

แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์: กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

วันที่รับบทความ: 11 เมษายน 2568
วันแก้ไขบทความ: 19 พฤษภาคม 2568
วันที่ตอบรับบทความ: 25 มิถุนายน 2568

พนตรีสุริยา แสงทรัพย์¹

ปธาน สุวรรณมงคล²

เฉลิมพร เบ็นเยือก³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ และ 2) ศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ทั้งนี้ เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พลทหารจากหน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดลพบุรี จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาเป็นภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตและด้านความมั่นคง และ 2) ปัจจัยด้านความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ คือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต จากผลการศึกษาผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ อาจใช้ประกอบการวางแผนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการรับสมัครพลทหารออนไลน์ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดด้วยการเพิ่มการประชาสัมพันธ์ในการสร้างภาพลักษณ์ของทหารให้มีศักดิ์ศรีมีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ประชาชน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของการรับสมัครโดยใช้เจ้าหน้าที่ที่เป็นบุคคลให้มากขึ้น และการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการ เงินเดือนได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกวิชาชีพและด้านอื่น ๆ อย่างจริงจังให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์มากขึ้น รวมถึงผ่านกระบวนการคัดเลือก 5 ขั้น และพัฒนาเพื่อนำไปสู่ระบบอาสาสมัครต่อไป

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; พลทหารออนไลน์; ทหารปืนใหญ่; จังหวัดลพบุรี

ประเภทบทความ : บทความวิจัย

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี 12000. =

² อาจารย์ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี

³ รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ปทุมธานี

* ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: fogus5300@gmail.com

อีเมล: ² pthan.s@rsu.ac.th; ³ chalernporn.y@rsu.ac.th



Motivation for applying to join the military via online channels: A case study of military units at the Artillery Center (for Bhumibol), Lopburi Province

Received: 11 April 2025

Revised: 19 May 2025

Accepted: 25 June 2025

Major Suriya Saweangsup¹

Pathan Suvannamongkol²

Chalernporn Yenyuak³

Abstract

The objectives of this study are to 1) study the motivational factors for applying to join the military via online channels, 2) study the demand factors influencing applications submitted through online channels to present guidelines to enhance military recruitment through online platforms within military units at the Artillery Center (Bhumibol Camp), Lopburi Province. This study employed quantitative research approaches. Questionnaires were used as research tools to collect data from 92 samples who had applied to become soldiers via online channels for military recruitment at the Artillery Center (Bhumibol Camp), Lopburi Province, selected using Taro Yamane's formula. The statistical methods used in this study include percentage, mean, standard deviation, and descriptive data synthesis to provide an overall analysis. The results showed that 1) the motivational factors for applying to join the military via online channels include salary, career advancement opportunities, future career growth potential, and job security. And 2) the demand factors influencing applicants involve the need for security and safety, the desire for love and social belonging, the need for recognition and respect, and the aspiration for success in life. Therefore, to enhance recruitment motivation, several strategies are recommended. These include increasing public relations efforts to promote the military's image as honorable and prestigious to gain public trust, expanding recruitment information dissemination using more personnel, and

¹ Student, Master of Public Administration, Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

² Lecturer, Assoc.Prof.Dr. Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

³ Deputy Dean of Academic and Director of Master of Public Administration Program, Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Pathumthani 12000

* Corresponding author Email: fogus5300@gmail.com

Email: ² pthan.s@rsu.ac.th; ³ chalernporn.y@rsu.ac.th



improving the quality of life for recruits by enhancing welfare benefits, salaries, educational opportunities, vocational training, and other aspects, more effectively. Furthermore, a five-step selection process should be implemented to ensure the recruitment of qualified candidates, ultimately developing the system towards a volunteer-based recruitment model in the future.

Keywords: Motivation; Military via Online Channels; the Artillery Center; Lopburi Province

Type of Article: Research Article



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีเอกราช เอกลักษณ์ วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมที่งดงามมีความอุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ เป็นที่หมายปองของต่างประเทศ ที่ต้องการจะมายึดครองแผ่นดินไทย แต่ด้วยความสามารถ ความเสียสละของบรรพบุรุษไทย ตั้งแต่สมัยโบราณที่ป้องกันประเทศและรักษาแผ่นดินไทยไว้ให้ลูกหลานได้มีแผ่นดินอยู่อาศัย การมีกองทัพที่เข้มแข็งสมบูรณ์ถือเป็นสิ่งที่สร้างความมั่นใจความปลอดภัยของคน ในชาติและป้องกันคนต่างชาติเข้ามารุกราน จึงไม่อาจกล่าวได้ว่าการรักษาป้องกันประเทศเป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งหรือของครอบครัวใดครอบครัวหนึ่งหรือหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งหรือสถาบันใดสถาบันหนึ่ง ถือเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน (นิรันดร์ แสงโสม, 2562)

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2516 ในมาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน” นอกจากนี้ ยังมีกฎกระทรวงซึ่งให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงระหว่างกัน และยังมีกฎหมาย ข้อบังคับ และคำสั่งอื่น ๆ ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญา พระราชบัญญัติสัญชาติ ข้อบังคับ กระทรวงกลาโหม และคำสั่งกองทัพบก ซึ่งเป็นมาตรการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติ สำหรับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งจะกระทำในช่วงเดือนเมษายนทุกปี หรือที่ชาวไทยทั่วไปเรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” (ยรรยพ ตนต์, 2561) ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยการถูกตรวจเลือกเข้าไปด้วยความไม่เต็มใจของบุคคลที่ผ่านระบบการตรวจเลือกดังกล่าว นั้น ทำให้ความตั้งใจในการฝึกอบรม และการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงอาจยังไม่เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ กระทรวงกลาโหมจึงได้มอบหมายให้กองทัพบก รับผิดชอบดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกทหารกองเกิน เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครได้ โดยไม่ต้องรอให้มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนด ผ่านโครงการณรงค์ให้ทหารกองเกินมีความสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ อันเป็นแนวทางที่กองทัพบกจะได้ผลิตกำลังพลทหารกองประจำการที่มีประสิทธิภาพด้วยความสมัครใจ ทำให้อยู่รู้และเข้าใจในบทบาทของตนถึงการทำหน้าที่เป็นทหารกองประจำการ มีความมุ่งมั่นในการฝึกอบรม ตั้งใจรับราชการทหารกองประจำการจนกว่าจะปลดจากกองประจำการตามกำหนดด้วยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคคล เพื่อให้เกิดความสมัครใจ ยินดีสมัครเข้ามาเป็นพลทหาร ซึ่งในต่างประเทศแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการของกองทัพบกไทย จากวิธี “เกณฑ์ทหาร” ไปสู่วิธี “อาสาสมัคร” มีประเทศที่ดำเนินการอยู่หลายประเทศ อาทิ ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น (อภิรักษ์ เนียมกล้า, 2565) โดยแต่ละประเทศได้มีการกำหนดปัจจัยจูงใจในการอาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลได้เกิดความต้องการเข้ามาเป็นทหารด้วยความสมัครใจ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ด้วยความเต็มใจ

ต่อมาในปี พุทธศักราช 2564 กระทรวงกลาโหมได้มีประกาศรับสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติรับราชการ

ทหาร พุทธศักราช 2497 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2516 ในมาตรา 7 บัญญัติว่า “ชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน” พร้อมกำหนดคุณสมบัติและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับตามพระราชบัญญัติไว้อย่างชัดเจน โดยกระทรวงกลาโหมได้มีการเปิดรับสมัครพลทหารออนไลน์มาอย่างต่อเนื่อง และได้กองทัพบกได้เริ่มทดลองแนวคิดรับสมัครพลทหารแบบสมัครใจ โดยเป็นการพัฒนาการตรวจเลือกทหารกองประจำการ เพื่อมุ่งสู่ระบบทหารกองประจำการอาสา และทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต ซึ่งเป็นไปตามนโยบายกระทรวงกลาโหมในด้านการปฏิรูปของกองทัพและเพิ่มหลากหลาย รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครเป็นทหาร ซึ่งถ้ามีผู้สมัครครบตาม จำนวน 10,000 อัตรา ทำให้สามารถลดยอดใบแดงในการตรวจเลือกในปี พุทธศักราช 2564 ได้ 10,000 อัตรา และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พุทธศักราช 2561-2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พุทธศักราช 2566-2570) และนโยบายรัฐบาลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จากจำนวนผู้สมัครเป็นพลทหารออนไลน์ที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี เพื่อให้ได้สารสนเทศไปประกอบเป็นแนวทางในการพัฒนาการรับสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง เพื่อช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในด้านปัจจัยแรงจูงใจและด้านปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต



ด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2564-2567 รวมจำนวน 119 คน

ด้านเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2564 - ธันวาคม พุทธศักราช 2567

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปประกอบการวางแผนการพัฒนารับสมัครให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการเป็นพลทหารออนไลน์มากขึ้น

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วน รวมถึงการบริหารจัดการในองค์กรภาครัฐ เช่น กองทัพบก ซึ่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความสะดวกสบายแก่ประชาชน รวมถึง การนำระบบออนไลน์มาใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหาร ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวของกองทัพบกในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ความสำคัญของยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ในการรับสมัครพลทหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงกระบวนการคัดเลือกและลดขั้นตอนการสมัคร การเดินทาง การเตรียมเอกสารต่าง ๆ สร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัลและสามารถเข้าถึงกระบวนการได้อย่างรวดเร็ว โดยในส่วนของกองทัพบก มีการนำแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Administration) มาปรับใช้ในกระบวนการรับสมัครพลทหารออนไลน์เป็นก้าวสำคัญของกองทัพบกในการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือกลุ่มเป้าหมายในยุคดิจิทัล และยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในกระบวนการรับสมัครในระยะยาว

โดยแนวคิดแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญของบุคคลที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคลและองค์กรตั้งไว้ โดยการศึกษาของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2562) ได้เสนอ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ที่ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแนวทางการศึกษานี้เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อแรงจูงใจของบุคคลที่กองทัพบกได้จัดให้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลได้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นทหารประจำการ ได้เข้ารับการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคคลทั้งความคิด ทักษะ การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดความยั่งยืน โดยกองทัพบกจะมีส่วนในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดการพัฒนาตนเอง

สร้างแรงขับภายในตัวบุคคลให้แสดงสมรรถนะที่กองทัพพึงประสงค์ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความต้องการ (Need) ของบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเกิดสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการนั้น เมื่อความต้องการที่เกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ขึ้นอีก และอาจมีความต้องการในระดับที่สูงเพิ่มขึ้น ทดแทนวงเวียนความต้องการเดิมอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่อยู่ในกลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ โดยทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow (1970 อ้างถึงใน มัทนียา กายแก้ว, 2559) ได้เสนอว่าพื้นฐานความต้องการของมนุษย์นั้นย่อมไม่มีที่สิ้นสุด โดยจะเริ่มเรียงร้อยความต้องการจากข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดเป็นลำดับ โดยได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับคือ 1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ 2) ความต้องการมั่นคง ปลอดภัย (Security of Safety Needs) ของบุคคลทั้งความปลอดภัยทางร่างกายและจิตใจ 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ตามต้องการ 4) ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) จากบุคคลรอบข้างที่เกิดจากความความสำเร็จของบุคคลนั้น และ 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self Realization) ซึ่งอยู่ในลำดับสูงสุด เป็นความอยากสำเร็จในชีวิตตามความคาดหวัง ความใฝ่ฝันหรือความทะเยอทะยานที่อยากได้รับผลสำเร็จที่สูงสุดของตน โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดปัจจัยจูงใจในการอาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลได้เกิดความต้องการเข้ามาเป็นทหารด้วยความสมัครใจ อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ด้วยความเต็มใจ จึงเป็นที่มาของ “พลทหารออนไลน์” (Military via Online Channels) ที่หมายถึงบุคคลที่สมัครเข้าโครงการพลทหารออนไลน์ที่ปิดรับทหารกองกองเนที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และ 22-29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งเป็นผู้ที่ผ่านการตรวจเลือกแล้วแต่ไม่ถูกเข้ากองประจำการ กล่าวได้ว่าพลทหารออนไลน์เป็นพลทหารที่เข้ามารับราชการเป็นทหารกองประจำการที่จะได้มีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิตความเป็นทหารในช่วงระยะเวลาหนึ่งซึ่งช่วงระยะเวลาดังกล่าวนั้นอาจเป็นช่วงเวลาที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจต้องการต่อยอดเข้ามารับราชการเป็นทหารอาชีพในระดับนายสิบและนายทหารต่อไป (กองทัพบก, 2568) โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow 5 ลำดับ มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดการศึกษา เพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณค่า

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ผลสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ที่ประจำการอยู่ในปัจจุบัน ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2564-2567 รวมทั้งสิ้น 119



คน จาก 5 หน่วยทหารในพื้นที่ประกอบด้วย 1) กรมนักเรียนโรงเรียนทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 2) กองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 3) กองพันบริการ กองบริการ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ 4) กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 3 กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 และ 5) กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 31 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) จากพลทหารที่พบเมื่อลงสำรวจข้อมูลในเขตพื้นที่ศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพลทหารในสังกัด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และ ข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความมั่นคง และวิธีการปกครองบังคับบัญชา และ ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการของบุคคลในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ ของหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการได้รับความยกย่องนับถือ และความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต โดยเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าในแบบสเกล 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยก่อนนำไปแจกจริงกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิเกี่ยวกับการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) มีสาระสำคัญ เกี่ยวกับความหมายแนวคิดปัจจัยจูงใจและปัจจัยความต้องการ และข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการรับสมัครพลทหารออนไลน์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพลทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ ในระหว่างพักปฏิบัติหน้าที่ และมีความสะดวกยินดีในการให้ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้สถิติพรรณนา ประกอบการอธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อาชีพ สถานภาพ การศึกษา รายได้ และข้อมูลข่าวสารในการรับสมัคร ใช้สถิติพรรณนา ค่าจำนวนและค่าร้อยละ (Percentage) และพรรณนาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยความต้องการด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

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

ปัจจัยแรงจูงใจ

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยแรงจูงใจ

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.57	.61	มากที่สุด	2
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.26	.61	มากที่สุด	3
3	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.18	.79	มาก	4
4	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.96	.21	มากที่สุด	1

ปัจจัยค้ำจุน

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยค้ำจุน

ลำดับ	ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ด้านเงินเดือน	4.21	.72	มากที่สุด	4
2	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.97	.21	มากที่สุด	1
3	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.92	.28	มากที่สุด	2
4	ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.76	.56	มากที่สุด	3



สรุปผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจพบว่าด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 4.96 รองลงมาคือด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.57 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ย 4.18 ดังแสดงในตาราง 1

สรุปผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.92 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย 4.21 ดังแสดงในตาราง 2

ปัจจัยด้านความต้องการ

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยความต้องการ

ลำดับ	ปัจจัยความต้องการ	$\bar{X}$	SD	แปลความ	ลำดับที่
1	ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย	4.68	.55	มากที่สุด	3
2	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	4.90	.31	มากที่สุด	2
3	ความต้องการความรักและสังคม	4.32	.63	มากที่สุด	5
4	ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง	4.43	.46	มากที่สุด	4
5	ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	4.97	.18	มากที่สุด	1

สรุปผลการศึกษาปัจจัยด้านความต้องการ พบว่า ด้านที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีค่าเฉลี่ย 4.97 รองลงมาคือ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.90 และด้านที่มีระดับความเห็นน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการความรักและสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.32 ดังแสดงในตาราง 3

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ โดยใช้ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) โดย Herzberg ซึ่งได้จำแนกเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทที่แตกต่างกันที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลหรือเกิดแรงผลักดันในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ที่สำคัญคือ

1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความพึงพอใจและทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ พบว่าผู้สมัครพลทหารออนไลน์มีแรงผลักดันในเรื่องของโอกาสการเติบโตในอาชีพ เช่น การได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การพัฒนาความรู้เฉพาะทางในการทำงานและการปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการต่อยอดเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก และนักเรียนเตรียมทหารหากมีผลการเรียนที่ดี การได้รับการยอมรับจากผู้อื่นทั้งในด้านความสามารถและความทุ่มเท ยังเป็นอีกปัจจัยที่ส่งเสริมแรงจูงใจของผู้สมัคร ความภาคภูมิใจในการได้ทำหน้าที่รับใช้ชาติช่วยให้ผู้สมัครรู้สึกมีคุณค่าในตนเองมากขึ้น และการที่

กองทัพอากาศให้พวกเขาสามารถพัฒนาทักษะเฉพาะทางการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม ทำให้พวกเขามองเห็นศักยภาพและความสามารถของตนเองในเส้นทางสายอาชีพนี้ นอกจากนี้ ผู้สมัครหลายคนยังมีความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมจากการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพอากาศ ซึ่งถือเป็นการเสริมสร้างคุณค่าและแรงจูงใจในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของครายูธ์ เสวคณธ์ (2560) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ เช่น สิทธิที่จะได้รับและการยอมรับนับถือจากสังคม เป็นแรงจูงใจสำคัญ ซึ่งตรงกับปัจจัยจูงใจ ในทฤษฎีของ Herzberg ที่ส่งเสริมให้ผู้สมัครมีแรงผลักดันในอาชีพทหาร และด้านปัจจัยค้ำจุน สอดคล้องกับการศึกษาของ เสกสรร เสืออิม (2557) ที่พบว่าให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น รายได้และสวัสดิการ ซึ่งช่วยลดความกังวลในชีวิตประจำวันของผู้สมัคร

2) ปัจจัยค้ำจุน ครอบคลุมสิ่งที่หากขาดไปแล้วจะทำให้เกิดความไม่พอใจ โดยปัจจัยในกลุ่มนี้รวมถึงสภาพแวดล้อมและความมั่นคงในอาชีพ สำหรับผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ความมั่นคงด้านรายได้เป็นสิ่งสำคัญมาก โดยเฉพาะในรูปแบบของเงินเดือนที่แน่นอน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการที่ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ และการประกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ความปลอดภัยที่กองทัพอากาศให้ เช่น การรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ปฏิบัติงาน และระบบดูแลสุขภาพ จึงช่วยลดความกังวลใจและทำให้ผู้สมัครรู้สึกมั่นใจในการทำงานในสายอาชีพนี้ การสนับสนุนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่พักอาศัย อาหาร และการฝึกฝนที่มีมาตรฐานยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพอใจในระดับพื้นฐานของผู้สมัคร รวมถึงการมีโอกาสในการเรียนรู้และเพิ่มวุฒิการศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งช่วยให้พลทหารมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและเติบโตในอาชีพทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยค้ำจุนที่กองทัพอากาศได้จัดหาให้ เพื่อให้ผู้สมัครรู้สึกว่ามีสิ่งสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ และช่วยเสริมให้พวกเขารู้สึกมั่นคงในอาชีพและพร้อมรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของอภิเชษฐ ชุ่มวาริ (2560) และ ทิฆัมพร เพชรสุวรรณ (2560) ระบุว่ารายได้และสวัสดิการ เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทนรายเดือน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้สมัครมองหา และด้านความต้องการความมั่นคง พบว่างานวิจัยของ ครายูธ์ เสวคณธ์ (2560) และ เสกสรร เสืออิม (2557) เน้นเรื่องความมั่นคงในอาชีพและโอกาสก้าวหน้า เช่น สิทธิเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ และความต้องการการยอมรับและพัฒนาตนเอง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังกล่าวถึงความภาคภูมิใจและการได้รับการยอมรับจากสังคม ที่ผู้สมัครมองเห็นโอกาสเติบโตและเป็นที่ยอมรับในฐานะทหาร

โดยสรุป แนวคิดของ Herzberg ช่วยให้เข้าใจถึงแรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ ที่ครอบคลุมทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งทำให้ผู้สมัครได้รับทั้งความมั่นคงและการสนับสนุนในพื้นฐานที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันยังได้รับการส่งเสริมให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเอง สร้างอนาคตในสายอาชีพ และรู้สึกภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ทำ

3) ผลการศึกษาความต้องการในการสมัครเป็นพลทหารออนไลน์ตามแนวคิดของ Maslow ที่พบว่าผู้สมัครมีแรงจูงใจในหลายระดับ เริ่มจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงินและสวัสดิการจากกองทัพอากาศ ซึ่งช่วยให้พวกเขาสามารถดูแลตนเองและแบ่งเบาภาระครอบครัวได้ ต่อมาที่ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ผู้สมัครคาดหวังถึงความมั่นคงในอาชีพ ความปลอดภัย และ การได้รับการดูแลจากกองทัพอากาศ สร้าง



ความเชื่อมั่นในอนาคตของตนเองและครอบครัว ในระดับของความต้องการทางสังคม การสมัครเป็นพลทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทหาร สำหรับความต้องการการยอมรับนับถือ ผู้สมัครมีแรงจูงใจจากการได้รับการยอมรับและเคารพจากสังคม รวมถึงโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพ และระดับความต้องการพัฒนาตนเอง การเป็นพลทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้ผู้สมัครฝึกทักษะสำคัญ เช่น การทำงานเป็นทีมและการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเติบโตในชีวิต

โดยสรุป การใช้แนวคิดของ Maslow ในการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้สมัครพลทหารออนไลน์ช่วยให้เราเข้าใจถึงความต้องการที่ครอบคลุมทั้งด้านความมั่นคงทางกายภาพ ความปลอดภัยทางอาชีพ ความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาตนเอง ทำให้ผู้สมัครมองเห็นเส้นทางในการเติบโตและสร้างอนาคตที่มั่นคง ทั้งในฐานะพลทหารและในฐานะบุคคลที่มีศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา มีประเด็นที่นำไปสู่ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ

1) การสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ของหน่วยทหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้สื่อบุคคลในการประชาสัมพันธ์ จากการศึกษาพบว่า การรับรู้ข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ของรัฐค่อนข้างน้อย ดังนั้น ควรเพิ่มความสำคัญในการใช้สื่อบุคคล เช่น ครู ผู้ใหญ่บ้านเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และเจ้าหน้าที่ทหาร เพื่อประชาสัมพันธ์การรับสมัคร โดยการสื่อสารสองทางผ่านสื่อบุคคลจะช่วยให้กลุ่มเป้าหมายสามารถซักถามข้อมูลและเข้าใจรายละเอียดได้อย่างถูกต้องและครบถ้วนมากขึ้น

2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความต้องการในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ที่สำคัญประการหนึ่งคือความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น หน่วยงานจึงอาจปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพราะอาชีพทหารถูกมองว่ามีรายได้น้อยส่งผลให้แรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น กองทัพบกควรพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครมองว่าอาชีพทหารมีความมั่นคงและตอบสนองความต้องการด้านรายได้ดีขึ้น

3) ประชาสัมพันธ์ผ่านสถานศึกษาทั่วประเทศ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดส่งหนังสือประชาสัมพันธ์การรับสมัครทหารกองประจำการไปยังโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงเยาวชน พร้อมทั้งยกระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายเกี่ยวกับอาชีพทหารและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะได้รับ

4) รับประกันสิทธิและผลประโยชน์ที่ประชาชนสัมพันธ์ไว้ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของผู้ที่สมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์ควรได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนตามที่ได้ประชาชนสัมพันธ์ไว้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและเป็นแรงจูงใจให้ผู้สมัครเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองทัพบก. (2568). *เส้นทางจากพลทหารสู่นายร้อย*. <https://rta.mi.th/rta-knowledge-ep2-private-to-cadet/>

ศรายุทธ เสาวคนธ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก*. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ทิมมพร เพชรสุวรรณ. (2567). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ*. วิทยาลัยการทัพบก.

นิรันดร์ แพงไธสง. (2562). *มาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมการรับราชการทหารกองประจำการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *2-Factor Theory*. <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg>

มัทนียา กายแก้ว. (2559). *จิตวิทยาสำหรับครู*. <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/18115/1/6410521543.pdf>

ยรรยพ ตนต์. (2561). *ปัญหาพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ศึกษาเฉพาะกรณีการเรียกคนเข้ากองประจำการ* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสกสรร เสืออิม. (2557). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการของทหารกองเกินพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. วิทยาลัยการทัพบก.

อภิเชษฐ ชุ่มวาริ. (2560). *การตัดสินใจของทหารกองเกินร้องขอเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่กองทัพบกที่ 3*. วิทยาลัยการทัพบก.

อภिरักษ์ เนียมกล้า. (2565). *การพัฒนากฎหมายว่าด้วยรูปแบบการเกณฑ์ทหารการเกณฑ์ทหาร* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.