



# เอกสารวิจัยส่วนบุคคล

เรื่อง

แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการ  
ทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)  
ในส่วนของกองทัพอากาศ

โดย

นาวาอากาศโท ยุทธพงษ์ นิลจินดา

หลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ  
รุ่นที่ ๖๘ ปีการศึกษา ๒๕๖๗  
โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ  
กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

กองทัพอากาศ

ดอนเมือง

กรุงเทพมหานคร

## หนังสือรับรอง

คณะกรรมการเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศได้ตรวจและรับรองว่าเอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ ของ นาวาอากาศโท ยุทธพงษ์ นิลจินดา นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๘ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรเสนาธิการทหารอากาศ โรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๗

พลอากาศตรี

(พฤษดิ์ ตีกสุอินทร์)

ผู้บัญชาการโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

นาวาอากาศเอก

(พีรพงษ์ มาทอง)

ที่ปรึกษาเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

นาวาอากาศโท

(วโรทัย คเรศตรี)

อาจารย์ผู้รับผิดชอบเอกสารวิจัยโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ

## บทคัดย่อ

เอกสารวิจัยเรื่อง	แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ
ชื่อนายทหารนักเรียน	นาวาอากาศโท ยุทธพงษ์ นิลจินดา
ที่ปรึกษา	นาวาอากาศเอก พีรพงษ์ มาทอง
อาจารย์ผู้รับผิดชอบ	นาวาอากาศโท วโรทัย คเรศตรี

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการตัดสินใจ และเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) รongรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต โดยได้ทำการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางราชการ ร่วมกับแนวคิด เครื่องมือ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการวิจัยหาแนวทางตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ผลการศึกษาวิจัยได้แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ แบ่งออกเป็น ๕ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาและทักษะอาชีพ กลยุทธ์ที่ ๒ ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มเป้าหมาย ทุกช่องทาง กลยุทธ์ที่ ๓ ปรับปรุงรูปแบบการฝึกและการบรรจุรับราชการของทหารกองประจำการ กลยุทธ์ที่ ๔ สร้างภาพลักษณ์ของทหารในคนรุ่นใหม่ และกลยุทธ์ที่ ๕ ปกครองทหารกองประจำการ ด้วยหลักธรรมมาภิบาล

## Abstract

<b>Research Title</b>	Guidelines for motivating Thai men personal to voluntary apply for Air Force conscription on special request
<b>Name</b>	Wing Commander Yuttapong Niljinda
<b>Research Consultant</b>	Group Captain Peerapong Marthong
<b>Research Advisor</b>	Wing Commander Warothai Karestree

This study aimed Thai personal to voluntary for Air Force conscription aimed to study motivation for decision-making and propose guidelines for motivating military personnel to decide to apply for military service by requesting (Special cases) for supporting the volunteer military system to replace future conscription. The study applied documentary research by collecting information from government documents, together with related concepts, tools, and research, data were analyzed and synthesized to answer research questions and finding guidelines according to the specified objectives.

The results of the study found that the guidelines for creating incentives for military personnel to decide to apply for service in the regular military by means of requests (Special cases) for the Air Force are divided into 5 strategies. Strategy 1: Promote education and vocational skills, Strategy 2: Public relations in target group every channel, Strategy 3: Improve the training and induction of regular military service, Strategy 4: Create an image of the military in the new generation, and Strategy 5: Govern the military with the principles of good governance.

## คำนำ

ปัจจุบันการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมี ๒ ประเภท คือ การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุอย่าง ๒๑ ปี ในวันตรวจเลือกและการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ของทหารกองเกิน ที่มีอายุ ๑๘ - ๒๐ ปีบริบูรณ์ หรืออายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ ดังนั้นการที่กระทรวงกลาโหมจะพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการไปสู่ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรม จะต้องมีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)

เพื่อให้กองทัพอากาศมีทหารกองประจำการบรรจุใช้รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพอากาศในการป้องกันประเทศในแต่ละระดับสถานการณ์ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน มีกำลังพลเพียงพอและมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศทุกมิติไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้ จึงควรมีการศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

นาวาอากาศโท

(ยุทธพงษ์ นิลจินดา)

นายทหารนักเรียนโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ รุ่นที่ ๖๘

กรกฎาคม ๒๕๖๗

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้สำเร็จล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั้น ต้องขอขอบคุณอาจารย์ผู้รับผิดชอบเอกสารวิจัย นาวาอากาศโท วโรทัย คเรศตรี ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดระยะเวลาการดำเนินการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณ นาวาอากาศเอก พีรพงษ์ มาทอง ที่ปรึกษาเอกสารวิจัย ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย และสุดท้ายขอขอบคุณโรงเรียนเสนาธิการทหารอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ที่ให้ความรู้ ความคิด และประสบการณ์ อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

## สารบัญ

	หน้า
หนังสือรับรอง	ก
บทคัดย่อ	ข
Abstract	ค
คำนำ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑. ความสำคัญและที่มาของการวิจัย	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๓. คำถามการวิจัย	๒
๔. ขอบเขตของการวิจัย	๒
๕. วิธีการวิจัย	๒
๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๗. คำนิยามศัพท์เฉพาะ	๓
๘. กรอบแนวคิดการวิจัย	๔
บทที่ ๒ การทบทวนวรรณกรรม	๕
๑. ทหารกองประจำการ	๕
๒. การใช้ประโยชน์ทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ	๙
๓. ความต้องการทหารกองประจำการและปัญหาข้อขัดข้อง	๑๐
๔. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๑๑
๕. การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ๒๐ ปี	๑๑
๖. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของวัยรุ่น	๑๑
๗. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๓

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ ๓</b> วิธีดำเนินการวิจัย	<b>๑๕</b>
๑. ขั้นตอนการวิจัย	๑๕
๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๕
๓. วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	๑๖
<b>บทที่ ๔</b> ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	<b>๑๗</b>
๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	๑๗
๒. การวิเคราะห์แรงจูงใจของวัยรุ่นชายตอนปลาย	๑๘
๓. การวิเคราะห์ทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับ ทหารกองประจำการ	๑๙
๔. การวิเคราะห์กลยุทธ์	๒๐
<b>บทที่ ๕</b> สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	<b>๒๒</b>
๑. สรุปผลการวิจัย	๒๒
๒. อภิปรายผล	๒๓
๓. ข้อเสนอแนะ	๒๔
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>๒๕</b>
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>๒๗</b>



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๒ - ๑ ความต้องการทหารกองประจำการ	๑๐
ตารางที่ ๒ - ๒ ปัญหาข้อขัดข้องของการรับสมัคร	๑๐
ตารางที่ ๔ - ๑ วิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats)	๑๙
ตารางที่ ๔ - ๒ วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness)	๒๐
ตารางที่ ๔ - ๓ วิเคราะห์ TOWS Matrix	๒๐

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๑ - ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย	๔
ภาพที่ ๕ - ๑ ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์	๒

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (กระทรวงกลาโหม, ๒๕๖๖) นโยบายเฉพาะ ข้อ ๒.๑ ปรับปรุงรูปแบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการเป็นแบบสมัครใจ ควบคู่กับวิธีการตรวจเลือกตามความจำเป็นเพื่อนำไปสู่รูปแบบสมัครใจโดยสมบูรณ์ในอนาคต และดำเนินการปรับลดอัตราทหารกองประจำการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพในการป้องกันประเทศ ในแต่ละระดับสถานการณ์ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนพิจารณากำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ปรับปรุงระบบการฝึกให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้สังคมและประชาชนได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับหน้าที่ ความสำคัญและสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ

ปัจจุบันการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการมี ๒ ประเภท คือ การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินที่มีอายุย่าง ๒๑ ปี ในวันตรวจเลือก และการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ของทหารกองเกินที่มีอายุ ๑๘ - ๒๐ ปีบริบูรณ์ หรือ อายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ (กองทัพอากาศ, ๒๕๖๖) ดังนั้นการที่กระทรวงกลาโหมจะพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ไปสู่ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรม จะต้องมีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)

กองทัพอากาศมีการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยกองทัพบกเป็นหน่วยดำเนินการในทุกขั้นตอนให้กับทุกหน่วยในกระทรวงกลาโหม เช่น การประชาสัมพันธ์, การรับสมัคร, การคัดเลือก, การตรวจโรค และการส่งเข้ากองประจำการ ปัจจุบันกองทัพอากาศได้กำหนดจำนวนการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) โดยคิดเป็น

ร้อยละ ๑๐ จากความต้องการทหารกองประจำการ ผลัดที่ ๑ ของปีงบประมาณก่อนหน้าในหน่วยปกครองทหารที่กำหนดให้เป็นหน่วยรับตัว (กองทัพอากาศ, ๒๕๖๖)

ดังนั้นเพื่อให้กองทัพอากาศมีทหารกองประจำการบรรจุใช้รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพอากาศ ในการป้องกันประเทศในแต่ละระดับสถานการณ์ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศ เพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน มีกำลังพลเพียงพอและมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนกองทัพอากาศทุกมิติไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาคได้ จึงควรมีการศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๒.๑ เพื่อศึกษาแรงจูงใจของทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

๒.๒ เพื่อเสนอแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต

## ๓. คำถามการวิจัย

กองทัพอากาศจะมีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ได้อย่างไร

## ๔. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ สำหรับทหารกองเกินที่มีอายุ ๑๘ - ๒๐ ปี บริบูรณ์ ในส่วนของแรงจูงใจที่กองทัพอากาศสามารถให้การสนับสนุน

## ๕. วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ ผ่านทฤษฎี เครื่องมือ การศึกษาวิจัยอื่น ๆ และเอกสารของทางราชการ จากนั้นวิเคราะห์

และสังเคราะห์หาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ ที่สอดคล้องกับการพัฒนากำลังพล ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓

## ๖. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๖.๑ กองทัพอากาศมีทหารกองประจำการบรรจุใช้ในรูปแบบสมัครใจ และไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพอากาศในการป้องกันประเทศ **ไม่ได้หมายความว่า**จะได้ทันที

๖.๒ กรมกำลังพลทหารอากาศได้ทราบผลการวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของกองทัพอากาศ และแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต โดยสามารถนำแนวทางที่ได้จากการศึกษาวิจัยนี้ไปปรับใช้ในการดำเนินการต่อไป

## ๗. คำนินยามศัพท์เฉพาะ

ทหารกองเกิน หมายความว่า ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์และยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา ๑๖ หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา ๑๘ แล้ว

ทหารกองประจำการ หมายความว่า ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หมายความว่า ทหารกองเกินเมื่อมีอายุย่าง ๒๑ ปี ในพุทธศักราชใดต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตน ภายในพุทธศักราชนั้น และสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการในวันตรวจเลือก

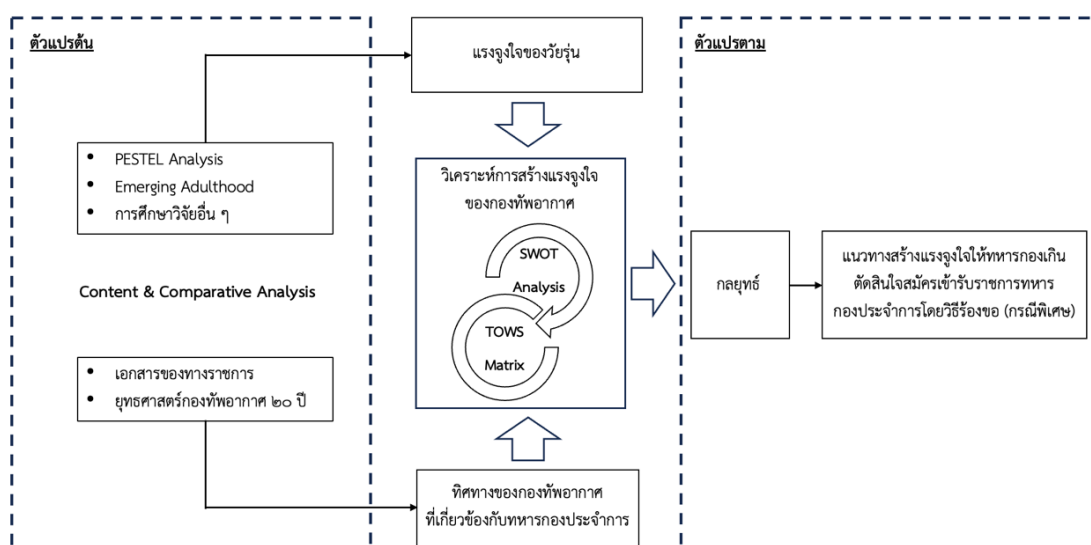
การสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) หมายความว่า ทหารกองเกินที่มีอายุ ๑๘ - ๒๐ ปีบริบูรณ์ หรือ อายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้ว แต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ ร้องขอสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

นักเรียนทหาร สังกัดกลาโหม หมายความว่า นักเรียนทหารในโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนายเรือ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช โรงเรียนแผนที่ของกรมแผนที่ทหาร วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนประจำเหล่าชั้น นักเรียนนายสิบ โรงเรียนนายสิบทหารบก โรงเรียนจ่าและโรงเรียนจ่าอากาศ

ทหารอาสา หรือ กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว หมายถึง กำลังสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนด ให้เข้าทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคง หรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใช้อาสาสมัครทหารพราน

## ๘. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดแสดงดังภาพที่ ๑ ซึ่งแสดงถึงขั้นตอนการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Content & Comparative Analysis) เพื่อให้ได้แรงจูงใจของวัยรุ่น และทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ผ่านแนวคิด เครื่องมือ การศึกษา วิจัยอื่น ๆ และเอกสารของทางราชการ จากนั้นนำมาวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของกองทัพอากาศ โดย SWOT Analysis & TOWS Matrix กลยุทธ์ที่ได้นำมาสังเคราะห์เกิดแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)



ภาพที่ ๑ - ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ ๒

### การทบทวนวรรณกรรม

ในบทนี้จะกล่าวถึงสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ การใช้ประโยชน์ ทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ ความต้องการทหารกองประจำการและปัญหาข้อขัดข้อง ของการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ของกองทัพอากาศ นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม นโยบายเฉพาะข้อ ๒.๑ ปรับปรุงรูปแบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการเป็นแบบสมัครใจ ควบคู่กับวิธีการตรวจเลือก ตามความจำเป็นเพื่อนำไปสู่รูปแบบสมัครใจโดยสมบูรณ์ในอนาคต และดำเนินการปรับลดอัตรา ทหารกองประจำการโดยไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพในการป้องกันประเทศ ในแต่ละระดับสถานการณ์ (กระทรวงกลาโหม, ๒๕๖๖) การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์ กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ (กองทัพอากาศ, ๒๕๖๓) แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. ทหารกองประจำการ

ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๙๗ มาตรา ๔/๓ ทหารกองประจำการ หมายความว่า ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการและได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด หมวดที่ ๑ มาตรา ๗ ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน มาตรา ๘ การรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ ให้กระทำด้วยวิธีเรียกมาตรวจเลือกหรือจะรับ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้ถ้ามีความจำเป็น การรับบุคคล เข้าเป็นทหารกองประจำการจะไม่กระทำในบางท้องที่ก็ได้ และมาตรา ๙ ทหารกองเกินซึ่งมีอายุตั้งแต่ สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์ เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างที่จะต้องเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ และเมื่อต้องเข้ากองประจำการจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ มีกำหนดสองปี ส่วนผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษหรือเมื่อมีกรณีพิเศษจะให้รับราชการทหารกองประจำการ น้อยกว่าสองปีตามที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ได้ แต่สำหรับผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษนั้นจะอ้างสิทธิดังกล่าว ได้ต่อเมื่อได้แสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือกหรือต่อหน่วยทหารที่ตน ร้องขอเข้ารับราชการในวันร้องขอ (สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๙๗)

๑.๑ บุคคลดังต่อไปนี้ เมื่อลงบัญชีทหารกองเกินแล้วไม่เรียกมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการในยามปกติ

๑.๑.๑ พระภิกษุ สามเณร และนักบวชในพระพุทธศาสนาแห่งนิกายจีนหรือญวน ซึ่งเป็นนักรรรมตามที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง

๑.๑.๒ นักบวชศาสนาอื่นซึ่งมีหน้าที่ประจำในกิจของศาสนาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัดออกใบสำคัญให้ไว้

๑.๑.๓ บุคคลที่ซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหม กำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร

๑.๑.๔ นักเรียนโรงเรียนเตรียมทหารของกระทรวงกลาโหม

๑.๑.๕ ครูซึ่งประจำทำการสอนหนังสือหรือวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวง ทบวง กรม หรือราชการ ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัดออกใบสำคัญให้ไว้

๑.๑.๖ นักศึกษาของศูนย์กลางอบรมการศึกษาผู้ใหญ่ของกระทรวงศึกษาธิการ

๑.๑.๗ นักศึกษาของศูนย์ฝึกการบินพลเรือนของกระทรวงคมนาคม

๑.๑.๘ บุคคลซึ่งได้สัญชาติไทยโดยการแปลงสัญชาติ

๑.๑.๙ บุคคลซึ่งได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกครั้งเดียวตั้งแต่สิบปีขึ้นไป หรือเคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหลายครั้งรวมกันตั้งแต่สิบปีขึ้นไปหรือเคยถูกศาลพิพากษาให้กักกัน

๑.๒ การเรียกคนเข้ากองประจำการ

การที่จะเรียกทหารกองเกินเข้ารับราชการกองประจำการเมื่อใด อายุใดบ้าง และกี่ครั้งนั้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในเดือนตุลาคมทุกปีให้นายอำเภอจัดการประกาศให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้ายี่สิบเอ็ดปีในพุทธศักราชนั้น ไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอตามที่กำหนดไว้ ซึ่งทหารกองเกินเมื่อมีอายุย่างเข้ายี่สิบเอ็ดปีในพุทธศักราชใดต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในพุทธศักราชนั้น

๑.๓ การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้บัญชาการกองพล เป็นผู้ที่มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจเลือกและคณะกรรมการชั้นสูง คณะกรรมการตรวจเลือก ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตรซึ่งมียศไม่ต่ำกว่าพันโทหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ นายทหารสัญญาบัตร ซึ่งมียศหรือเทียบเท่าไม่สูงกว่าประธานกรรมการไม่เกินสองคน สัสดีจังหวัดหรือผู้แทนหนึ่งคน ซึ่งมีได้ประจำอยู่ในท้องที่จังหวัดที่ตรวจเลือกนั้น และนายทหารสัญญาบัตรซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น ๑ สาขาเวชกรรม หนึ่งคนหรือหลายคนเป็นกรรมการ ถ้าไม่อาจแต่งตั้งนายทหารสัญญาบัตร



ซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะดังกล่าวเป็นกรรมการได้ ก็ให้แต่งตั้งผู้อื่นเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ แผนปัจจุบันชั้น ๑ สาขาเวชกรรมแทน ทหารกองเกินที่ถูกเข้ากองประจำการเมื่อเริ่มเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการเมื่อใดให้รับขึ้นทะเบียนกองประจำการ ทหารกองประจำการต้องรับราชการ ประจำอยู่ในหน่วยทหารตามที่เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารจะกำหนดให้ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุน มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามที่เห็นสมควร ส่วนการระดมพลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา มาตรา ๓๗ ทหารกองเกินและ ทหารกองหนุนที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือ เพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล และทหารกองประจำการต้องอยู่ในวินัยทหารเหมือน ทหารกองประจำการ

#### ๑.๔ การปลด

การปลดทหารกองประจำการเป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๑ ถ้ากระทรวงกลาโหมเห็นว่า มีเหตุจำเป็นจะเลื่อนกำหนดเวลาปลดไป ก็ให้สั่งเลื่อนไปได้ตามความจำเป็น ทหารกองเกินเมื่อมีอายุ ครบกำหนดปลดแล้ว ให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ตามลำดับ คือ

๑.๔.๑ อายุสามสิบปีบริบูรณ์ เป็น ทหารกองหนุนชั้นที่ ๒

๑.๔.๒ อายุสี่สิบปีบริบูรณ์ เป็น ทหารกองหนุนชั้นที่ ๓

๑.๔.๓ อายุสี่สิบหกปีบริบูรณ์ เป็น พันราชการทหารประเภทที่ ๒

#### ๑.๕ สิทธิลดเวลารับราชการ/การสมัครรับราชการทหารกองประจำการต่อ

ทหารกองประจำการหากมีคุณวุฒิพิเศษซึ่งสำเร็จการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือ ผู้ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๑ หรือ ชั้นปีที่ ๒ มีสิทธิลดวันรับราชการ ในกองประจำการ น้อยกว่า ๒ ปี ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งเมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ครบกำหนดแล้ว เมื่อมีความประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อ ทางราชการ กำหนดให้สามารถเข้ารับราชการต่อเพื่อทดแทนการเรียกเกณฑ์ คราวละ ๑ ปี มีอายุไม่เกิน ๓๐ ปีบริบูรณ์ ในปีพุทธศักราชที่จะเลื่อนกำหนดเวลาปลด

#### ๑.๖ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสิทธิประโยชน์ของกองทัพอากาศ

๑.๖.๑ ทหารกองประจำการจะได้รับเงินเดือน (เริ่มต้น ๓,๖๗๐ บาท) เบี้ยเลี้ยง (จำนวน ๒,๘๘๐ บาท) และเมื่อรวมเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว รวมเป็นเงิน ๑๐,๐๐๐ บาท กรณีทหารกองประจำการเสียชีวิตจะได้รับเงินค่าอุดหนุนผู้ประสพภัย จำนวน ๔๕,๐๐๐ บาท และ เงินช่วยเหลือในการทำศพ จำนวนไม่เกินรายละ ๑๒,๐๐๐ บาท

๑.๖.๒ การประกอบเลี้ยง หน่วยหรือกรมกองทหารจะจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหาร ในหน่วยโดยหักเงินจากเบี้ยเลี้ยง

๑.๖.๓ การสันทนากการ หลังจากทำการฝึกผู้บังคับบัญชาจะจัดให้มีหรรสพให้ ทหารกองประจำการได้ชมเป็นครั้งคราว

๑.๖.๔ การกีฬา หน่วยทหารมีการส่งเสริมให้กำลังพลได้มีการออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬา

๑.๖.๕ การรักษาพยาบาล นับตั้งแต่วันแรกของการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

๑.๖.๖ การส่งเสริมการศึกษา ให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากความร่วมมือ ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ตามกฎหมายว่าด้วย การศึกษาแห่งชาติ

๑.๖.๗ การฝึกอาชีพ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างรายได้ ให้กับครอบครัวหลังปลดจากกองประจำการ อีกทั้งจะได้รับการแนะแนวอาชีพจากกรมการจัดหางาน ในวันนัดพบแรงงานและประชาชน

๑.๗ ความก้าวหน้าในอาชีพในกองทัพอากาศ

๑.๗.๑ ให้สิทธิสอบเข้าศึกษาต่อโรงเรียนทหาร สังกัดกลาโหม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ให้สิทธิทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศ ทั้งที่กำลังประจำการอยู่หรือ หลังปลดประจำการแล้ว ที่ร้องขอเข้ารับราชการทุกกรณี มีสิทธิสมัครสอบเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ในโรงเรียนทหารสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่แต่ละสถาบันการศึกษากำหนด

๑.๗.๒ กำหนดโควตาของการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนจ่าอากาศ ในห้วงหลายปี ที่ผ่านมา ได้มีมาตรการจูงใจให้ทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศที่อยู่รับราชการครบ ๒ ปี โดยไม่ใช้สิทธิลดเวลารับราชการได้มีโอกาสสมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนจ่าอากาศ และตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป กำหนดโควตาในการสอบแข่งขันเองกันระหว่างทหารกองประจำการ ทุกสังกัดในและนอกกองทัพอากาศ ทั้งที่กำลังประจำการอยู่หรือหลังปลดประจำการแล้วที่ร้องขอ เข้ารับราชการทุกกรณี

๑.๗.๓ กำหนดโควตาของการสอบบรรจุเป็นนายทหารประทวน แผนบรรจุกำลังพล ประจำปี ได้กำหนดให้มีโควตาสำหรับทหารกองประจำการที่กำลังจะปลดเป็นทหารกองหนุน เพื่อสอบคัดเลือกกันเองในระหว่างทหารกองประจำการด้วยกัน ทั้งนี้จำนวนการบรรจุเป็นไปตาม ผลการวิเคราะห์การใช้ประโยชน์กำลังพลให้คุ้มค่า

๑.๗.๔ คະแนนเพิ่มการสอบบรรจุกำลังพลพิเศษ ทหารกองประจำการที่สละสิทธิ์ การใช้คุณวุฒิเลื่อนปลดประจำการ จะได้รับคะแนนเพิ่มตามสัดส่วนระยะเวลาที่สละสิทธิ์สำหรับการสอบบรรจุกำลังพลพิเศษ ตามแผนการบรรจุกำลังพลประจำปี

๑.๘ การรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) กองทัพอากาศพิจารณาแล้วเห็นว่ากรรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ เป็นการเพิ่มความหลากหลายในการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการ และเป็นการสร้างโอกาสให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ทดแทนการเรียกเกณฑ์ปกติ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติให้กองทัพบกเป็นหน่วยดำเนินการในทุกขั้นตอนให้กับทุกหน่วยในกระทรวงกลาโหม เช่น การประชาสัมพันธ์, การรับสมัคร, การคัดเลือก, การตรวจโรค และการส่งเข้ากองประจำการซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม, ๒๕๖๖)

๑.๘.๑ เป็นทหารกองเกินที่มีอายุ ๑๘ - ๒๐ ปีบริบูรณ์

๑.๘.๒ ทหารกองเกินที่มีอายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่เคยถูกเรียกเข้าเป็นทหารกองประจำการแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ จะสามารถสมัครได้เฉพาะหน่วยของกองทัพบก กองทัพอากาศ และกองทัพอากาศเท่านั้น ส่วนหน่วยของกองบัญชาการกองทัพไทยไม่สามารถสมัครได้

๑.๘.๓ เป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์ดี ไม่เป็นผู้ที่มีร่างกายที่เห็นชัดว่าไม่สมบูรณ์ แต่ไม่ถึงทุพพลภาพ หรือมีอวัยวะพิการทุพพลภาพหรือผิดส่วนแต่อย่างใด หรือมีโรค หรือสภาพร่างกายหรือสภาพจิตใจซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๙๗

๑.๘.๔ ขนาดรอบตัว ตั้งแต่ ๗๖ เซนติเมตรขึ้นไป ในเวลาหายใจออก ขณะแขนแนบกับลำตัว และมีขนาดสูง ตั้งแต่ ๑๔๖ เซนติเมตรขึ้นไป

๑.๘.๕ ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในระหว่างเป็นผู้ต้องหา หรือจำเลยในคดีอาญา หรืออยู่ในระหว่างการควบคุมประพฤติ

๑.๘.๖ ไม่เป็นผู้เสพหรือเป็นผู้ติดยาเสพติดให้โทษตามกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ หรือมีประวัติเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทุกกรณี

๑.๘.๗ ไม่จำกัดคุณวุฒิการศึกษา

## ๒. การใช้ประโยชน์ทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ

คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ ๔๑/๖๕ ลง ๒๒ พ.ย.๖๕ เรื่อง การใช้ประโยชน์ทหารกองประจำการ ได้กำหนดให้หน่วยปกครองทหารกองประจำการ แยกทหารกองประจำการที่ได้ทำการฝึกตามหลักสูตรแล้ว ดังนี้ (กองทัพอากาศ, ๒๕๖๕)

๒.๑ จำพวกที่หนึ่งทหารยุทธการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านทหารอากาศโยธิน ต่อสู้อากาศยาน ปฏิบัติการพิเศษ รักษาการณ์ ผู้คุม ผู้ช่วยครูฝึกทหารใหม่ สุทกรรมของหน่วยปกครองทหารกองประจำการ และทำหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะอย่าง

๒.๒ จำพวกที่สองทหารสนับสนุน ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ด้านสนับสนุน พลแตร์ พลพยาบาล และพลดุริยางค์

### ๓. ความต้องการทหารกองประจำการและปัญหาข้อขัดข้องของการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

ตารางที่ ๒ - ๑ ความต้องการทหารกองประจำการ

ปีงบประมาณ	ความต้องการทหารกองประจำการ	ขอเข้ารับราชการต่อ	ร้องขอ (กรณีพิเศษ)	ร้องขอ (วันตรวจเลือก)	คงเหลือ บังคับเกณฑ์ (ใบแดง)
๒๕๖๒	๘,๙๘๓	๘๔	-	๕,๑๕๓	๓,๗๔๖
๒๕๖๓	๙,๖๒๖	๙๓	-	๕,๐๙๐	๔,๔๔๓
๒๕๖๔	๑๐,๑๕๓	๑๑๑	-	๓,๙๓๔	๖,๑๐๘
๒๕๖๕	๗,๓๐๐	๑๐๐	-	๓,๕๑๔	๓,๖๘๖
๒๕๖๖	๖,๘๐๐	๗๓	๖๕	๒,๗๗๗	๓,๙๘๕
๒๕๖๗	๕,๕๐๐	๔๗	๑๖๐	๒,๗๙๙	๒,๔๙๔

ที่มา : กรมกำลังพลทหารอากาศ

ตารางที่ ๒ - ๒ ปัญหาข้อขัดข้องของการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์

ปีงบประมาณ	ความต้องการ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก	ไม่มารายงานตัวเข้ากองประจำการ	คงเหลือเข้ากองประจำการ
๒๕๖๖	๑๓๐	๒๑๖	๖๕	๒	๖๑
๒๕๖๗	๑๖๐	๔๗๑	๑๖๐	๑๐	๑๕๐

ที่มา : กรมกำลังพลทหารอากาศ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และ พ.ศ.๒๕๖๗ กองทัพอากาศได้กำหนดความต้องการทหารกองประจำการ เพื่อรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ แต่พบปัญหาข้อขัดข้องที่ผู้สมัครมีจำนวนน้อยและไม่สามารถบรรจุ

ได้ครบตามจำนวนที่ต้องการ อีกทั้งยังมีแนวโน้มของผู้สมัครที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนความต้องการของกองทัพอากาศในอนาคต (ร้อยละ ๑๐๐ จากความต้องการทหารกองประจำการ)

#### **๔. นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการเป็นแบบสมัครใจ**

นโยบายเฉพาะข้อ ๒.๑ ปรับปรุงรูปแบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการเป็นแบบสมัครใจ ควบคู่กับวิธีการตรวจเลือกตามความจำเป็นเพื่อนำไปสู่รูปแบบสมัครใจโดยสมบูรณ์ในอนาคต และดำเนินการปรับลดอัตราทหารกองประจำการ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถของกองทัพในการป้องกันประเทศในแต่ละระดับสถานการณ์ การสนับสนุนการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงและการช่วยเหลือประชาชน ตลอดจนพิจารณากำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจ การสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ การปรับปรุงระบบการฝึกให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน รวมถึงประชาสัมพันธ์ให้สังคมและประชาชนได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับหน้าที่ความสำคัญ และสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ

#### **๕. การพัฒนากองทัพอากาศตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓**

การพัฒนากองทัพอากาศในปัจจุบันเป็นไปตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ยังดำรงวิสัยทัศน์กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN) มีขอบเขตและทิศทางการพัฒนาทั้ง ๓ มิติ ประกอบด้วย มิติทางอากาศ (Air Domain) มิติไซเบอร์ (Cyber Domain) และมิติอวกาศ (Space Domain) โดยกองทัพอากาศตระหนักถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการพัฒนากองทัพอากาศให้เจริญก้าวหน้า อันจะนำมาซึ่งการดำรงขีดความสามารถในการปฏิบัติการตามหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามในทุกมิติ จึงต้องมีการปรับโครงสร้างจัดตั้งหน่วยงานใหม่ เช่น กองบิน ๓ ศูนย์ไซเบอร์ กองทัพอากาศ ศูนย์วิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการบินและอวกาศกองทัพอากาศ สำนักงานการบินกองทัพอากาศ และศูนย์ปฏิบัติการทางอวกาศ (กองทัพอากาศ, ๒๕๖๓)

#### **๖. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของวัยรุ่น**

๖.๑ ผู้ใหญ่วัยรุ่น (Emerging Adulthood) เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงการพัฒนาการตั้งแต่วัยรุ่นตอนปลายจนถึงช่วงอายุประมาณ ๒๐ ปีตอนปลาย โดยเฉพาะช่วงอายุ ๑๘ - ๒๕ ปี ที่บุคคลมีลักษณะหรือคุณสมบัติเฉพาะอันโดดเด่นและแตกต่างจากช่วงวัยอื่น ๆ (Jensen, 2000) คือ เป็นบุคคลที่มีอายุบรรลุนิติภาวะและไม่ใช่วัยเยาว์ตามกฎหมาย มีพัฒนาการทางร่างกายและสติปัญญาที่ทำให้มีความสามารถที่มีประสิทธิภาพกว่าช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น ทำให้สามารถและมีเวลามากพอ

ที่จะสำรวจและทดลองในเรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์ และหน้าที่การงาน แต่ขณะเดียวกันก็ยังไม่สามารถที่จะรับผิดชอบตนเองได้เทียบเท่าผู้ใหญ่ คุณสมบัติ ๕ ประการของผู้ใหญ่วัยเริ่ม ดังนี้

- ๖.๑.๑ การค้นหาอัตลักษณ์ (Identity Exploration)
- ๖.๑.๒ ความรู้สึกไม่มั่นคง (Instability)
- ๖.๑.๓ การให้ความสำคัญกับตัวเอง (Self Focused)
- ๖.๑.๔ ความรู้สึกกำกวม (Feeling In Between)
- ๖.๑.๕ การมีความคิดว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นไปได้ (Possibilities/Optimism)

๖.๒ เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ (จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๑) ได้แบ่งระยะของวัยรุ่นออกเป็น ๓ ช่วง คือ วัยรุ่นตอนต้นอายุ ๑๒ - ๑๔ ปี วัยรุ่นตอนกลางอายุ ๑๔ - ๑๘ ปี และวัยรุ่นตอนปลายอายุ ๑๘ - ๒๑ ปี ซึ่งได้ให้คุณลักษณะของวัยรุ่นตอนปลาย (Late Adolescence) เด็กหญิงจะมีอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๐ ปี เด็กชายจะมีอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๑ ปี เป็นระยะที่พัฒนาการด้านต่าง ๆ เข้าสู่ภาวะอย่างสมบูรณ์ วัยรุ่นจะมีเอกลักษณ์ของตนเองจะพยายามคิดและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง ความต้องการการเห็นด้วยจากเพื่อน ๆ จะเริ่มหายไป เริ่มสนใจอาชีพอย่างจริงจัง รู้จักวางแผนสำหรับชีวิตในอนาคต พยายามที่จะปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีความต้องการในการสร้างความประทับใจในเรื่องต่าง ๆ ต้องการพิสูจน์ให้เห็นว่าตนมีความสามารถ ต้องการสิทธิเท่าเทียมกับผู้ใหญ่ รู้จักการอดกลั้นและข่มอารมณ์ และเริ่มคิดถึงเรื่องคู่ครอง

๖.๓ วัยรุ่นมักมีการแลกเปลี่ยนความเห็นซึ่งกันและกัน มักมีการพูดคุยเพื่อแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ ซึ่งจะกระตุ้นให้วัยรุ่นมีการเปลี่ยนแปลงตนเองหลาย ๆ ด้าน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะถูกใช้เพื่อแสดงความเป็นพวกเดียวกันหรือเป็นกลุ่มเดียวกัน ในแต่ละกลุ่มของวัยรุ่นจะมีความแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความต้องการทางสังคมและวัยรุ่นแต่ละกลุ่ม (จตุพร, ๒๕๔๔)

จากแนวคิดลักษณะของวัยรุ่นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

วัยรุ่นตอนปลายเด็กหญิงจะมีอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๐ ปี และเด็กชายจะมีอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๑ ปี เป็นบุคคลที่มีอายุบรรลุนิติภาวะและไม่ใช่ว่าผู้เยาว์ตามกฎหมาย มีการพัฒนาทางร่างกายและสติปัญญาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวัยเด็ก มีความต้องการสิทธิเท่าเทียมกับผู้ใหญ่ เริ่มสนใจการศึกษาและอาชีพอย่างจริงจัง รู้จักวางแผนสำหรับชีวิตในอนาคต ต้องการพิสูจน์ความรู้ความสามารถเพื่อแสวงหาความเป็นตัวตน และการเป็นที่ยอมรับของสังคมบนความคิดสร้างสรรค์ที่มองว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถเป็นไปได้ แต่ถึงแม้ว่าจะพยายามคิดและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองก็ตาม เพื่อน กลุ่ม และสังคมยังคงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน

๖.๔ อายุ (Age) ถือเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลให้คนเรามีความแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมของคนเรานั้น เกิดขึ้นจากแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้น โดยเชื่อว่าคนเราใช้ชีวิตตามแบบบทบาททางสังคม

ได้เป็นตัวกำหนดไว้เป็นแม่บท ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของคนที่มียาอยู่ในวัยเดียวกันเป็นเช่นเดียวกัน จากสภาพสังคมที่วางแบบอย่างไว้ (คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒)

ในยุคการสื่อสารไร้พรมแดนสามารถแบ่งกลุ่มผู้รับสารออกเป็นกลุ่มตามอายุวัย ที่สะท้อนถึงแนวความคิด การดำเนินชีวิต และโดยเฉพาะการเข้าถึงโลกอินเทอร์เน็ตที่ต่างกันออกไป จากการสำรวจพฤติกรรมของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ประจำปี ๒๕๖๕ พบว่านักเรียน และนักศึกษาที่มีจำนวนการใช้อินเทอร์เน็ตจำนวน ๘ ชั่วโมง ๕๗ นาทีต่อวัน และเมื่อพิจารณาอายุพบว่ากลุ่มอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี มีสัดส่วนในการใช้อินเทอร์เน็ตสูงที่สุด คือ ร้อยละ ๖๙.๗ (ไทยรัฐออนไลน์, ๒๕๖๕)

เมื่อคนเรามีอายุต่างกันมักมีความต้องการต่างกัน วัยกลางคน และสูงอายุน่าจะคำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จะใช้สื่อในการแสวงหาข่าวสารข้อมูลมากกว่าเพื่อความบันเทิง และจะซัดงูหรือเปลี่ยนใจได้น้อยลง ส่วนวัยหนุ่มสาวมักจะสนใจในเรื่องการศึกษาความเสมอภาค (ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐)

## ๗. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๗.๑ การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ (รัฐพล, ๒๕๕๔) ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ๖ ด้าน ดังนี้

๗.๑.๑ ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๗.๑.๒ ด้านการประชาสัมพันธ์

๗.๑.๓ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๗.๑.๔ ด้านการยอมรับนับถือในสังคม

๗.๑.๕ ด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการ

๗.๑.๖ ด้านสภาพแวดล้อมและความท้าทายในอาชีพทหาร ทั้งหมดล้วนมีผลต่อการตัดสินใจ ของทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ

๗.๒ บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด (วรากร, ๒๕๖๕) ผลการศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็น ทหารกองประจำการในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ดังกล่าว ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง ๓ กลุ่ม พบว่า ด้านความคุ้มค่า คือ ค่าตอบแทน และระยะเวลาในการประจำการที่น้อยลง การปรับเปลี่ยนระบบการตรวจเลือก มาเป็นระบบพลทหารอาสาสมัครด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านของเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงค่าตอบแทน สวัสดิการและความเจริญก้าวหน้า มีการพิจารณาบรรจุให้เข้ารับราชการในหน่วยซึ่งอยู่ในพื้นที่เดียวกัน

กับภูมิลำเนาเดิมหรือใกล้เคียงแล้ว จะเป็นผลก่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการทหารในระดับสูงมากกว่าปัจจุบัน

จากการวิจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ในส่วนของวิจัยดังกล่าวเป็นการหาปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งการรับราชการทหารกองประจำการดังกล่าวนี้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดปัจจัยแรงจูงใจที่ทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการประกอบไปด้วยสิทธิการลดเวลารับราชการตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งยังสามารถเลือกหน่วยที่ต้องการบรรจุได้ ต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพทหารหลังจากปลดประจำการไม่ว่าจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารหรือแม้แต่การไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ก็ตาม ความภาคภูมิใจ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นทหารเพื่อได้รับการยอมรับนับหน้าถือตาในสังคม ความท้าทายในอาชีพทหารที่ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ การได้รับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การได้รับสิทธิสวัสดิการที่ดี สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ขณะประจำการ การประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ข้อดี โอกาสต่าง ๆ ที่ได้รับของการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการอย่างทั่วถึง



## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เพื่อเสนอแนวทางการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถตอบสนองนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (กระทรวงกลาโหม, ๒๕๖๖) และสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลตาม ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนั้นกระบวนการวิจัยจะเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจของวัยรุ่นและทิศทางของ กองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ผ่านแนวคิด เครื่องมือ การศึกษาวิจัยอื่น ๆ และเอกสารของทางราชการ แล้วนำมาวิเคราะห์การสร้างแรงจูงใจของกองทัพอากาศ กลยุทธ์ที่ได้ นำมาสังเคราะห์เพื่อให้ได้แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศและสรุปมาเป็นผลการวิจัย

#### ๑. ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือทั้งเอกสารของทางราชการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวิเคราะห์เนื้อหาและ วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Content & Comparative Analysis) ผ่านแนวคิดและเครื่องมือ เพื่อให้ได้ แรงจูงใจของวัยรุ่นและทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ แล้วนำผล มาวิเคราะห์โดย SWOT Analysis & TOWS Matrix กลยุทธ์ที่ได้นำมาสังเคราะห์ได้แนวทางสร้างแรงจูงใจ ให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ของกองทัพอากาศ

#### ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลเอกสารที่นำมาศึกษาวิจัยเรื่องนี้เป็นข้อมูลเอกสารปฐมภูมิ (Primary Document) และ เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Document) ซึ่งเกณฑ์พิจารณาการเลือกเอกสารคำนึงถึงความจริง (Authenticity) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) การเป็นตัวแทน (Representativeness) และ ความหมาย (Meaning)

๒.๑ เอกสารปฐมภูมิ (Primary Document) ประกอบด้วยนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ดังนั้นกระบวนการวิจัยจะเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์แรงจูงใจ และเอกสารของทางราชการเกี่ยวกับการรับราชการทหารกองประจำการ

๒.๒ เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Document) ประกอบด้วยข้อมูลจากงานวิจัยและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการวิจัยตามเรื่องนี้

### ๓. วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารที่ได้จากการศึกษาเก็บรวบรวมในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ของวัยรุ่นที่มีอายุ ๑๘ - ๒๑ ปี โดยสนใจเฉพาะแรงจูงใจของวัยรุ่นและทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการ ซึ่งจะนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร (Document Analysis) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารวิธีเชิงคุณภาพ

๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Instruments of The Data Analysis & Synthesis Process) ประกอบด้วย

๓.๑.๑ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

๓.๑.๒ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis)

๓.๑.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดย PESTEL (PESTEL Analysis)

๓.๑.๔ การวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกโดย SWOT Analysis และสร้างกลยุทธ์ โดย TOWS Matrix (SWOT Analysis & TOWS Matrix)

๓.๒ กระบวนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis & Synthesis Process)

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) การพัฒนากำลังพลตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ร่วมกับแนวคิด เครื่องมือ และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล โดย SWOT Analysis และ TOWS Matrix เพื่อตอบคำถามการวิจัยหาแนวทางตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

## บทที่ ๔

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษารวบรวมข้อมูลในบทที่ ๒ และการใช้กระบวนการวิจัยในบทที่ ๓ เพื่อตอบคำถามการวิจัยว่ากองทัพอากาศจะมีแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ได้อย่างไร ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็น เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ได้แก่

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดย PESTEL Analysis ที่ส่งผลต่อการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ

๒. การวิเคราะห์แรงจูงใจของวัยรุ่นชายตอนปลายอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๑ ปี โดย SWOT Analysis ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

๓. การวิเคราะห์ทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวกับทหารกองประจำการโดย SWOT Analysis ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

๔. การวิเคราะห์กลยุทธ์โดย TOWS Matrix สร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

#### ๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกโดย PESTEL Analysis ที่ส่งผลต่อการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ

การเมือง (Political) นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ นโยบายเฉพาะข้อ ๒.๑ ปรับปรุงรูปแบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการเป็นแบบสมัครใจควบคู่กับวิธีการตรวจเลือกตามความจำเป็น เพื่อนำไปสู่รูปแบบสมัครใจโดยสมบูรณ์ในอนาคต และนโยบายเฉพาะข้อ ๒.๒ ปรับปรุงโครงสร้างการจัดกองทัพ อัตรากำลังพล และยุทธโธปกรณ์ ให้มีขนาดกะทัดรัด คล่องแคล่ว อ่อนตัว ทันสมัยและสมบูรณ์ในตัวเอง เพื่อให้สามารถตอบโต้ต่อภัยคุกคามที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในศตวรรษที่ ๒๑

เศรษฐกิจ (Economic) จากรายงานสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แนวโน้มเศรษฐกิจไทยปี ๒๕๖๗ คาดว่าจะขยายตัวในช่วงร้อยละ ๒.๗ - ๓.๗ อีกทั้งการว่างงาน เดือน ก.พ.๒๕๖๗ และ มี.ค.๒๕๖๗ คาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้น ๓.๑๘% และ ๒.๒๒% จากเดือนเดียวกัน ของปีก่อนตามลำดับ และการเลิกจ้างคาดการณ์ว่าจะเพิ่มขึ้น ๗.๗๘% และ ๔.๘๘% จากเดือนเดียวกัน ของปีก่อนตามลำดับ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๖๖)

สังคม (Social) ภาพลักษณ์ของทหารโดยเฉพาะกับคนรุ่นใหม่มักเป็นไปในทิศทางลบ ประกอบกับ รายงานของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประชากรไทยเริ่มลดจำนวนลงช่องว่างระหว่าง จำนวนเกิดและตายของประเทศไทยกว้างขึ้นทำให้อัตราเพิ่มตามธรรมชาติในไทยติดลบ

เทคโนโลยี (Technological) การแพร่กระจายของข้อมูลที่รวดเร็วผ่านสื่อสังคมออนไลน์ อีกทั้งเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ดาวเทียม และการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งใช้ในภาคธุรกิจและได้ถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการรบ

สิ่งแวดล้อม (Environmental) ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและมลพิษทางอากาศ เช่น ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน ๒.๕ ไมครอน

กฎหมาย (Legal) พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๕๖๗

## ๒. การวิเคราะห์แรงจูงใจของวัยรุ่นชายตอนปลายโดย SWOT Analysis ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

จากเอกสารทุติยภูมิ (Secondary Document) ข้อมูลจากงานวิจัยปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยการรับราชการทหารกองประจำการดังกล่าวนี้เป็นไปตามกฎหมาย ประกอบไปด้วยสิทธิการลดเวลารับราชการ โอกาสเลือกหน่วยที่ต้องการบรรจุรับราชการ มีความต้องการความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพทหารหลังจากปลดประจำการ ไม่ว่าจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารหรือการไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ความรู้สึกภาคภูมิใจ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นทหาร เพื่อให้ได้รับการยอมรับนับหน้าถือตาในสังคม ความท้าทาย ในอาชีพทหารที่ไม่เหมือนกับอาชีพอื่น ๆ การได้รับเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงที่มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การได้รับสิทธิสวัสดิการที่ดี มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ที่ดี ขณะประจำการการ ได้รับการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงนโยบายที่เกี่ยวข้อง ข้อดี โอกาสต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

วัยรุ่นชายตอนปลายอายุ ๑๘ - ๒๑ ปี นั้น เป็นบุคคลที่มีอายุบรรลุนิติภาวะและไม่ใช่นักเรียนตามกฎหมาย มีการพัฒนาทางร่างกายและสติปัญญาที่มีประสิทธิภาพมากกว่าวัยเด็ก มีความต้องการสิทธิเท่าเทียมกับผู้ใหญ่ เริ่มสนใจการศึกษาและอาชีพอย่างจริงจังรู้จักวางแผนสำหรับชีวิตในอนาคต ต้องการพิสูจน์ความรู้ความสามารถเพื่อแสวงหาความเป็นตัวตน และการเป็นที่ยอมรับของสังคม

บนความคิดสร้างสรรค์ที่มองว่าสิ่งต่าง ๆ สามารถเป็นไปได้ แต่ถึงแม้ว่าจะพยายามคิดและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเองก็ตาม เพื่อน กลุ่มและสังคมยังคงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

ตารางที่ ๔ - ๑ วิเคราะห์โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats)

	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Treats)
<b>ปัจจัยภายนอก</b>	O1 : นโยบายเฉพาะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม O2 : อัตราการว่างงานเพิ่มมากขึ้น O3 : ความสมัครใจรับราชการไม่ว่าจะเป็นผลมาจากกฎหมายหรือไม่ก็ตาม O4 : ความคิดที่สร้างสรรค์ของวัยรุ่น O5 : ความสนใจในการศึกษาและอาชีพ O6 : ความต้องการพิสูจน์ความสามารถ O7 : ช่วงอายุที่เหมาะสมกับการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่และการใช้ประโยชน์ O8 : การมีอิทธิพลของเพื่อน กลุ่ม และสังคม โดยเฉพาะการแพร่กระจายข้อมูลที่รวดเร็วผ่านสื่อสังคมออนไลน์	T1 : การตกเป็นเครื่องมือทางการเมืองทำให้ภาพลักษณ์ของทหารมักเป็นไปในทิศทางลบ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ T2 : สภาวะเศรษฐกิจ T3 : ประชากรไทยลดจำนวนลง ช่องว่างระหว่างจำนวนเกิดและตายของประเทศไทยกว้างขึ้น T4 : ความหลากหลายในอาชีพ

### ๓. การวิเคราะห์ทิศทางของกองทัพอากาศที่เกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการโดย SWOT Analysis ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

กองทัพอากาศได้กำหนดมาตรการจูงใจให้ทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศ โดยให้สิทธิ์และกำหนดโควตาการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนทหารสังกัดกลาโหม การได้รับคะแนนเพิ่มและกำหนดโควตาพิเศษในการสอบคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการการรักษาพยาบาลขณะประจำการ ส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ฝึกอาชีพก่อนปลดประจำการในสาขาอาชีพต่าง ๆ และเงินทุนการสงเคราะห์ด้านสวัสดิการกรณีเสียชีวิต

ตารางที่ ๔ - ๒ วิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weakness)

	จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weakness)
ปัจจัยภายใน	<p>S1 : ความท้าทายในอาชีพด้วยเทคโนโลยี</p> <p>S2 : ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>S3 : สร้างทักษะอาชีพที่ต่างจากภายนอก</p> <p>S4 : มุ่งสร้างขีดความสามารถกำลังพล</p> <p>S5 : อ่อนตัวในการบริหารกำลังพล</p> <p>S6 : ส่งเสริมขวัญกำลังใจของกำลังพล</p> <p>S7 : สร้างความภาคภูมิใจและการยอมรับ</p> <p>S8 : หน่วยงานจัดตั้งอยู่ในตัวเมืองของจังหวัดหลัก ๆ หลากหลายพื้นที่</p>	<p>W1 : อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>W2 : งบประมาณที่ได้รับมีอยู่อย่างจำกัด</p> <p>W3 : ความไม่แน่นอนของนโยบาย</p> <p>W4 : ขาดแคลนกำลังพลเชี่ยวชาญเฉพาะในบางสายวิทยาการหลัก</p> <p>W5 : สิทธิเสรีภาพที่ถูกจำกัด</p> <p>W6 : ภาพลักษณ์ขององค์กร</p> <p>W7 : การประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการเข้าถึงกลุ่มวัยรุ่น</p>

#### ๔. การวิเคราะห์กลยุทธ์โดย TOWS Matrix สร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ

ตารางที่ ๔ - ๓ วิเคราะห์ TOWS Matrix

	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
โอกาส (O)	<p><b>กลยุทธ์เชิงรุก</b></p> <p>๑) ส่งเสริมการศึกษาและทักษะอาชีพของกองทัพอากาศ ที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายและเทคโนโลยี เพื่อรองรับการบรรจุกำลังพลที่ปลดประจำการหรือมีความสามารถในการประกอบอาชีพอื่น (S1, S2, S3, S4, S7, O1, O2, O3, O4, O5, O6 และ O7)</p> <p>๒) ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มเป้าหมายทุกช่องทาง ให้ทราบถึงความมั่นคงในอาชีพ ความภาคภูมิใจ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ (S2, S4, S7, S8, O2 และ O8)</p>	<p><b>กลยุทธ์เชิงแก้ไข</b></p> <p>ปรับปรุงรูปแบบการฝึกและการบรรจุรับราชการของทหารกองประจำการให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวัยรุ่น ภายใต้ กรอบของงบประมาณและกฎหมายที่กำหนด (O1, O3, O4, O5, O6, O7, W1, W2, W3 และ W5)</p>

อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน	กลยุทธ์เชิงรับ
	สร้างภาพลักษณ์ของทหารในคนรุ่นใหม่ โดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกำลังพลทุกระดับชั้น รูปแบบการฝึกและการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ความก้าวหน้าในอาชีพ สิทธิประโยชน์ รวมทั้งเกียรติและศักดิ์ศรีของทหาร (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7 และ T1)	ปกครองทหารกองประจำการด้วยหลักธรรมมาภิบาล เพิ่มสิทธิสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สร้างอาชีพติดตัวที่มีมูลค่าตลอดจนการทำข้อตกลงกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการรับเข้าปฏิบัติงานหลังปลดประจำการ (T1, T2, T4, W1, W4, W5 และ W6)

กลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศจากการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

#### ๔.๑ กลยุทธ์เชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาและทักษะอาชีพของกองทัพอากาศที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายและเทคโนโลยี เพื่อรองรับการบรรจุกำลังพลที่ปลดประจำการหรือมีความสามารถในการประกอบอาชีพอื่น

กลยุทธ์ที่ ๒ ประชาสัมพันธ์ในกลุ่มเป้าหมายทุกช่องทางให้ทราบถึงความมั่นคงในอาชีพ ความภาคภูมิใจ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

#### ๔.๒ กลยุทธ์เชิงแก้ไข

ปรับปรุงรูปแบบการฝึกและการบรรจุรับราชการของทหารกองประจำการให้สอดคล้องกับคุณลักษณะของวัยรุ่น ภายใต้กรอบของงบประมาณและกฎหมายที่กำหนด

#### ๔.๓ กลยุทธ์เชิงป้องกัน

สร้างภาพลักษณ์ของทหารในคนรุ่นใหม่โดยการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับกำลังพลทุกระดับชั้น รูปแบบการฝึกและการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ ความก้าวหน้าในอาชีพ สิทธิประโยชน์ รวมทั้งเกียรติและศักดิ์ศรีของทหาร

#### ๔.๔ กลยุทธ์เชิงรับ

ปกครองทหารกองประจำการด้วยหลักธรรมมาภิบาล เพิ่มสิทธิสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ สร้างอาชีพติดตัวที่มีมูลค่าตลอดจนการทำข้อตกลงกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการรับเข้าปฏิบัติงานหลังปลดประจำการ

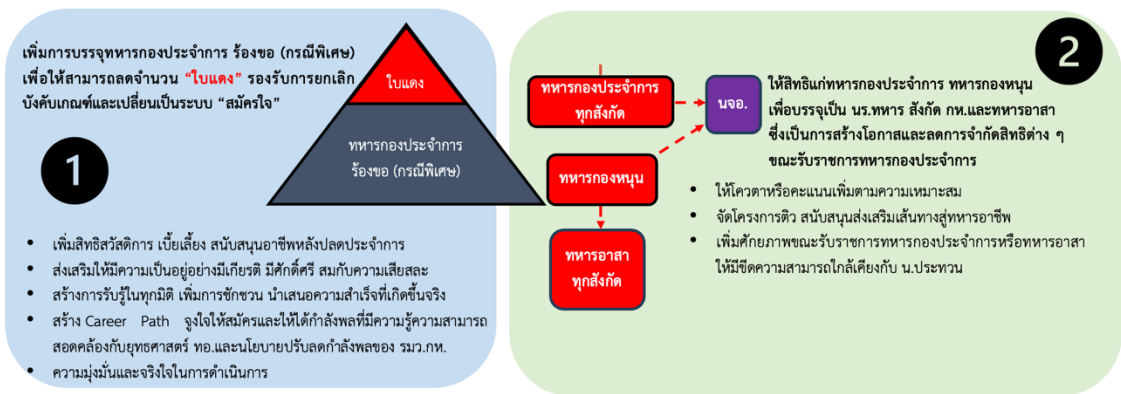
## บทที่ ๕

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### ๑. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจและแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ รองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓



ภาพที่ ๕ - ๑ ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์

เมื่อกองทัพอากาศสามารถเพิ่มการบรรจุทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ได้มากขึ้น จนกระทั่งมีจำนวนครบตามความต้องการทหารกองประจำการในแต่ละปีนั้น จะส่งผลให้จำนวนใบแดงลดลงจนกระทั่งไม่มีการจับใบแดง ด้วยการสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีต่าง ๆ อีกทั้งการให้สิทธิแก่ทหารกองประจำการและทหารกองหนุน เพื่อบรรจุเป็นนักเรียนทหาร สังกัดกลาโหม และทหารอาสา



เป็นการสร้างโอกาสและลดการจำกัดสิทธิต่าง ๆ ขณะรับราชการทหารกองประจำการ ตามแนวทาง  
ในภาพที่ ๕ - ๑

## ๒. อภิปรายผล

แนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ  
(กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศ จะทำให้กองทัพอากาศมีทหารกองประจำการบรรจุใช้รองรับ  
ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต พบว่าการสร้างแรงจูงใจ  
และการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมายนั้นมีความสำคัญ

การสร้างแรงจูงใจให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี  
(พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างสมรรถนะ  
และความพร้อมในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ กลยุทธ์ที่ ๒.๖ เสริมสร้าง  
ขีดความสามารถบุคลากรและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน (Human and Behavior) เพื่อพัฒนากำลังพล  
ทุกระดับของกองทัพอากาศ ให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในลักษณะ Cross-Functional และ  
Multi-Disciplined รวมทั้งดำเนินการสรรหาและพัฒนาสมรรถนะกำลังพลตรงตามความต้องการ  
และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนากองทัพอากาศ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ และกลยุทธ์  
ที่ ๒.๘ เสริมสร้างขีดความสามารถด้านการยุทธ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถด้านการยุทธ  
ของกองทัพอากาศทั้ง ๓ มิติ โดยการพัฒนาแนวความคิดในการปฏิบัติการกิจการพัฒนาระบบการฝึก  
และหลักสูตรการฝึกอบรม รวมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนและ  
สนับสนุนการปฏิบัติการกิจการกองทัพอากาศ อีกทั้งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ  
กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมอุตสาหกรรมการพัฒนาคนและการศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ เพื่อส่งเสริม  
อุตสาหกรรมพัฒนาคนและการศึกษา

การประชาสัมพันธ์และการสร้างภาพลักษณ์ ควรดำเนินการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ซึ่งเป็นช่องทาง  
ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาพบว่ากลุ่มอายุ ๑๕ - ๒๔ ปี มีสัดส่วน  
ในการใช้อินเทอร์เน็ตสูงสุด ทั้งนี้กองทัพอากาศควรมีส่วนร่วมกับการดำเนินการรับสมัครทหารกองเกิน  
เข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ทุกขั้นตอน เช่น  
การประชาสัมพันธ์, การรับสมัคร, การคัดเลือก, การตรวจโรค และการส่งเข้ากองประจำการ เพื่อให้สามารถ  
ประชาสัมพันธ์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากด้วยเช่นกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ได้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสามารถตอบคำถาม  
ของการวิจัยได้ ดังนั้นหากแปลงกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติจะสามารถรองรับระบบทหาร  
กองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต และสนับสนุนการดำเนินการ  
ตามยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓ อีกด้วย

### ๓. ข้อเสนอแนะ

#### ๓.๑ ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยนี้ไปใช้

กองทัพอากาศควรพิจารณาปรับปรุงรูปแบบการฝึกและการรับราชการของทหารกองประจำการบนแนวคิดที่ปรับเปลี่ยนกองพันในยามปกติเป็นสถานศึกษาทางทหาร ที่สามารถให้ความรู้ทางวิชาการและความรู้ตามสายวิทยาการของกองทัพอากาศที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สอดคล้องกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความท้าทายและเทคโนโลยี เป็นการต่อยอดให้ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการแล้วมีความพร้อมเข้ารับการศึกษาต่อเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ในกองทัพอากาศต่อไป หากพิจารณาแล้วเป็นผลดีอย่างยิ่งกับกองทัพอากาศในแง่ของการลดงบประมาณ และระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกศึกษาเมื่อเทียบกับการบรรจุบุคคลภายนอกเข้ารับราชการ อีกทั้งรูปแบบการฝึกศึกษาในขณะรับราชการทหารกองประจำการตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถเพิ่มคุณค่าจากการออกประกาศนียบัตรของกองทัพอากาศ เพื่อรับรองว่าให้ทหารกองประจำการมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปสมัครงานกับหน่วยงานภายนอกที่ร่วมทำข้อตกลงกับกองทัพอากาศทั้งภาครัฐและเอกชนได้ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างแนวทางการก้าวหน้าในอาชีพ สร้างภาพลักษณ์ใหม่ในฐานะสถานศึกษาทางทหารที่ดีมีคุณค่า ได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีเกียรติและศักดิ์ศรีตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจแก่ทหารกองประจำการ

#### ๓.๒ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๓.๒.๑ ควรมีการศึกษาแรงจูงใจและพฤติกรรมของวัยรุ่นชาย อายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ โดยเฉพาะในกลุ่มของทหารกองเกินที่มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศได้ เพื่อประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินการให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น

๓.๒.๒ ควรมีการศึกษาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ในส่วนของกองทัพอากาศของทหารกองเกิน ที่มีอายุ ๒๒ - ๒๙ ปีบริบูรณ์ เพื่อรองรับระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครทดแทนการเรียกเกณฑ์ในอนาคต

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กระทรวงกลาโหม. (๒๕๖๖). เข้าถึงได้จาก รัฐบาลไทย: <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/74167>

กองทัพอากาศ. (๒๕๖๓). ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง พ.ศ.๒๕๖๓.

กองทัพอากาศ. (๒๕๖๕). คำสั่งกองทัพอากาศ (เฉพาะ) ที่ ๔๑/๖๕ เรื่อง การใช้ประโยชน์ทหารกองประจำการ.  
ในกองทัพอากาศ.

กองทัพอากาศ. (๒๕๖๖). อนุมัติผู้บัญชาการทหารอากาศ ที่ กท ๐๖๐๔.๓/๖๒๔๗ เรื่อง ขออนุมัติ  
รับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ)  
ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี ๒๕๖๗. ในกองทัพอากาศ

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (๒๕๕๒). ใน ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ, *การวิเคราะห์ผู้รับสาร*.

จันทร์เพ็ญ แสงอรุณ. (๒๕๕๑). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ.

ไทยรัฐออนไลน์. (๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๕).

เข้าถึงได้จาก [https://www.thairath.co.th/money/economics/thailand\\_econ/2480711](https://www.thairath.co.th/money/economics/thailand_econ/2480711)  
ภาควิชาประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (๒๕๔๐). ประมยะ สตะเวทิน, *หลักนิเทศศาสตร์*.

รัฐพล ตรีธนะ. (๒๕๕๔). ปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ  
ของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ.

วรากร ทুমสุต. (๒๕๖๕). ปัจจัยในการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่  
จังหวัดร้อยเอ็ด.

สภาผู้แทนราษฎร. (๒๕๕๗). พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๕๗.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖).

เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=14571&filename=index](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=14571&filename=index)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.).

เข้าถึงได้จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=5491](https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=5491)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.).

เข้าถึงได้จาก <http://social.nesdc.go.th/social/Default.aspx?tabid=131>

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (๒๕๖๖). อนุมัติรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ที่ กห ๐๒๐๑/๔๘๑๑

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการ ทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ

(กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ประจำปี ๒๕๖๗. ในกระทรวงกลาโหม

### ภาษาต่างประเทศ

Jeffrey Jensen Arnett. (May 2000). Emergine Adulthood.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ, ชื่อ	นาวาอากาศโท ยุทธพงษ์ นิลจินดา
วัน เดือน ปี เกิด	๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๐
สถานที่เกิด	จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	๕๕/๒๑๔ หมู่ที่ ๑๗ บึงคำพร้อย ลำลูกกา ปทุมธานี ๑๒๑๕๐
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ปี ๒๕๔๗ โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๔๗ ปี ๒๕๔๙ ปริญญาตรีสาขาคอมพิวเตอร์ โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช ปี ๒๕๕๓ หลักสูตรศษย์การบิน รุ่นที่ ๑๒๘ ปี ๒๕๕๔ หลักสูตรนายทหารนิรภัยการบิน รุ่นที่ ๕๗ ปี ๒๕๕๘ หลักสูตรนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง รุ่นที่ ๑๓๓ ปี ๒๕๖๒ หลักสูตรนายทหารกำลังพล รุ่นที่ ๓๑ ปี ๒๕๖๓
ประวัติการทำงาน	รองหัวหน้าแผนกนโยบายและแผน กองนโยบายและแผน สำนักนโยบาย และบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รองหัวหน้าแผนกแผนการบรรจุกำลังพล กองนโยบายและแผน สำนักนโยบาย และบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ หัวหน้าแผนกโครงการและงบประมาณ กองนโยบายและแผน สำนักนโยบาย และบริหารกำลังพล กรมกำลังพลทหารอากาศ ปี ๒๕๖๖ - ปัจจุบัน