่มีอาชีพรองรับหลังปลดประจำการ สำหรับที่มีอาชีพรองรับหลังปลดประจำการแล้วนั้นส่วนใหญ่พอใจกับอาชีพรองรับที่มีอยู่ แต่อย่างไรก็ตามทหาร ร้อยละ ๖๒.๐ สนใจการแนะแนวอาชีพที่กองทัพร่วมกับกระทรวงแรงงานและสถานประกอบการ จะแนะนำเสนอแนวทางอาชีพในลักษณะของอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือกให้ โดยอาชีพที่ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกอาชีพก่อนปลดประจำการ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อเพิ่มทักษะอาชีพซึ่งสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต โดยอาชีพที่ทหารต้องการฝึกอาชีพและเห็นว่ามีค่าสำคัญกับตนเองมากที่สุดคืออาชีพ ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำ

โรงงานอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง และพนักงานขับรถ ตามลำดับ โดยทหารส่วนใหญ่ต้องการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการเพราะเห็นว่าสถานประกอบการมีความพร้อมด้านเครื่องมือเครื่องใช้ และสามารถให้ความรู้กับพวกตนได้มากกว่าการฝึกอบรมในหน่วยทหาร สำหรับการจัดการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทหารกองประจำการเดินทางไปทำงานต่างประเทศพบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ร้อยละ ๖๑.๗ ไม่สนใจฝึกอาชีพเพื่อไปต่างประเทศ หรือไปประกอบอาชีพในต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าไกลบ้าน ต้องการอยู่กับครอบครัวมากกว่า

ข้อเสนอแนะของทหารกองประจำการ พบว่า

๓.๑ ทหารต้องการให้นำเสนออาชีพที่หลากหลาย เพื่อการตัดสินใจเลือกเรียนวิชาที่ต้องการได้

๓.๒ ทหารต้องการให้มีสถานประกอบการมารับสมัครก่อนวันปลดประจำการ เพื่อให้แน่ใจว่าทหารจะไม่ตกงาน

๓.๓ ทหารไม่ต้องการให้หน่วยจัดทหารเข้ารับการฝึกอาชีพที่หน่วยจัดไว้ให้ตามความถนัดของหน่วย แต่อยากให้นำเสนอความรู้หลายๆ อย่างมาให้ทหารเลือกแล้วเลือกสอนอาชีพที่ทหารต้องการเรียนมากที่สุด

๓.๔ ทหารต้องการให้มีการฝึกกีฬาอาชีพ

วิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปประกอบอาชีพดังนี้ กระทรวงกลาโหมได้ทำบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำ ให้กับทหารกองประจำการ กับ กระทรวงแรงงาน จากการทบทวนวรรณกรรมศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ากระทรวงแรงงานได้จัดทำการศึกษาความต้องการตลาดแรงงานของสถานประกอบกิจการ ในโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ซึ่งเป็นแผนยุทธศาสตร์ภายใต้ไทยแลนด์ ๔.๐ ซึ่งภูมิภาคเอเชียเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนโลก ทั้งด้านการลงทุนและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยมีประเทศจีน อินเดีย ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ รวมทั้งอาเซียนเป็นหัวใจหลักของการขับเคลื่อน ในขณะที่ประเทศไทยเป็นจุดศูนย์กลางในการเชื่อมต่อกับกลุ่มเศรษฐกิจในทวีปเอเชีย จากเหนือสู่ใต้ (ตั้งแต่จีน ถึง อินโดจีน) จากตะวันออกไปยังตะวันตก (ตั้งแต่เวียดนามถึง เมียนมา) จากการทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้พบว่า GDP ความต้องการแรงงาน ค่าแรงขั้นต่ำเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ GDP สูง ความต้องการแรงงานสูง เศรษฐกิจกำลังเติบโต ในขณะที่ความต้องการแรงงานในพื้นที่ EEC พบว่า สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการแรงงานสูงกว่าภาคบริการเกือบ ๑ เท่า ซึ่งหมายความว่าสถานประกอบการยังคงต้องการแรงงานคนเป็นปัจจัยขับเคลื่อนด้านการผลิต โดยในการศึกษาครั้งนี้ทางกระทรวงแรงงานได้แบ่งทักษะของแรงงานตามวุฒิการศึกษาออกเป็น ๓ ระดับ คือ กลุ่มแรงงานไร้ทักษะ (ระดับการศึกษาต่ำกว่า ม.๖) กลุ่มแรงงานกึ่งทักษะ

(การศึกษาระดับ ม.๖, ปวช., ปวส.) และกลุ่มแรงงานมีทักษะ (ระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป) จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบอีกว่า กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (๑๐ ประเภทอุตสาหกรรม) ที่มีความต้องการแรงงานสูงสุดคือกลุ่มยานยนต์ รองลงมาคือกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มแปรรูปอาหาร กลุ่มโลจิสติกส์ และกลุ่มท่องเที่ยว ตามลำดับ ในขณะที่อาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการอยู่ในกลุ่มอาชีพ ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างซ่อมจักรยานยนต์ ช่างแอร์ และช่างคอมพิวเตอร์ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการส่งเสริมวิชาชีพของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพแรงงานรองรับ THAILAND 4.0

ด้านปัญหาและอุปสรรคของการศึกษาครั้งนี้ แยกประเด็นเป็นปัญหาและอุปสรรคฝ่ายทหารพบว่า บางหน่วยไม่มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรมแรงงานจากทหารกองประจำการ แต่บางหน่วยมีการสำรวจความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการแต่มีหลายหลักสูตรเกินไปทำให้ยากต่อการให้บริการได้ครบถ้วน หรือบางหลักสูตรมีผู้ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนน้อยทำให้ไม่สามารถเปิดหลักสูตรฝึกอบรมได้ นอกจากนี้แล้วภารกิจหลักของทหารกองประจำการเมื่อประจำอยู่ ณ ที่ตั้งทหารกองประจำการมีหน้าที่ฝึกศึกษาวิชาทหาร การรักษาการณ์ และเวร-ยาม ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการฝึกวิชาชีพหรือได้รับการฝึกอาชีพไม่ครบถ้วน รวมถึงพื้นฐานความรู้ของทหารกองประจำการส่วนใหญ่อยู่ในระดับแรงงานไร้ฝีมือถึงแม้ว่าจะได้รับการสนับสนุนจากกองทัพเพื่อเพิ่มวิทยฐานะหลังปลดประจำการแล้วทหารส่วนใหญ่ยังคงมีพื้นฐานความรู้ในระดับกึ่งฝีมือ สำหรับปัญหาและอุปสรรคของผู้กระทรวงแรงงานพบว่า กระทรวงแรงงานได้รับข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง หน่วยต้นสังกัดส่งทหารหมุนเวียนเข้ารับการฝึกศึกษาทำให้ผู้เข้ารับการฝึกศึกษาได้รับความรู้ไม่เต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความคิดเห็นของกองทัพที่เห็นว่าทหารกองประจำการมีหน้าที่ฝึกศึกษาวิชาทหาร รักษาการณ์ เวร-ยาม ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการ

สรุป

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยผู้แทนจาก ๓ เหล่าทัพ ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน ทหารกองประจำการ จากกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความพร้อมในการสำรวจความต้องการตามที่กระทรวงแรงงานจัดแบบสำรวจให้ โดยทั้งสองกระทรวงพร้อมให้การสนับสนุนอาชีพให้กับทหารกองประจำการ ในขณะที่ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการอบรมเพื่อประกอบอาชีพหลังปลดประจำการ โดยอาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการฝึกอบรมได้แก่ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์ ในขณะที่ทหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยต้องการไปทำงานต่างประเทศมากนักโดยให้เหตุผลว่าไกลบ้าน

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

จากความต้องการ และความคิดเห็นสอดคล้องร่วมกันระหว่าง กระทรวงกลาโหม และ กระทรวงแรงงาน ที่เห็นความสำคัญของทหารกองประจำการผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่า เข้ารับใช้ชาติเป็นทหารกองประจำการ รับการฝึกศึกษาอบรมวิชาการทหารอันเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่เพื่อการปกป้องเอกราช และรักษาความสงบเรียบร้อยของชาติ ดังนั้นเมื่อทหารกองประจำการปลดประจำการแล้วคุณภาพชีวิตจะต้องไม่ต่ำกว่าก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาอาชีพ และความต้องการของทหารกองประจำการ รวมถึงดำเนินการด้านการแนะแนวอาชีพ การทดสอบความถนัด การดำเนินการฝึกอบรมให้แก่ทหารกองประจำการ และจัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการหลังปลดประจำการ เพื่อให้คุณภาพชีวิตหลังปลดประจำการของทหารกองประจำการมีคุณภาพ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงวิชาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการ

วิชาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการ

จากการศึกษาสถานภาพของทหารกองประจำการเห็นว่าทหารกองประจำการถึงร้อยละ ๙๐ อยู่ในสถานภาพโสด โดยก่อนเข้ากองประจำการทหารส่วนใหญ่ ร้อยละ ๓๗.๓ มีรายได้เฉลี่ย ๑๐,๐๐๐-๑๔,๙๙๙ บาทต่อเดือน ซึ่งถือว่าเป็นระดับเดียวกับหรือสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำเพียงเล็กน้อย ในขณะที่เดียวกันทหารที่มีรายได้ไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน ยังมีจำนวนไม่น้อยคือ ร้อยละ ๓๔.๐ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับลำดับขั้นความต้องการของมาส์โลว์ จัดว่ายังอยู่ในลำดับความต้องการที่สอง กล่าวคือจากการศึกษาทหารกองประจำการก่อนเข้าประจำการปรากฏว่ายังมีค่าจ้าง หรือค่าครองชีพค่อนข้างต่ำ ซึ่งต้องเผชิญสถานการณ์เสี่ยงภัยในหน้าที่การงาน ในภาวะดังกล่าว จากทฤษฎีของมาส์โลว์ กลุ่มเป้าหมายเหล่านี้ยังคงมีความคิดเพียงเพื่อให้ตนเองมีรายได้เพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่เท่านั้น ความต้องการของพวกเขายังไม่ถึงขั้นต้องการเรียนรู้เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือเพิ่มทักษะวิชาชีพ ดังนั้นการแนะแนวการศึกษา การให้ความรู้ การเพิ่มวิทยฐานะ เพื่อให้ทหารกลุ่มเป้าหมายเหล่านี้

มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จะต้องขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของทั้งสองหน่วยคือ กระทรวงกลาโหม กับ กระทรวงแรงงาน มากกว่าการสอบถามความต้องการของทหารกองประจำการ เพียงแต่อาจนำความต้องการประกอบวิชาชีพของทหารกองประจำการมารวมประกอบการวางแผน

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าวิชาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการฝึกอบรมก่อนปลดประจำการ จำนวน ๘๗ นาย รวม ๑๗ สาขาอาชีพ โดยเรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาน้อยดังนี้ ๑) ช่างซ่อมรถยนต์ ๒) ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ๓) ช่างไฟฟ้ากำลัง ๔) พนักงานขับรถ ๕) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ๖) ช่างซ่อมจักรยานยนต์ ๗) ช่างแอร์ ๘) ช่างคอมพิวเตอร์ ๙) ขนส่งทางอากาศ ๑๐) การโรงแรม ๑๑) ผู้ประกอบอาหาร ๑๒) นักกีฬา ๑๓) การขนส่งทางน้ำ ๑๔) งานส่งเสริมเกษตรกรรม ๑๕) งานฝีมือ ๑๖) ช่างกลโรงงาน ๑๗) ช่างก่อสร้าง

โดยสาขาวิชาชีพเหล่านี้ผู้บริหารของกระทรวงกลาโหม และ กระทรวงแรงงานอาจนำไปพิจารณาจัดลำดับความสำคัญในการให้ความรู้ หรือจัดหาสถานประกอบการเพื่อรองรับผู้สนใจ

สถานประกอบการที่ทหารกองประจำการมีความต้องการ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า เพื่อให้ทหารกลุ่มเป้าหมายมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงานของทั้งสองหน่วยงานคือ กระทรวงกลาโหม กับ กระทรวงแรงงาน ดังนั้นการสรรหาสถานประกอบการที่ทหารกองประจำการมีความต้องการจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับกระทรวงแรงงานที่มีการทำบันทึกข้อตกลงไว้กับสถานประกอบการต่าง ๆ โดยจะได้นำแบบสำรวจความต้องการประกอบวิชาชีพของทหารกองประจำการแต่ละครั้ง ไปศึกษาพร้อมกับประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อดำเนินการฝึกพัฒนาฝีมืออาชีพ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพ แนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ และลงทะเบียนรับสมัครงานให้กับทหารกองประจำการ

การบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ

เพื่อให้การบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการมีประสิทธิภาพจึงเห็นควรมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑. การประสานงานระหว่างกระทรวงกลาโหม และ กระทรวงแรงงาน

๑.๑ การสำรวจความต้องการจากทหารกองประจำการ จากบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการ เห็นสมควรให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด กล่าวคือ ให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาฝีมือ ฝึกอาชีพ

และความต้องการทำงานของทหารกองประจำการ โดยให้กระทรวงกลาโหมเป็นผู้ดำเนินการสำรวจความต้องการจากทหารกองประจำการ และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง จึงเสนอว่าต้นสังกัดควรเน้นย้ำหน่วยปฏิบัติหรือผู้ดำเนินการสำรวจให้ดำเนินการสำรวจอย่างเคร่งครัดไม่ควรปล่อยให้ทหารทำแบบสำรวจโดยลำพัง หรือหากให้มีการทำโดยลำพังควรมีการสอบทานอย่างละเอียดเพื่อให้กระทรวงแรงงานจะได้รับข้อมูลที่ไมคลาดเคลื่อน

๑.๒ การดำเนินงาน/การจัดทำแผนการปฏิบัติงานและคณะกรรมการร่วมกัน โดยทั้งสองฝ่ายควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการตามแผนปฏิบัติงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินการของทั้งสองฝ่าย

๒. สถานที่ให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับทหารกองประจำการ

การจัดสถานที่ให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับทหารกองประจำการ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทหารกองประจำการควรได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ ณ ที่ตั้งหน่วยทหารหรือสถานที่ทางราชการทหารกำหนดไว้ตามผลการศึกษาในบทที่ ๓ หรือตามที่หน่วยต้นสังกัดพิจารณาเห็นสมควร โดยมีความเห็นว่าควรให้ทหารเข้ารับการฝึกอบรมภายในหน่วยทหารร้อยละ ๘๐ ของหลักสูตร และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ ๒๐ ของหลักสูตร เพื่อให้ทหารได้เห็นหรือได้สัมผัสกับสถานที่จริง เพื่อการฝึกปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการทำงานในประเทศไทยโดยเห็นว่าการทำงานต่างประเทศอยู่ไกลบ้านเกินไป ทหารส่วนใหญ่ต้องการอยู่ใกล้ครอบครัว ส่วนกลุ่มที่ตอบว่าสนใจและต้องการฝึกอาชีพเพื่อไปต่างประเทศนั้นให้ความเห็นว่าจะได้ค่าตอบแทนสูง เป็นการเพิ่มทักษะอาชีพให้กับตนเอง บางนายตอบตรง ๆ ว่าอยากทำงานต่างประเทศ รวมถึงได้ทักษะความสามารถภาษา สำหรับประเทศที่ทหารกองประจำการต้องการเดินทางไปลำดับแรกๆ คือประเทศเกาหลี อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น อิสราเอล บรูไน รัสเซีย สหรัฐอเมริกา และเยอรมัน ตามลำดับ

๓. การดำเนินการฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการ

๓.๑ การจัดหาวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการฝึกเพื่อประกอบอาชีพ

จากการเสนอแนะข้อคิดเห็นของทหารกองประจำการเรื่องกำหนดการฝึกอาชีพไม่ตรงกับความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการนั้น เกิดจากการส่งแบบสำรวจคลาดเคลื่อนของหน่วยปฏิบัติให้กับกระทรวงแรงงาน หรืออาจเกิดจากบุคลากรที่มีอยู่ของกระทรวงแรงงานไม่ตรงกับความต้องการของหน่วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า

๓.๑.๑ ควรให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาจัดหาวิชาชีพหลักและวิชาชีพสำรอง โดยเมื่อการฝึกอาชีพที่ ๑ มีข้อขัดข้อง อาจสามารถเปลี่ยนไปศึกษาอาชีพลำดับที่ ๒ และ ๓ ได้

๓.๑.๒ ควรให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาจัดหาบุคลากรจากภายนอกให้การฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการตรงตามวัตถุประสงค์

๓.๒ ความต้องการฝึกอาชีพกับสถานประกอบการของทหารกองประจำการดังที่กล่าวไปแล้วในบทที่ ๓ ว่าทหารกองประจำการมีความต้องการฝึกอบรมกับสถานประกอบการ ในขณะที่หน่วยมีความจำเป็นที่จะต้องให้ทหารกองประจำการรับการฝึกอาชีพภายในหน่วย โดยเหตุผลดังที่กล่าวไปแล้วนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ กระทรวงแรงงานจัดสรรบุคลากรเข้าให้การฝึกอบรมวิชาชีพในหน่วยทหาร แต่ควรเปิดโอกาสให้ทหารได้ไปศึกษาดูงาน ณ สถานที่จริงเป็นครั้งคราว โดยคำนวณจากเวลาฝึกศึกษาในหน่วยทหาร ร้อยละ ๘๐ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ ร้อยละ ๒๐ เพื่อให้ทหารคุ้นเคยกับสถานที่จริง

๓.๓ การส่งทหารเข้ารับการฝึกอบรมไม่ต่อเนื่อง กรณีที่หน่วยส่งทหารเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพไม่ต่อเนื่อง กล่าวคือหน่วยเปลี่ยนตัวทหารผู้เข้ารับการฝึกไม่ตรงกับรายการที่แจ้งไว้กับกระทรวงแรงงาน เป็นเหตุให้ทหารได้รับการฝึกอบรมไม่ต่อเนื่อง โดยเกิดจากปัญหาและอุปสรรคด้านกำลังพลของหน่วย ซึ่งหน่วยอาจมีความจำเป็นต้องส่งทหารไปปฏิบัติราชการ เข้ารับราชการณ เวร-ยาม ปฏิบัติภารกิจฝึกทางการทหาร ฯลฯ ข้อเสนอแนะคือ

๓.๓.๑ กรณีทหารปลดประจำการก่อนการฝึกอบรมเสร็จสิ้น ทำให้ทหารขาดประสิทธิภาพของการฝึกอบรม หรือการส่งทหารที่มีอายุเข้าประจำการน้อยหมุนเวียนเข้ารับการฝึกอบรมหลายหลักสูตร ทำให้ทหารรายอื่นเสียโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ผู้วิจัยเสนอว่าหน่วยปฏิบัติ (ผู้ส่งทหารเข้ารับการฝึกอบรม) ควรคัดเลือกทหารที่เหลืออายุประจำการให้ตรงกับหลักสูตรที่ให้การฝึกอบรม เช่นการฝึกอบรมหลักสูตร ๑๘ ช.ม. ๓๐ ช.ม. และ ๖๐ ช.ม. เพื่อให้ทหารที่เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ กรณีการส่งทหารเข้ารับการฝึกไม่ตรงกับรายการที่แจ้ง ผู้วิจัยเสนอว่าหน่วยปฏิบัติ (ผู้ส่งทหารเข้ารับการฝึกอบรม) ควรพิจารณาส่งทหารที่เหลืออายุประจำการให้ตรงตามระยะเวลาหลักสูตร โดยพยายามเว้นภารกิจอื่นถ้าไม่จำเป็น อาทิการรักษาการณ์เวรยามควรจัดให้เข้าปฏิบัติหน้าที่นอกเวลารับการฝึกอบรม ยกเว้นภารกิจสำคัญทางการทหารที่จะต้องปฏิบัติ เพื่อให้ทหารเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔. การดำเนินการหลังฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการ

จากการดำเนินการฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการตามหลักสูตรใกล้จะเสร็จสิ้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากระทรวงแรงงานควรมีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ทดสอบฝีมือแรงงานให้กับผู้รับการอบรม

๔.๒ มอบวุฒิบัตรผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงานจากกระทรวงแรงงานให้กับทหารกองประจำการ

๔.๓ กระทรวงแรงงานจัดตลาดนัดแรงงานในหน่วยทหาร เพื่อให้ทหารกองประจำการรับการแนะแนวอาชีพ และ/หรือลงทะเบียนสมัครงานกับสถานประกอบการที่ต้องการ หรือขึ้นทะเบียนจัดหางานกับกรมการจัดหางาน

สรุป

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ ๑ ศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ พบว่าอาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อประกอบอาชีพครั้งนี้ มี ๑๗ สาขาอาชีพ โดยอาชีพที่ทหารต้องการฝึกอบรมสูงสุด ๕ ลำดับแรกคือ ๑) ช่างซ่อมรถยนต์ ๒) ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ๓) ช่างไฟฟ้ากำลัง ๔) พนักงานขับรถ และ ๕) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ โดยทหารกองประจำการส่วนใหญ่ยังมีความต้องการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ ๒ ศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ พบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการทำงานในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าต้องการอยู่ใกล้บ้าน ต้องการอยู่กับครอบครัว ส่วนทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานต่างประเทศพบว่า ต้องการไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลีเป็นลำดับแรก รองลงมาคือประเทศอังกฤษ จีน และญี่ปุ่น ตามลำดับ โดยอาชีพที่อยากไปทำงานในต่างประเทศคือช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ

เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ ๓ การบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการของทหารกองประจำการผู้วิจัยเสนอแนะให้กระทรวงกลาโหมและกระทรวงแรงงานปฏิบัติตามบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการอย่างเคร่งครัด โดยสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมอาชีพให้กับทหารกองประจำการคือหน่วยทหารหรือสถานที่ทางราชการ ทหารกำหนดไว้โดยให้การฝึกศึกษาร้อยละ ๘๐ และการศึกษาดูงาน ร้อยละ ๒๐ ของหลักสูตร

การฝึกอบรม สำหรับการดำเนินการฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการประชุม เพื่อเลือกอาชีพหลักและอาชีพรอง หรือมีแผนการจัดหาบุคคลภายนอกเป็นผู้ให้การฝึกอบรมสำรอง เพื่อป้องกันกรณีเกิดข้อขัดข้องจะไม่ทำให้เสียเวลาและผู้รับการฝึกเสียประโยชน์จากเหตุขัดข้องนั้น

หน่วยต้นสังกัดควรพิจารณาส่งทหารที่เหมาะสมให้กับกระทรวงแรงงาน เพื่อให้ การฝึกอบรมวิชาชีพสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเสนอแนะให้กระทรวงแรงงาน จัดการทดสอบฝีมือแรงงาน มอบวุฒิบัตร และจัดตลาดนัดแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการ มีความมั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังปลดประจำการ

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลเอกสารงานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีการใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้ ค่าแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation (S.D.)) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Target Groups) และประชากรกลุ่มตัวอย่าง (Samples) ผู้วิจัยพิจารณาใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหาร และทหารกองประจำการจากกองพลทหารราบที่ ๑๕ จังหวัดปัตตานี เพื่อวัดคุณภาพความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจึงเลือกพิจารณากลุ่มเป้าหมายโดยเลือกใช้

| | | |
|-----------------------------------|-------|--------|
| ๑. ผู้แทนจากผู้บริหาร ๓ เหล่าทัพ | จำนวน | ๖ นาย |
| ๒. ผู้แทนจากกระทรวงแรงงาน | จำนวน | ๔ นาย |
| ๓. ทหารกองประจำการ จากกองทัพบก | จำนวน | ๕๐ นาย |
| ๔. ทหารกองประจำการ จากกองทัพเรือ | จำนวน | ๕๐ นาย |
| ๕. ทหารกองประจำการ จากกองทัพอากาศ | จำนวน | ๕๐ นาย |

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการสำรวจความต้องการฝึกอาชีพพัฒนาฝีมือแรงงานทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ ในขณะที่การขอความร่วมมือจากกระทรวงแรงงานเพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน

ผลการศึกษาจากผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน พบว่า กระทรวงแรงงานมีความพร้อมในด้านการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติม /พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพ ให้แก่ทหารกองประจำการ

รวมถึงการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มีความพร้อมด้านการจัดสรรบุคลากร เพื่อการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ การลงทะเบียนสมัครงาน และการนำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ให้กับทหารกองประจำการ

ผลการศึกษาทหารกองประจำการทั้ง ๓ เหล่าทัพ พบว่า ทหารกองประจำการที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในห้วงอายุ ๒๒ ปี ระยะเวลาเข้าประจำการไม่เกิน ๑ ปี มีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น เข้ากองประจำการด้วยวิธีคัดเลือก ก่อนเข้าประจำการส่วนใหญ่ทำงานรับจ้าง มีรายได้เฉลี่ย ๑๐,๐๐๐ บาท แต่ไม่ถึง ๑๕,๐๐๐ บาท โดยคาดว่าหลังจากปลดประจำการไปแล้วทหารกองประจำการเหล่านี้จะไม่มีอาชีพรองรับ

จากการวิเคราะห์ พบว่า อาชีพที่ทหารกองประจำการต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประกอบอาชีพครั้งนี้ มี ๑๗ สาขาอาชีพ โดยอาชีพที่ทหารต้องการฝึกอบรมสูงสุด ๕ ลำดับแรก คือ ๑) ช่างซ่อมรถยนต์ ๒) ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ๓) ช่างไฟฟ้ากำลัง ๔) พนักงานขับรถ และ ๕) ช่างอิเล็กทรอนิกส์ โดยทหารกองประจำการส่วนใหญ่ยังมีความต้องการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการทำงานในประเทศไทยโดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการอยู่ใกล้บ้าน ต้องการอยู่กับครอบครัว ส่วนทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานต่างประเทศพบว่า ต้องการไปทำงานที่ประเทศเกาหลี รองลงมาคือประเทศอังกฤษ จีน และญี่ปุ่น ตามลำดับ โดยอาชีพที่ต้องการคือช่างซ่อมรถยนต์ พนักงานขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพ หลังจากปลดประจำการ พบว่า การจัดสถานที่ให้การฝึกอบรมที่เหมาะสมสำหรับทหารกองประจำการ คือ ณ ที่ตั้งหน่วยทหารหรือสถานที่ทางราชการทหารกำหนดไว้ โดยให้ทหารกองประจำการได้มีโอกาสศึกษาดูงานจากสถานที่จริงตามความเหมาะสม สำหรับการดำเนินการฝึกอบรมให้กับทหารกองประจำการ มีความเห็นว่าควรจัดอาชีพสำรองเพื่อป้องกันกรณีเกิดข้อขัดข้องในกรณีที่ไม่สามารถให้การฝึกอบรมได้ด้วยเหตุประการใดประการหนึ่ง ซึ่งจะไม่ทำให้เสียเวลาและไม่ทำให้ผู้รับการฝึกอบรมเสียประโยชน์จากเหตุขัดข้องนั้น รวมถึงการจัดส่งทหารที่เหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้กระทรวงแรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานในการจัดการทดสอบฝีมือแรงงาน มอบวุฒิบัตร และจัดตลาดนัดแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจว่าจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังปลดประจำการอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การแนวทางการพัฒนาการฝึกอาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทหารกองประจำการ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. เสนอแนะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประสานกับหน่วยทหารในพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทหารกองประจำการได้รับทราบวิชาชีพที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมได้โดยดำเนินการตั้งแต่ทหารเข้ากองประจำการในห้วงสัปดาห์ที่ ๑ - ๘ ณ หน่วยฝึกทหารใหม่ของแต่ละหน่วย รวมถึงให้กระทรวงแรงงานเป็นผู้เก็บรวบรวมสถิติการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพกับกระทรวงแรงงานหลังปลดประจำการ

๒. ควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการที่ใกล้ปลด (ก่อนปลด ๓ เดือน) โดยใช้วิธีสำรวจความต้องการที่แท้จริงรวมถึงให้มีความร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยทหาร กระทรวงแรงงาน กับสถานประกอบการ ซึ่งถ้าทางราชการไม่มีความสัมพันธ์กับเจ้าของกิจการ เจ้าของกิจการก็ไม่กล้าที่จะเข้ามาเสนองาน ดังนั้นควรจะมีองค์กรที่รับผิดชอบหลักในการเป็นตัวกลางประสานการปฏิบัติในเรื่องนี้

๓. ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกองทัพ ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และแจ้งให้หน่วยรองได้ทราบด้วย เพื่อให้หน่วยงานกระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้

๔. หน่วยทหารควรให้ความร่วมมือในการจัดสรรให้ทหารกองประจำการที่มีความสนใจในการประกอบอาชีพเข้ารับบริการ และเตรียมความพร้อมทางทักษะฝีมือ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ

๒. หลักสูตร และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอาชีพ ทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

วิรัช สงวนวงควาน. การจัดการพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโด, ๒๕๕๖.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, ๒๕๕๐.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ปวีณวรรณ ชื่นตระกูล. “กระบวนการพัฒนาทักษะการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐.

เมธา ณ พิกุล และธนวิทย์ บุตรอุดม. “การประเมินโครงการฝึกวิชาชีพสำหรับทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ ๓๒ ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จังหวัดลำปาง”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๘.

อัญชลี เกษสุริยงค์. “การประเมินโครงการพัฒนาอาชีพทหารกองประจำการ กรมทหารช่าง”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐.

สัมภาษณ์

กฤษฎา วรรณภูมิ, นาวาอากาศโท, หัวหน้ากองการศึกษา ศูนย์การทหารอากาศโยธิน หน่วยบัญชาการ อากาศโยธิน. สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ก้องเกียรติ บุรณศรี, นาวาอากาศโท, ผู้บังคับกองพันที่ ๒ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน. สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

จิตชญา อ่ำสกริกา, ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ณัฐภัทร ม่วงกล้า, พันเอก, ผู้บังคับกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ ๑๑. สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

บรรณเจต สนามทอง, พันเอก, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมบำรุงความรู้ สำนักการศึกษา กรมยุทธศึกษาทหารบก. สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

เพ็ญศรี ฉัตรอนันท์ทเวช, ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการมีงานทำ กรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์.

พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ยุทธนา บัวจุน, ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบบริการจัดหางาน กรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์.

พฤษภาคม ๒๕๖๑.

ยุทธศิลป์ จงเจือกกลาง, พลเรือตรี, ผู้ช่วยหัวหน้าคณะ ฝ่ายเสนาธิการประจำผู้บังคับบัญชา.

สัมภาษณ์. พฤษภาคม ๒๕๖๑.

วิญญู ภูป่าอ่าง, นาวาเอก, ผู้อำนวยการกองรถยนต์ กรมการขนส่งทหารเรือ. สัมภาษณ์.

พฤษภาคม ๒๕๖๑.

สุกัญญา ภูพัฒนากุล, ผู้อำนวยการกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน. สัมภาษณ์.

พฤษภาคม ๒๕๖๑.

กฎหมาย

“พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗”. ราชกิจจานุเบกษา. ๒๔๙๗ เล่มที่ ๗๑. ๑๖ กุมภาพันธ์

๒๔๙๗. ๑๙๕.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กลาโหม, กระทรวงและกระทรวงแรงงาน, “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับ

ทหารกองประจำการ ระหว่างกระทรวงกลาโหม โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กับ กระทรวงแรงงาน

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”.

๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙.

พัฒนาฝีมือแรงงาน, สถาบัน. “ข้อมูลสถิติการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ มีผลการ

ดำเนินงานพัฒนาฝีมือแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๕๙”. ๒๓ มกราคม ๒๕๖๑.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

Anita E.Woolfolk. “Education Psychology”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://dit.dru.ac.th/home/023/psychology/chap5.html>, 1995.

Domjan. “การจูงใจ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.gotoknow.org/posts/492000%20>, 1996.

ภาษาต่างประเทศ

Book

Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard; Snyderman, Barbara B. The Motivation to Work (2nd ed.). New York : John Wiley, 1959.

Maslow.A.H. A Theory of Human Motivation. Heekmann I.L.Jr.and Huneryager, S.G. (eds.) Human Relations in Management. Cincinante : South-Western Publishing Company, 1960.

Rasch, R.H. & Tosi, H.L. Factors Affecting Software Developers' Performance : An Integrated Approach. MIS Quarterly, 1992.

Rue, L.W. & Byars, L.L. Management: Skills & Application. Chicago : Irwin, 1995.

Journals and Newspapers

Crewson, P.E. Public-Service Motivation : Building Empirical Evidence of Incidence and Effect. Journal of Public Administration Research and Theory, 1997. P1.

Van Eerde, W. and Thierry, H. Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology 81, 1996. P1.

ภาคผนวก

ผนวก ก

บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานทำ ให้กับทหารกองประจำการ

บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานให้กับทหารกองประจำการ ระหว่าง
กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย
กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ กับ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ จัดทำขึ้น ระหว่าง กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน
โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ
กองทัพอากาศ ฝ่ายหนึ่ง กับ กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อีกฝ่ายหนึ่ง

กระทรวงกลาโหม กับ กระทรวงแรงงาน มีเจตจำนงที่จะร่วมกันส่งเสริมการจ้างงานทำ
ให้ทหารกองประจำการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทหารกองประจำการมีทักษะฝีมือ สามารถประกอบ
อาชีพได้ตามความถนัดและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ภายหลังจากปลดจาก
กองประจำการ ทั้งสองฝ่ายมีความตกลงร่วมกัน ดังนี้

ข้อ ๑ กรอบการดำเนินงานของแต่ละฝ่าย

๑.๑ กระทรวงกลาโหม

(๑) ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอาชีพ
และความต้องการทำงานของทหารกองประจำการ ตามแบบสำรวจของกระทรวงแรงงาน

(๒) จัดเตรียมและประสานกับทหารกองประจำการที่ประสงค์จะเข้าร่วม
ดำเนินการภายใต้บันทึกข้อตกลงฉบับนี้

(๓) อำนวยความสะดวกในการดำเนินการภายใต้บันทึกข้อตกลงในขั้นตอน
ต่าง ๆ ติดตามผลและจัดเก็บข้อมูลการจ้างงานทำของทหารหลังปลดจากกองประจำการ

๑.๒ กระทรวงแรงงาน

(๑) ดำเนินการจัดทำแบบสำรวจความต้องการฝึกพัฒนาฝีมือ ฝึกอาชีพ
และความต้องการทำงานของทหารกองประจำการ เพื่อให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการสำรวจ

(๒) ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดจากกองประจำการในหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการตามแบบสำรวจ รวมทั้งดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๓) แนะนำอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ ลงทะเบียนสมัครงาน นำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ที่สอดคล้องกับความต้องการของทหารกองประจำการที่ได้ลงทะเบียนไว้

(๔) จัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการที่แจ้งความประสงค์จะทำงาน หลังปลดจากกองประจำการ

ข้อ ๒ แผนการปฏิบัติงานและคณะกรรมการร่วม

๒.๑ ทั้งสองฝ่ายจะจัดตั้งคณะกรรมการร่วม เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานเชิงบูรณาการตามแผนปฏิบัติการ ติดตามผลการปฏิบัติงาน และรายงานผลกาปฏิบัติงาน ตลอดจนข้อเสนอเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๒.๒ ทั้งสองฝ่ายจะร่วมกันจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินการของทั้งสองฝ่าย

ข้อ ๓ ระยะเวลาดำเนินการ

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ มีผลตั้งแต่วันที่ลงนามในบันทึกข้อตกลง และมีระยะเวลาดำเนินการจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พุทธศักราช ๒๕๖๒

ข้อ ๔ การแก้ไขบันทึกข้อตกลง

๔.๑ การปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ หรือขยายระยะเวลาของข้อตกลง ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองฝ่าย โดยจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๒ หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีความประสงค์จะยกเลิกบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ ก่อนกำหนดระยะเวลาตามข้อ ๓ ให้แจ้งอีกฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษรล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ (สามสิบ) วัน

บันทึกข้อตกลงฉบับนี้ ได้จัดทำขึ้นจำนวนสองฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกันทุกประการ ทั้งสองฝ่ายได้อ่านและเข้าใจข้อความโดยละเอียดตลอดแล้ว เพื่อแสดงเจตจำนงและความตั้งใจ ในการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงนี้ จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙ ณ กระทรวงกลาโหม และต่างฝ่ายยึดถือไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

ผนวก ข

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรม
วิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-สกุล.....อายุ.....ปี สถานภาพ.....
ระดับการศึกษา.....สาขาวิชา.....เข้ารับราชการในกองประจำการด้วยวิธี.....
ผลัดที่.../...สังกัด.....กองทัพ.....ที่อยู่ก่อนเป็นทหารกองประจำการ.....
อาชีพก่อนรับราชการทหารกองประจำการ.....เฉลี่ยรายได้/เดือน.....
รวมเวลาที่เป็นทหารกองประจำการถึงปัจจุบัน.....

๒. ความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการ

๑. หลังปลดประจำการมีอาชีพรองรับท่านหรือไม่ ไม่มี มี อาชีพ.....
ท่านพอใจกับอาชีพนี้หรือไม่ พอใจ ยังไม่พอใจ เพราะ.....

๒. ท่านสนใจการแนะแนวอาชีพที่กองทัพร่วมกับกระทรวงแรงงานและสถานประกอบการ มา
นำเสนอในลักษณะของอาชีพใหม่หรืออาชีพทางเลือกให้กับท่านหรือไม่ สนใจ ไม่สนใจ
เพราะ.....

๓. ก่อนปลดประจำการท่านต้องการฝึกอาชีพกับกองทัพหรือไม่ ไม่ต้องการ ต้องการ
ลักษณะอาชีพที่ต้องการเป็นพิเศษ..... เพราะ.....

๔. ท่านต้องการ ฝึกอาชีพในหน่วยทหาร หรือ ฝึกอาชีพกับสถานประกอบการ เพราะ

๕. ท่านสนใจการประกอบอาชีพในต่างประเทศหรือไม่ สนใจ เพราะ

อาชีพที่ท่านให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ประเทศที่ท่านสนใจเป็นพิเศษ

ไม่สนใจ เพราะ

๓. ความคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ
เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพ

.....
.....

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ
เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการในฐานะที่ท่านเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ซึ่งข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้มีส่วนสำคัญในการวางแผน การกำหนดรูปแบบ แนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อจะได้มีการพัฒนาการฝึกอบรมอาชีพหลังจากทหารกองประจำการปลดประจำการแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสนับสนุนการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงกลาโหม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรบวิชาชีพรองการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพ
หลังจากปลดประจำการ

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-สกุล.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง

สังกัด.....

อื่นๆ (ถ้ามี)

๒. ความต้องการสนับสนุนการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ

๑. หน่วยงานของท่านมีการสำรวจความต้องการฝึกอาชีพ พัฒนาฝีมือแรงงานจากทหารกองประจำการในหน่วยงานของท่านเป็นประจำหรือไม่ เพราะ

.....
.....
.....

๒. หน่วยงานของท่านขอความร่วมมือไปยังกระทรวงแรงงาน เพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดจากกองประจำการในหน่วยงานของท่านหรือไม่ เพราะ

.....
.....
.....

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันทหารกองประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสนใจการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการมากขึ้น ท่านเห็นว่าสิ่งใดเป็นปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะ

.....
.....
.....

แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ
เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

คำชี้แจง : แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการ เพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการในฐานะที่ท่านเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ ซึ่งข้อมูลที่ได้ในครั้งนี้มีส่วนสำคัญในการวางแผน การกำหนดรูปแบบ แนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อจะได้มีการพัฒนาการฝึกอบรมอาชีพหลังจากทหารกองประจำการปลดประจำการแล้ว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสนับสนุนการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงแรงงาน
เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพ
หลังปลดประจำการ

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-สกุล.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง

สังกัด.....

อื่นๆ (ถ้ามี)

๒. ความต้องการสนับสนุนการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการ

๑. ท่านมีความเห็นว่า กระทรวงแรงงาน มีความพร้อมในด้านการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติม / พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพ ให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดจากกองประจำการ รวมถึงการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน มากน้อยเพียงใด.....

.....

.....

๒. ปัจจุบันทหารกองประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม เริ่มให้ความสนใจการประกอบอาชีพ หลังจากปลดกองประจำการมากขึ้น ท่านพร้อมที่จะจัดสรรบุคลากรด้านการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพ การลงทะเบียนสมัครงาน การนำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ให้กับทหารกองประจำการในลักษณะใด

.....

.....

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัจจุบันทหารกองประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้ความสนใจการประกอบอาชีพหลังปลดประจำการมากขึ้น ท่านเห็นว่าสิ่งใดเป็นปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดี
วัน เดือน ปีเกิด ๑ มกราคม ๒๕๐๕
การศึกษา โรงเรียนนายสิบทหารบก รุ่นที่ ๑๓/๒๓
โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๔
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ ๓๕
โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๗๕
มหาวิทยาลัยบูรพา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ประวัติการทำงานโดยย่อ

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๙
ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๑๙
ฝ่ายยุทธการ กรมทหารราบที่ ๑๙
รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๑๙
ผู้บังคับส่วนแยก กรมสนับสนุน กองพลทหารราบที่ ๙
หัวหน้าแผนกการเมือง สำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม
ผู้อำนวยการกองการเมือง สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม
รองหัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงกลาโหม
นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ราชการพิเศษ

ปฏิบัติราชการในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค ๑ (๑ ต.ค. ๔๒ – ๓๐ ก.ย. ๔๓)
ปฏิบัติราชการเพื่อการพัฒนาความมั่นคงตามแนวชายแดน (๑ ต.ค. ๔๔ – ๓๐ เม.ย. ๔๘)
เป็นตุลาการศาลทหารกรุงเทพฯ (๒๘ มิ.ย. ๕๕)
เป็นราชองครักษ์เวร (๑๑ ก.ย. ๕๘)
เป็นนายทหารพิเศษประจำกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (๑๙ ก.พ. ๕๙)
เป็นตุลาการศาลทหารกลาง (๒๙ ส.ค. ๕๙)

ตำแหน่งปัจจุบัน

นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ผู้วิจัย พลตรี ประจักษ์ ยิ้มภักดี หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ตำแหน่ง นายทหารฝ่ายเสนาธิการ ประจำรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดให้ชายที่มีสัญชาติเป็นไทย ตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน โดยการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เมื่อบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการเข้ารับราชการทหารตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้วจะได้รับการฝึกวิชาทหาร การศึกษาภาคบังคับหากยังไม่สำเร็จการศึกษา และได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพตามความสมัครใจ

พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ร่วมกับ พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้ทำพิธีลงนาม “บันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหม กับ กระทรวงแรงงาน” เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2559 ณ กระทรวงกลาโหม

การจัดทำบันทึกข้อตกลงดังกล่าว เป็นความร่วมมือระหว่างทั้ง 2 กระทรวง ที่จะส่งเสริมการฝึกอาชีพ โดยการพัฒนาทักษะฝีมือตามความถนัด และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงการจัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการภายหลังจากปลดประจำการไปแล้วให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบการดำเนินการของแต่ละฝ่าย โดยกระทรวงกลาโหมรับผิดชอบในการสำรวจสาขาวิชาชีพ ที่เป็นความต้องการของทหารกองประจำการ ในส่วนของกระทรวงแรงงานจะรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะฝีมือ การฝึกอาชีพ การแนะแนวอาชีพ รวมถึงประสานงานกับสถานประกอบการเพื่อจัดหางานให้แก่ทหารกองประจำการก่อนปลดจากกองประจำการ นอกจากนั้นแล้ว ยังมีการส่งเสริมการฝึกปฏิบัติงานที่ญี่ปุ่นตามโครงการ IM Japan มีระยะเวลา 1 ปี หรือ 3 ปี โดยตลอดระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน จะได้รับเบี้ยเลี้ยงหรือค่าจ้างตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น เมื่อฝึกปฏิบัติงานครบจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองการฝึกงานและรับเงินสนับสนุนการประกอบอาชีพ

เมื่อเดินทางกลับประเทศไทยทั้งยังมีโอกาสเข้าทำงานในสถานประกอบการญี่ปุ่นที่อยู่ในประเทศไทยอีกด้วย มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว จำนวน ๖,๖๖๕ บาท เช่น ค่าตรวจสุขภาพ ก่อนเข้าอบรม ค่าหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า ค่าสมาชิกกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนหางานไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้น

จากกรณีศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่างบประมาณสำหรับวางแผนการฝึกศึกษารวมถึงงบประมาณในการจัดหาบุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกให้กับทหารกองประจำการแต่ละครั้งค่อนข้างสูง ดังนั้นการจัดสรรโครงการ การจัดหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของทหารกองประจำการจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทหารกองประจำการ ณ เวลานั้น ได้รับการฝึกอาชีพอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการของผู้รับการฝึกอบรม นอกจากนั้นแล้วการจัดทหารไปฝึกงานต่างประเทศตามนโยบายของกระทรวงกลาโหมร่วมกับกระทรวงแรงงาน เมื่อทหารฝึกงานกลับมาประเทศไทย ทหารเหล่านั้นจะเป็นทรัพยากรสำคัญให้กับประเทศชาติ ทั้งฝีมือแรงงาน ภาษา รวมถึงความเป็นผู้มีระเบียบวินัยที่รับไปจากการฝึกอบรมทางทหาร แต่อย่างไรก็ตามบุคคลเหล่านั้นรัฐต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตว่าทหารกองประจำการที่ประสงค์จะไปฝึกงาน หรือทำงานต่างประเทศนั้น ส่วนใหญ่ต้องการไปฝึกศึกษา ณ ประเทศใด และต้องการไปฝึกศึกษาในสาขาอาชีพใด รวมถึงวัตถุประสงค์ของการไปฝึกศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับตัวทหารกองประจำการเอง และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงกลาโหม และกระทรวงแรงงานที่กำหนดไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความต้องการฝึกอบรมวิชาชีพให้ตรงตามความถนัดและความต้องการที่แท้จริงเพื่อให้สอดคล้องกับอาชีพที่จะรองรับหรือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน รวมถึงต้องการทราบความประสงค์ที่จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ เพื่อที่จะได้บริหารจัดการในเรื่องการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบได้ตรงตามความต้องการ และต้องการหาแนวทางพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจกปลดประจำการ ทั้งนี้เพื่อให้วัตถุประสงค์ของบันทึกข้อตกลงว่าด้วยการส่งเสริมการมีงานทำให้กับทหารกองประจำการระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ
2. เพื่อศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการศึกษาเฉพาะทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศ ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และจังหวัดปทุมธานี เท่านั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย สถิติที่ใช้ ค่าแจกแจงความถี่ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation (S.D.)) และนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อให้ได้ผล และเสนอแนะแนวทางสำหรับการพัฒนาการฝึกอาชีพและนำไปใช้ของทหารกองประจำการ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการสำรวจความต้องการฝึกอาชีพของทหารกองประจำการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเพิ่ม/พัฒนาทักษะฝีมือฝึกอาชีพให้แก่ทหารกองประจำการเป็นไปตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงแรงงาน ในขณะที่ กระทรวงแรงงานมีความพร้อมในด้านการดำเนินการฝึกอบรมเพิ่มเติม/พัฒนาทักษะฝีมือ ฝึกอาชีพ ให้แก่ทหารกองประจำการ รวมถึงการดำเนินการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมถึงการจัดสรรบุคลากรเพื่อการแนะแนวอาชีพ ทดสอบความถนัดทางอาชีพการลงทะเบียนสมัครงาน และการนำนายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการเข้าประชาสัมพันธ์ให้กับทหารกองประจำการ

ผลการศึกษาทหารกองประจำการทั้ง 3 เหล่าทัพ พบว่า ทหารกองประจำการที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในห้วงอายุ 22 ปี ระยะเวลาเข้าประจำการไม่เกิน 1 ปี มีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เกินมัธยมศึกษาตอนต้น เข้ากองประจำการด้วยวิธีคัดเลือก ก่อนเข้าประจำการส่วนใหญ่ทำงานรับจ้าง มีรายได้เฉลี่ย 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 15,000 บาท โดยคาดว่าหลังจากปลดประจำการไปแล้วทหารกองประจำการเหล่านี้จะไม่มีอาชีพรองรับ

จากการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 1 ศึกษาความต้องการของทหารกองประจำการในการฝึกอบรมวิชาชีพใดเพื่อนำไปใช้ในการทำงานหลังจากปลดประจำการ พบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมวิชาชีพก่อนปลดประจำการ รวม 17 สาขา อาชีพ โดย 5 ลำดับแรกจากความต้องการ คือ ช่างซ่อมรถยนต์ ช่างประจำโรงงานอุตสาหกรรม ช่างไฟฟ้ากำลัง พนักงานขับรถ และช่างอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาความต้องการของ ทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงานกับสถานประกอบการในประเทศและต่างประเทศ พบว่าทหารกองประจำการส่วนใหญ่ต้องการทำงานในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า ต้องการอยู่ใกล้บ้าน ต้องการอยู่กับครอบครัว ส่วนทหารกองประจำการที่ประสงค์จะทำงาน ต่างประเทศ พบว่า ต้องการไปทำงาน ณ ประเทศเกาหลีเป็นลำดับแรก รองลงมาคือประเทศ อังกฤษ และจีน ตามลำดับโดยอาชีพที่อยากไปทำงานในต่างประเทศคือช่างซ่อมรถยนต์ พนักงาน ขับรถ ช่างแอร์ และช่างเชื่อม ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการฝึกอาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ ประกอบอาชีพหลังปลดประจำการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่าสถานที่ให้การฝึกอบรม ที่เหมาะสมสำหรับทหารกองประจำการคือ ณ ที่ตั้งหน่วยทหาร หรือสถานที่ทางราชการทหารกำหนดไว้ และให้ทหารกองประจำการได้มีโอกาสศึกษาดูงานจากสถานที่จริงตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรมีการ ฝึกอบรมอาชีพสำรองไว้ หากเกิดกรณีขัดข้องไม่สามารถเข้าฝึกอาชีพที่ต้องการได้ เพื่อไม่ทำให้ เสียเวลาและไม่ทำให้ผู้รับการฝึกเสียประโยชน์จากเหตุขัดข้องที่ทำให้ไม่สามารถจัดการฝึกอบรมได้ นอกจากนั้นควรมีการจัดส่งพลทหารที่มีความประพฤติเหมาะสมเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้กระทรวงแรงงานปฏิบัติตามมาตรฐานในการจัดการทดสอบ ฝีมือแรงงาน มอบวุฒิบัตร และจัดตลาดนัดแรงงาน เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความมั่นใจว่า จะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพหลังปลดประจำการอย่างเคร่งครัด

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การแนวทางการพัฒนาการฝึกอาชีพทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้ประกอบ อาชีพหลังจากปลดประจำการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ทหารกองประจำการ ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เสนอแนะให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานมอบหมายให้ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด ประสานกับหน่วยทหารในพื้นที่เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทหารกองประจำการได้รับทราบวิชาชีพ ที่ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสามารถเปิดหลักสูตรการฝึกอบรมได้โดยดำเนินการตั้งแต่ทหารเข้า กองประจำการในห้วงสัปดาห์ที่ 1 – 8 ณ หน่วยฝึกทหารใหม่ของแต่ละหน่วย รวมถึงให้กระทรวงแรงงาน เป็นผู้เก็บรวบรวมสถิติการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการที่ผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพกับ กระทรวงแรงงานหลังปลดประจำการ

2. ควรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการที่ใกล้ปลด (ก่อนปลด 3 เดือน) โดยใช้วิธีสำรวจความต้องการที่แท้จริงรวมถึงให้มีความร่วมมือกันอย่างจริงจังระหว่างหน่วยทหาร กระทรวงแรงงาน กับสถานประกอบการ ซึ่งถ้าทางราชการไม่มีความสัมพันธ์กับเจ้าของกิจการ เจ้าของกิจการก็ไม่กล้าที่จะเข้ามาเสนองาน ดังนั้นควรจะมีองค์กรที่รับผิดชอบหลักในการเป็นตัวกลางประสานการปฏิบัติในเรื่องนี้

3. ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงของกองทัพ ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน และแจ้งให้หน่วยรองได้ทราบด้วย เพื่อให้หน่วยงานกระทรวงแรงงานสามารถเข้าไปดำเนินการได้ตามที่กำหนดไว้

4. หน่วยทหารควรให้ความร่วมมือในการจัดสรรให้ทหารกองประจำการที่มีความสนใจในการประกอบอาชีพเข้ารับบริการ และเตรียมความพร้อมทางทักษะฝีมือ เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ปัจจัยที่มีอิทธิต่อการบริหารจัดการการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการของทหารกองประจำการ

2. หลักสูตร และระยะเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอาชีพทหารกองประจำการก่อนปลดประจำการ