

การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ:  
ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข

Military Service Policy Implementation Using Request Method:  
Problems Obstacles and Solution Guidelines

นพดล พักอังกูร<sup>1</sup> และ ศุภชัย ยาวะประภาส<sup>2</sup>

Noppadol Phakungkoon<sup>1</sup> and Supachai Yavaprabhas<sup>2</sup>

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต<sup>1,2</sup>

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit University, Thailand<sup>1,2</sup>

E-mail: <sup>1</sup>toy\_noppadol@yahoo.com; <sup>2</sup>supachai.yava@gmail.com

Retrieved October 22, 2022; Revised November 9, 2022; Accepted November 13, 2022

Doi: 10.14456/jappm.2023.32

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ และ 2) เพื่อเสนอแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ กรุงเทพมหานคร น่าน กาฬสินธุ์ และสงขลา เป็นพื้นที่ที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ต้องการในแต่ละภาค ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต สัสดีเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และสัสดีอำเภอจำนวน 28 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือศักยภาพและความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกันของหน่วยสัสดีจังหวัด การตอบสนองต่อความต้องการด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ ความก้าวหน้า ความมีศักดิ์ศรี และการรับรู้แหล่งที่มาของนโยบาย ระยะเวลาดำเนินนโยบายและการตอบสนองต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน

2. แนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จคือ ผู้ปฏิบัติต้องมีภาวะผู้นำ ทำงานเชิงรุก และทำงานเป็นที่ร่วมมือกับทุกภาคส่วน ภูมิใจผู้สมัครให้สอดคล้องกับความต้องการ สร้างการรับรู้นโยบายให้ชัดเจนโดยสื่อสารโครงการของทหารหรือบุคคลตัวอย่างทางการทหารที่สร้างคุณค่ากับสังคม และควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่สำคัญคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติของหน่วยย่อยในองค์กร มีปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยด้านหน่วยสวัสดิ เครื่องมือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร และการรับรู้นโยบาย

**คำสำคัญ:** การนำนโยบายไปปฏิบัติ; การรับราชการทหารกองประจำการ; การร้องขอหรือการสมัคร

## Abstract

This study aimed to 1) investigate the problems and obstacles in the implementation of the military service registration through request policy, and 2) propose the guidelines for the successful implementation of such policy. This study employed a qualitative research approach using Chantarasorn's model (2016) as a framework. The research areas included many provinces in Thailand, namely Bangkok, Nan, Kalasin, and Songkhla. These provinces were selected since the number of military service registration requesters reached the specified number. Data were collected from 28 informants who were Bangkok Permanent Secretary, District Directors, District Recruiting Officers, Province Governors, District Directors, and District Recruiting Officers. These samples were selected using the purposive sampling method, and the instrument used to collect data was an interview. The content analysis was used to analyze the data. The results of the study were as follows:

1) The main problems and obstacles in the implementation of the policy included the potential and performance of the Province Military Recruiting Officers, the differences in the response towards wages, welfare, and dignity, and the differences in the perception of source and time frame of the policy.

2) The guidelines for the successful implementation of the policy included the fact that the policy practitioners must possess the leadership qualities. They must be able to work and collaborate well with all sectors. In addition, the perception of the policy should be promoted through the demonstration of military projects or distinguished soldiers who did good deeds for the society. Also, the military should listen to comments or suggestions from the public and develop constantly.

The results from the study revealed that the external factors which influenced the implementation of the military policy included the military recruiting department, convincing tools, public relations, image of the soldiers, and policy perception.

**Keywords:** Implementation of the policy; Recruited personnel; Request or Application

## บทนำ

ประเทศต่าง ๆ ในโลกส่วนใหญ่มีนาระบบการเกณฑ์ทหารไปใช้ในสงครามโลกเรื่อยมาถึงช่วงสิ้นสุดของสงครามเย็นใน ค.ศ. 1991 (พ.ศ. 2534) จากนั้นหลายประเทศในระบอบประชาธิปไตยได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารและสนับสนุนให้มีทหารอาชีพหรือระบบอาสาสมัครแทน (Scupham, 2012) ดังปรากฏในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 บัญญัติว่าชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายมีหน้าที่รับราชการด้วยตนเองทุกคน และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่บัญญัติสอดคล้องกันคือบุคคลมีหน้าที่รับราชการทหารตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยการรับบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการกระทำได้ 2 วิธีคือ วิธีเรียกมาตรวจเลือก (การเกณฑ์ทหาร) หรือ วิธีร้องขอ (การสมัครเป็นทหาร) ปัจจุบันประเทศไทยใช้ทั้ง 2 วิธี แต่ส่วนใหญ่ใช้วิธีเรียกมาตรวจเลือก ที่ผ่านมากการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติตั้งแต่ พ.ศ. 2542–2564 ปรากฏว่ามียอดผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นคือ ในช่วงแรกคือ พ.ศ. 2545 มียอดผู้สมัครสูงสุดคือ ร้อยละ 61.01 ของยอดทหารที่เข้ากองประจำการทั้งหมด จากนั้นต่อมาถึงปัจจุบันยอดผู้สมัครยังไม่มีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นโดยในปี พ.ศ. 2564 มียอดผู้สมัครร้อยละ 29.77 จากปัญหาของยอดผู้สมัครไม่เป็นตามเป้าหมายจึงทำให้การนำนโยบายการรับราชการทหารโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติไม่บรรลุผลตามวัตถุประสงค์คือ การพัฒนาระบบการตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) เป็นระบบอาสาสมัคร ปัญหาความไม่สอดคล้องกับประเทศทั่วโลกที่ส่วนใหญ่ได้ยกเลิกการเกณฑ์ทหารโดยใช้วิธีสมัครใจแทน และปัญหาการเกณฑ์ทหารในประเทศไทย เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน การเล่นพรรคเล่นพวก เพื่อหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร การเรียกร้องของสังคมและพรรคการเมืองบางพรรคเรียกร้องให้มีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารที่ปรากฏตามสื่อมวลชนใน พ.ศ. 2562–2563 จำนวนมาก และควรปรับปรุงกฎหมายการเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่ปฏิบัติมาเป็นเวลา 68 ปี ให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมในยุคปัจจุบัน (ทวี แจ่มจำรัส, 2564)

นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติมีกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการนโยบายนี้ให้บรรลุผลมี 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มผู้กำหนดนโยบายคือ กระทรวงกลาโหม กลุ่มผู้แปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติคือ กองทัพบก และกลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติคือ กองทัพอากาศ มณฑลทหารบก และหน่วยสวัสดิ์ ในทุกภาคทั่วประเทศ โดยในแต่ละจังหวัดในแต่ละภาค จะมีจำนวนผู้สมัครเข้ารับคัดเลือกแตกต่างกัน บางจังหวัดรับสมัครตามจำนวนที่ต้องการ ในขณะที่บางจังหวัดยังมีผู้สมัครน้อยกว่าความต้องการมาก โดยผู้วิจัยในฐานะนายทหารที่ปฏิบัติหน้าที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายการเกณฑ์ทหารมาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันนาน จึงพบว่าการดำเนินงานด้านการเกณฑ์ทหารมีข้อสังเกตอย่างต่อเนืองมาตลอด อาทิ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารการเกณฑ์ทหารของประชาชน ภาพลักษณ์ทัศนคติที่มีต่อทหาร รวมถึงปัจจัยตอบแทนที่จะได้รับในการเข้ารับคัดเลือกเป็นทหาร รวมถึงบริบทในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน จึงอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อจำนวนการเข้ารับสมัครคัดเลือกเป็นทหารในแต่ละจังหวัด

ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ชัดเจนในการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบันว่ามีวิธีการอย่างไรบ้าง มีปัจจัยใดเข้ามา

เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง ในแต่ละพื้นที่แต่ละภูมิภาค และควรจะวางแผนดำเนินการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติในอนาคตให้ประสบความสำเร็จนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีวิธีการอย่างไร โดยผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์จากผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถให้คำตอบในเชิงลึกได้อย่างชัดเจน จึงใช้วิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้นำไปเสนอเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จต่อไป

บทความวิจัยนี้ นำเสนอให้ทราบถึงที่มาและความสำคัญของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ ที่มีข้อสังเกตอันเป็นปัญหาหรืออุปสรรคใด โดยใช้กรอบแนวคิดของ วรเดช จันทศร (2559) ตัวแบบการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติเป็นกรอบการวิจัย เพื่อให้ได้แนวทางนำไปประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ
2. เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

### การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎี แนวคิด งานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ โดยใช้ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทศร (2559) และศุภชัย ยาวะประภาส การอาสาสมัครของ สมพร เทพสิทธิ์ (2546) การประชาสัมพันธ์ของ วิรัช ลภีรัตน์กุล (2540) และ การสื่อสารของ Berlo (1960)

วรเดช จันทศร (2559) ได้ให้ทรรศนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการศึกษาองค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรในการบริหารและกลไกที่สำคัญทั้งมวลปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด ซึ่งได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 6 ตัวแบบ คือ 1. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล 2. ตัวแบบทางด้านการจัดการ 3. ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ 4. ตัวแบบทางด้านกระบวนการของระบบราชการ 5. ตัวแบบทางการเมือง และ 6. ตัวแบบเชิงบูรณาการ นอกจากนี้ ศุภชัย ยาวะประภาส (2550) อธิบายว่าปัจจัยที่จะกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แก่ 1. ลักษณะนโยบายนั้น ๆ 2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย 3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง 4. ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี 5. ความพอเพียงของทรัพยากร 6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ 7. ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และ 8. กลไกภายในหน่วยงานหรือระหว่างหน่วยงานที่

นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้ง Van Horn and Van Meter (1975) อธิบายตัวแบบทฤษฎีในกลุ่มทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่างมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1. วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย 2. ทรัพยากรนโยบาย 3. การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง 4. ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 5. เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และ 6. ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ

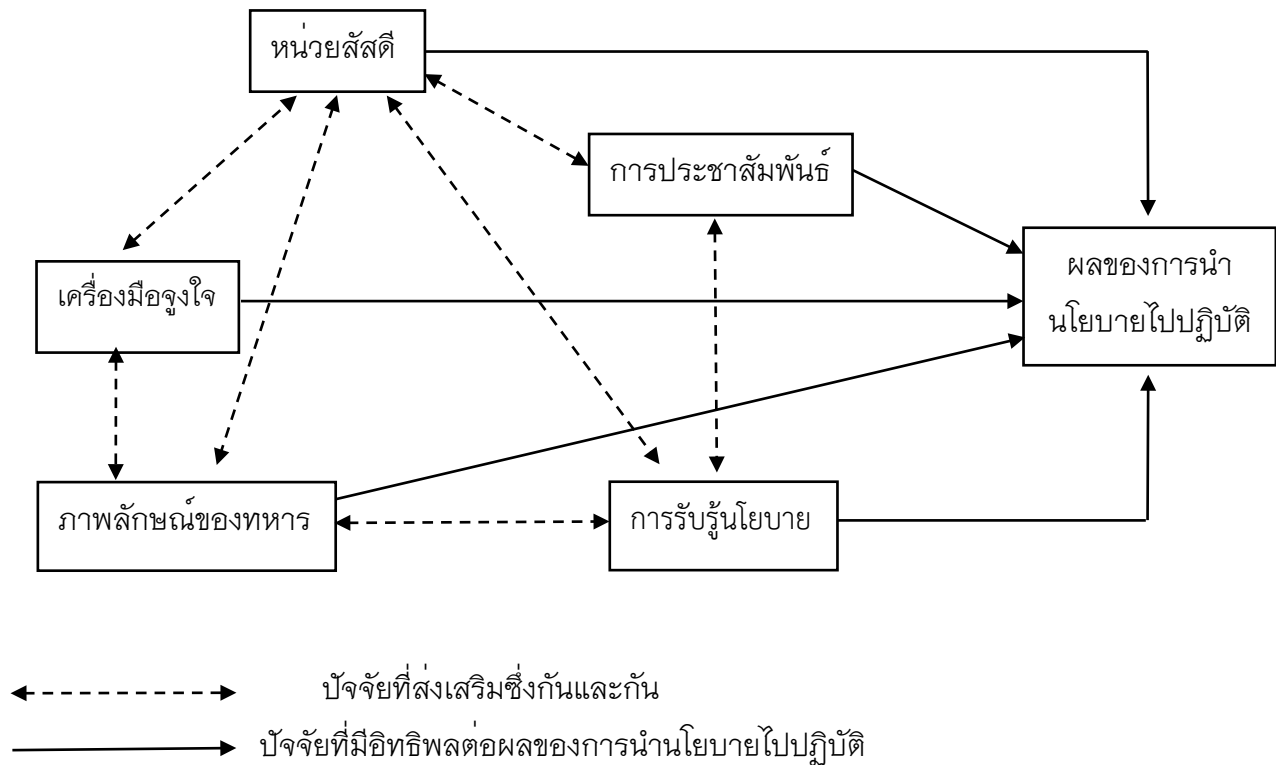
แนวคิดการอาสาสมัครโดย สมพร เทพลีธา (2546) ได้อธิบายคุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครมี 3 ประการ คือ ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเป็นเพราะหน้าที่ เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมหรือสาธารณประโยชน์ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของมีมูลค่าแทนเงิน

แนวความคิดด้านการประชาสัมพันธ์โดย วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ได้เสนอขั้นตอนการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์ขององค์การ มีหลักการพื้นฐานสำคัญ ดังนี้ 1. การวิจัยและรับฟังความคิดเห็นเป็นการค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ จากการวิจัยและรับฟังประชาชน ผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการดำเนินงานหรือต่อนโยบาย 2. การวางแผนและตัดสินใจ โดยนำทัศนคติ ความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ได้มาพิจารณาประกอบการวางแผนกำหนดนโยบายขององค์การเพื่อประโยชน์แก่ผู้เกี่ยวข้อง 3. การติดต่อสื่อสาร กับกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้อง และ 4. การประเมินผล เพื่อวัดผลการดำเนินการประชาสัมพันธ์เป็นไปตามตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่

แนวคิดการสื่อสารโดย Berlo (1960) ได้เสนอกระบวนการสื่อสารผ่านแบบจำลอง SMCR ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Source) ต้องเป็นผู้ที่สามารถในการเข้ารหัส (Encode) ข้อมูลข่าวสาร (Message) ได้อย่างดีและสอดคล้องกับผู้รับสาร (Receiver) แล้วสื่อสารผ่านช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ (Channel) ที่ทำให้ผู้รับสารได้รับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ ตา หู จมูก ลิ้น และกายสัมผัส โดยผู้รับสารซึ่งเป็นเป้าหมายของผู้ส่งสารต้องถอดรหัส (Decode) หรือแปลความในข่าวสารนั้น แล้วตอบสนองได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสื่อสารนั้น

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2559) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติและปัจจัยที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ หน่วยงานที่ดี ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความรู้จรรยาบรรณที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม เครื่องมือจูงใจ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี การประชาสัมพันธ์ ได้แก่ ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ของทหาร ได้แก่ ระบบการฝึกทหารใหม่ หน้าที่รับผิดชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ของพลทหาร และการรับรู้นโยบาย ได้แก่ แหล่งที่มา ระยะเวลา และการตอบสนอง ดังสรุปตามภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์และประมวลจากแนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ พื้นที่วิจัยคือ กรุงเทพมหานคร จังหวัดน่าน จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดสงขลา ซึ่งคัดเลือกจากจังหวัดของแต่ละภาคที่มีผู้ร้องขอเข้ารับราชการทหารกองประจำการครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการใน พ.ศ. 2563 และ พ.ศ. 2564 รวม 2 ปี ติดต่อกัน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต สัสดีเขต ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และสัสดีอำเภอ จำนวน 28 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยเอง ในระหว่างเดือน มีนาคม ถึงเดือน เมษายน พ.ศ. 2565 นำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลแล้วนำมาเขียนบรรยายเชิงพรรณนา โดยมีขั้นตอนการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

- 1) ศึกษาบริบทในพื้นที่ที่คัดเลือกเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการรับสมัครกระบวนการคัดเลือก ทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ
- 2) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองจากผู้ให้ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 28 คน คือ ปลัดกรุงเทพมหานครและผู้ว่าราชการจังหวัด จำนวน 4 คน ระดับอำเภอ (สำนักงานเขตหรืออำเภอที่มีหน่วยสวัสดิที่เป็นตัวแทนของแต่ละจังหวัด) คือ ผู้อำนวยการเขตและ

นายอำเภอ จำนวน 12 คน และหน่วยสวัสดิที่เป็นตัวแทนของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร รวม 3 เขต และที่ว่าการอำเภอ รวม 9 อำเภอ ของกรุงเทพมหานครและ 3 จังหวัดดังกล่าว คือ สวัสดิเขตและสวัสดิอำเภอ จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 28 คน

3) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ตามกรอบแนวคิด รูปแบบ การจัดการ และแนวทางการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ การประยุกต์ใช้ตัวแบบเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ในลักษณะของการวิเคราะห์เชิงลึก โดยเน้นความสำเร็จจากการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติของผู้ให้ข้อมูลในการดำเนินการศึกษาวิจัย

4) สรุปและนำเสนอผลการศึกษาที่ได้ทั้งจากการศึกษา โดยนำเสนอผลสรุปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

5) อภิปรายผลรูปแบบและแนวทางการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จ

6) สรุปผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

**ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)** ในการศึกษาครั้งนี้ มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ

2) มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ อย่างน้อย 5 ปี

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** คือ แบบสัมภาษณ์

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือประสานไปยังหัวหน้าหน่วยงานเพื่อประสานขอเข้าสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์การทำการวิจัยครั้งนี้อย่างชัดเจน พร้อมขอความสมัครใจยินดีในการให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยจากสำนักงานจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต และได้รับการรับรองเรียบร้อยตามเกณฑ์มาตรฐานการวิจัย

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตามองค์ประกอบของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ได้กำหนดไว้

**การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย** ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลจากการวิเคราะห์ โดยนำเสนอเป็นผลสรุปด้วยการพรรณนาผลการวิจัย

## ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติที่สำคัญมี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหน่วยสวัสดิซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติสำคัญมีข้อสังเกตสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความเข้มแข็งในแต่ละหน่วยสวัสดิไม่เท่ากัน รวมถึงเครื่องมือเชิงที่

เป็น เงินเดือน สวัสดิการ ให้คนสมัครเข้าเป็นทหารยังไม่เพียงพอ และการประชาสัมพันธ์ที่ยังมีช่องทางการประชาสัมพันธ์ยังไม่เพียงพอ ระยะเวลาจำกัด ประชาชนได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน และกลุ่มผู้ที่สมัครเป็นทหารไม่ได้รับข้อมูล ส่วนด้านภาพลักษณ์ของทหารยังมีภาพการลงโทษที่รุนแรงในระหว่างการเป็นทหาร เป็นทหารรับใช้หรือได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทางราชการไม่ได้กำหนดไว้ การหักเงินจากพลทหารที่ไม่เป็นธรรม และความโปร่งใสในเรื่องความมั่นคง ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนยังไม่ดีพอ และเรื่องการรักษาพยาบาล พบว่าตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์และไม่มีความต่อเนื่อง อีกทั้งนโยบายไม่สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยนำเสนอในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

1) ด้านหน่วยสวัสดิการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความรู้จกพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม พบว่า ยังขาดการทำงานเชิงรุก การเตรียมพร้อมศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในพื้นที่ รวมถึงผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยสวัสดิการ หน่วยสวัสดิการต้องเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เนื้อหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การทหาร แต่อย่างไรก็ตามพบว่า ยังขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงานส่วนใหญ่มาอยู่ที่หน่วยงานสวัสดิการเป็นผู้ดำเนินการทั้งหมด ซึ่งในบางเรื่องอาจยังไม่มี ความชำนาญ เชี่ยวชาญ ทั้งการสร้างเนื้อหาสาระเพื่อประชาสัมพันธ์ การใช้ช่องทางการสื่อสาร หรือการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ช่วยสนับสนุนให้เกิดความน่าสนใจในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีประสิทธิภาพ

2) ด้านแรงจูงใจ มีปัจจัยสำคัญประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความ มีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้ร้องขอเข้าเป็นทหาร โดยสามารถสรุปได้ว่าการเปรียบเทียบ รายได้จากอาชีพ LINE MAN มากกว่าเงินเดือนของทหาร และการที่คนสมัครเป็นทหารไม่เต็ม 100 % คือ ความไม่พร้อมในด้านต่าง ๆ เช่น มีงานทำอยู่แล้ว ได้งานที่มั่นคงแล้ว ขาดแรงจูงใจ ขาดสวัสดิการที่ดี ปัจจุบันหางานทำง่าย เช่น ชับ GRAB Kerry Foodpanda เป็นเจ้านายตัวเอง นิยสนคนไทยชอบความเป็นอิสระ ไม่ชอบบอญอยู่ภายใต้ กฎ ระเบียบ การกำกับของใคร คนจีนเน้นการค้า รวมถึง บริบทในบางพื้นที่ที่เป็นสังคมเมือง มีการศึกษาสูง คนในพื้นที่ไม่ยอมเป็นทหาร สวัสดิการจะต้องใช้แรงจูงใจให้มากเป็นพิเศษ โดยเน้นเรื่องสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ให้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในบางครอบครัว ต้องการให้บุตรหลานเข้าสมัครเพราะต้องการเรียนต่อ ต้องการมีงานทำ พ่อแม่ต้องการให้ฝึกอบรม ห่วงยาเสพติด โกล้สถานศึกษา และโกล้ลูกเมีย โกล้บ้าน นอกจากนี้ ยังพบว่าแรงจูงใจสำคัญคือ ประเด็นด้านอาชีพหลังจากที่เป็นทหารกองประจำการแล้ว ศักดิ์ศรีที่จะได้รับการยอมรับจากการรับใช้ประเทศชาติประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวถือเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

3) ด้านการประชาสัมพันธ์มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย โดยสรุปได้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การประชาสัมพันธ์ในภาพรวมน้อยมาก อาจมีระยะเวลาการประชาสัมพันธ์ที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการ ประชาสัมพันธ์ใน



เวลาจำกัดมาก มีเวลาสั้น ๆ กระชั้นชิด ข้อมูลการประชาสัมพันธ์ยังขาดรายละเอียดที่ครบถ้วนและต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเข้าใจที่ถูกต้องของประชาชน

4) ด้านภาพลักษณ์ของทหารมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ระบบการฝึกทหารใหม่ หน้าที่รับผิดชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ของพลทหาร และความโปร่งใส โดยระบบการฝึกทหารใหม่ ประชาชนยังมีภาพจำเกี่ยวกับการทำร้ายร่างกายทหารเกณฑ์ของครูฝึกทหารใหม่ การทำรัฐประหาร รวมทั้งเด็กรุ่นใหม่ ๆ ต่อต้านทหาร ส่วนหน้าที่รับผิดชอบของพลทหารที่บางครั้งไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ มีข่าวโดนซ้อม โดนลงโทษที่รุนแรงเมื่อปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบบกพร่อง ได้รับเงินเดือนน้อย โดนหักเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีข่าวให้ทหารเข้าไปตัดหญ้า เป็นทหารรับใช้ โดยกองทัพบกยังไม่สามารถให้ความมั่นใจในเรื่องความมั่นคง ความก้าวหน้า และค่าตอบแทนยังไม่ดีพอหรือไม่ปฏิบัติตามที่แจ้งไว้ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ทหาร และยังมีผลประโยชน์จากทหารชั้นผู้น้อย เช่น สวัสดิการหักค่าเครื่องแต่งกาย ผู้ปกครองไม่มีความมั่นใจว่าจะปลอดภัยหรือไม่ เครื่องช่วยฝึก ระบบการฝึก การดูแลยังไม่มั่นใจสรุปได้ว่าภาพลักษณ์ทหารยังเป็นภาพลบ จึงต้องมีการปรับปรุงภาพลักษณ์ด้วยการดำเนินโครงการต่าง ๆ และสร้างการรับรู้ในคุณค่านั้นไปยังประชาชนด้วย

5) ด้านการรับรู้นโยบายมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แหล่งที่มา ระยะเวลา และการตอบสนอง สำหรับเรื่องแหล่งที่มา โดยผู้ให้ข้อมูลให้ข้อมูลสอดคล้องกัน โดยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้นโยบายยังไม่ชัดเจน ยังไม่ทั่วถึง ทั้งนโยบายเดิมและนโยบายที่เปลี่ยนไปแต่ละยุคแต่ละสมัย ส่งผลต่อการตอบสนองของประชาชนต่อการรับรู้ในนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ ซึ่งมีประเด็นสำคัญจากแหล่งที่มาของนโยบายที่ไม่ชัดเจน ระยะเวลาการดำเนินการของนโยบายฯ ที่มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการตอบสนองต่อนโยบายฯ จากประชาชน หรือ จากกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการสมัครรับราชการทหารกองประจำการที่ไม่ทราบถึงระยะเวลาการดำเนินการหรือข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้การปฏิบัติต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ของนโยบาย

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่า แนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องนำประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่สามารถสรุปได้จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ทั้ง 5 ด้านมาวางแผนกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาจากการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลสรุปแล้วนำเสนอแนวทางแก้ไขได้ดังต่อไปนี้

1) หน่วยสวัสดิการต้องฝึกอบรมและพัฒนากำลังพลของหน่วยสวัสดิการในด้านภาวะผู้นำอย่างต่อเนื่อง และต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เน้นการทำงานเชิงรุกมากขึ้น สร้างความชัดเจน และ ต้องสร้างกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานด้วยกัน และระหว่างประชาชน ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีบุคลิกลักษณะดี มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างดี

2) กองทัพต้องปรับเครื่องมือจูงใจให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้สมัครที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะบุคคลที่มีความตั้งใจจะเป็นทหารมีอาชีพแน่นอน สามารถเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบ

ได้ ของงบประมาณเพื่อปรับเปลี่ยนเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ เพิ่มสวัสดิการให้ครอบครัว พ่อแม่ ภรรยา บุตร สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ หลังปลดจากทหารกองประจำการ ทบ.หางานให้ประกอบอาชีพหรือรับราชการทหารต่อไป และต้องประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ดังกล่าว ให้ผู้สมัครเกิดการรับรู้และสนใจสมัคร ถือเป็นจุดสำคัญที่จะส่งผลให้การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้

3) กองทัพและหน่วยสวัสดิการต้องเตรียมความพร้อมในเนื้อหาสาระที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคล เป้าหมาย หรือประชาชนเพื่อสร้างการรับรู้ถึงประโยชน์ตามนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ รวมถึงเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์ เพิ่มระยะเวลาและความต่อเนื่องในการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย แสวงหาความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ และหน่วยสวัสดิการต้องลงในพื้นที่ของผู้สมัครไปประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วย

4) กองทัพต้องปรับภาพลักษณ์ของกองทัพโดยการสื่อสารให้ประชาชนเป้าหมายได้รับทราบถึงระบบการฝึก การปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ของทหารที่เป็นมาตรฐาน มีความปลอดภัย สร้างความมั่นใจ ทั้งกับทหารและ บุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะการสื่อสารเชิงรุกเพื่อเน้นแก้ไขภาพลักษณ์เดิม และสร้างการรับรู้ในภาพลักษณ์ใหม่และรักษาการรับรู้ในภาพลักษณ์ให้เข้มแข็งและยั่งยืนด้วยการเน้นการสื่อสารเป็นสำคัญ

5) กองทัพต้องสื่อสารนโยบายเรื่องการร้องขอเป็นทหารกองประจำการให้ชัดเจน ทั้งด้านคุณสมบัติของผู้สมัคร สิทธิประโยชน์ และรับฟังความคิดเห็นของหน่วยสวัสดิการในเรื่องการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเป็นไปให้สอดคล้องตามความต้องการของผู้สมัคร

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติเกิดจากการดำเนินการรวม 5 ด้าน ได้แก่ หน่วยสวัสดิการ เครื่องมือองค์การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร และการรับรู้นโยบาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในแต่ละด้านนั้น มีทั้งด้านที่เกิดจากหน่วยงานที่ปฏิบัติตามนโยบายเองที่ยังมีวิธีปฏิบัติที่ยังไม่เป็นการดำเนินการเชิงรุก ยังมีวิธีปฏิบัติแบบเจ้านาย และ ด้านการรับรู้จากประชาชนที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารรวมถึงครอบครัวของผู้สมัครที่ยังรับรู้ถึงภาพลักษณ์เดิม ๆ ที่มีการทำร้าย การถูกรังแก จึงทำให้นโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติยังไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย คือมีจำนวนผู้ร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้มีผู้สมัครครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการและพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหารแบบการตรวจเลือกทหารเป็นระบบอาสาสมัครสอดคล้องกับประเทศต่าง ๆ ในระดับสากล ซึ่งสอดคล้องกับ ครุฑยุทธ์ เสาวคนธ์ (2560) ที่เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการร้องขอ คือ 1. ปัจจัยด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ปัจจัยด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ 3. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ 4. ปัจจัยด้านการได้รับประสบการณ์ชีวิต 5. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ

6. ปัจจัยด้านการได้รับโอกาสในการบรรจุเป็นข้าราชการ รวมทั้งประสิทธิผล แดงไผ่ (2563) สรุปผลการศึกษารูปแบบการบริหารทหารกองประจำการว่า ความคลางแคลงใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ คือ เรื่องการฝึกและศึกษา เรื่องหน้าที่ของทหารกองประจำการว่าเป็นหน้าที่ทางการทหารที่แท้จริงหรือไม่ และเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ซึ่งต้องสูญเสียไปจากเหตุที่ต้องเข้าไปอยู่ในกองประจำการ จึงส่งผลให้บุคคลไม่ต้องการเข้าเป็นทหารกองประจำการและหาทางเลือกเลี้ยงด้วยวิธีต่าง ๆ รวมถึงวิธีที่สังคมเกิดความสงสัยต่อความสุจริต ยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าแนวทางแก้ไขการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทั้ง 5 เรื่อง ได้แก่ หน่วยสวัสดิ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ ความรู้จักพื้นที่ การยอมรับจากหน่วยงานอื่น และการทำงานเป็นทีม เครื่องมือจูงใจประกอบด้วย ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้า และความมีศักดิ์ศรี การประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย ช่องทาง ระยะเวลา ข้อมูล และกลุ่มเป้าหมาย ภาพลักษณ์ของทหาร ประกอบด้วย ระบบการฝึกทหารใหม่ หน้าที่รับผิดชอบของพลทหาร สิทธิประโยชน์ และความโปร่งใส และการรับรู้นโยบาย ประกอบด้วย แหล่งที่มา ระยะเวลา และการตอบสนองทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำนโยบายไปปฏิบัติขาดการดำเนินการตามปัจจัยต่าง ๆ ของทั้ง 5 เรื่องดังกล่าว สอดคล้องกับ ทวี แจ่มจำรัส (2564) ที่ทำการวิจัยได้ผลสรุปว่าการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทยขึ้นกับความมีอุดมการณ์รักชาติ ผลของกฎหมาย ผลของการฝึกสอนอบรมและความมีฐานะเกียรตินิยม รวมทั้ง พงษ์ศักดิ์ บัวศรี (2555) ได้ศึกษานโยบายการพัฒนาระบบอาสาสมัครของกองทัพที่ทำให้นโยบายประสบผลสำเร็จ คือ การสร้างแรงจูงใจ ซึ่งได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการและสิทธิต่าง ๆ โอกาสการศึกษาต่อในระหว่างรับราชการ การสนับสนุนวิชาชีพก่อนปลดและหลังปลดประจำการโดยการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบ จัดหางานให้ รับราชการต่อถึงอายุ 25 ปี บรรจุเข้ารับราชการทหาร และมีเงินบำเหน็จคนละ 30,000 บาทเป็นทุนประกอบอาชีพ และต้องมีการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เพื่อเชิญชวนให้คนเข้ามาสมัครรับราชการทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดอาสาสมัครของ สมพร เทพสิทธิ์ (2546) ที่กล่าวว่าทำงานด้วยความสมัครใจไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเป็นเพราะหน้าที่ เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม หรือสาธารณประโยชน์ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือจูงใจได้ และเรื่องการแก้ปัญหาความไม่เข้าใจในสิทธิประโยชน์ ระเบียบการสมัครเป็นทหาร และการสื่อสารข้อความประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดการประชาสัมพันธ์ของ วิรัช ลภีรัตนกุล (2540) ที่กล่าวว่าขั้นตอนแรกของการดำเนินงานด้านประชาสัมพันธ์คือ การวิจัยและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานหรือต่อนโยบายและสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดการสื่อสาร Berlo (1960) ที่กล่าวว่าผู้ส่งข่าวต้องเป็นผู้ที่สามารถส่งเนื้อหาข่าวสารได้อย่างดี ปรับระดับข้อมูลให้เหมาะสมและง่ายกับผู้รับสาร การสื่อสารจะได้ผล

## องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้อันเป็นผลมาจากการวิจัยนี้คือเมื่อนำตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นผลของ วรเดช จันทรรศ ซึ่งใช้ปัจจัยภายในองค์การคือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติในการศึกษานั้น เมื่อผู้วิจัย ไปเก็บข้อมูลพบว่าปัจจัยภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้แก่ หน่วยสวัสดิ เครือ่มือจูงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร และการรับรูนโยบาย ซึ่งได้ตัวแบบที่ แตกต่างจากตัวแบบเดิมและใช้อธิบายการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การขนาดเล็ก (หน่วยสวัสดิมีกำลัง พล 2-6 คน) มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเสี่ยงต่อการ ปฏิบัติงาน มีความอดทน และอยู่ในระเบียบวินัยของทหาร รวมทั้งก่อนกำหนดนโยบายให้สอบถามความ คิดเห็นของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติคือ สวัสดิ เพราะสวัสดิเป็นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผู้ที่อยู่ระหว่างฝ่าย ผู้กำหนดนโยบายกับฝ่ายผู้ที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียซึ่งปฏิบัติงานใกล้ชิดหรือได้รับ ข้อมูลจากทั้งสองฝ่ายมากที่สุด และการนำองค์การอื่นเข้ามาร่วมดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้มียอดผู้เข้า เป็นทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นคือ การคัดเลือกทหารกองเกินที่มีอายุตามเกณฑ์รับราชการทหารกอง ประจำการซึ่งเป็นผู้ต้องราชทัณฑ์คดีตามพระราชบัญญัติยาเสพติดทั่วประเทศเข้ารับราชการในกองประจำการ หรือเป็นทหารเกณฑ์ในระยะเวลา 2-3 ปี

## สรุป

สรุปในภาพรวมการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1. หน่วยสวัสดิ 2. เครือ่มือจูงใจ 3. การประชาสัมพันธ์ 4. ภาพลักษณ์ของทหาร 5. การรับรูนโยบาย โดยส่วนใหญ่เป็นปัจจัยภายนอก องค์การที่มีอิทธิพลต่อการร้องขอ รวมทั้งการทำความเข้าใจในการดำเนินการให้มีคนร้องขอ ครบตามจำนวนฯ กับหน่วยงานต่าง ๆ โดยการคัดเลือกทหารกองหนุนซึ่งเป็นผู้ต้องราชทัณฑ์คดีตาม พระราชบัญญัติยาเสพติดเข้ารับราชการทหารกองประจำการอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย หน่วยที่ร่วมมือกัน เช่น กระทรวงกลาโหมกับกระทรวงยุติธรรม หรือกองทัพพบกับกรมราชทัณฑ์ และกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคเกิดจากปัจจัยทั้ง 5 ประการ ซึ่งส่วน ใหญ่เป็นปัจจัยภายนอกองค์การ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) หน่วยสวัสดิต้องสร้าง ภาวะผู้นำ สืบหาข้อมูลสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบ ให้ความร่วมมือและประสานสัมพันธ์ในการทำงานกับ

หน่วยงานและกลุ่มผู้นำท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง 2) เครื่องมือเชิงใจ ควรพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) การประชาสัมพันธ์ ควรเน้นช่องทางประชาสัมพันธ์ให้หลากหลาย มีเวลาประชาสัมพันธ์ที่มากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง มีข้อมูลที่ชัดเจน ตัวเลขแน่นอน ใช้ศัพท์ทหารที่คนทั่วไปเข้าใจ และประชาสัมพันธ์ให้ถึงกลุ่มเป้าหมายคือ ทหารกองเกินและเยาวชน 4) ภาพลักษณ์ของทหาร ควรปรับปรุงระบบการฝึกให้มีมาตรฐานเดียวกัน จัดตั้งศูนย์ฝึกประจำมณฑลทหารเพื่อฝึกแบบรวมกันหลาย ๆ หน่วย ปรับปรุงหน้าที่รับผิดชอบของพลทหารที่ไม่เกี่ยวกับภารกิจทางทหารให้ลดน้อยจนถึงยกเลิก เพิ่มสิทธิประโยชน์ของพลทหาร เช่น ศึกษาต่อในเวลานอกราชการ ภาคค่ำ หรือ วันเสาร์อาทิตย์ และเปิดโอกาสให้รับรู้การปฏิบัติงานของพลทหารได้ตลอดเวลาโดยไม่กระทบกับการปฏิบัติงานของทางราชการ 5) ควรจัดทำนโยบายในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง มีหลักเกณฑ์การดำเนินการที่แน่นอน และปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมมาตรการต่าง ๆ ให้ทันสมัยตลอดเวลา

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า แนวทางแก้ไขปัจจัยทั้ง 5 ประการส่งผลทำให้มีผู้สมัครเพิ่มขึ้นและครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการควรมีความร่วมมือในการดำเนินการโดยกำหนดเป็นวาระแห่งชาติ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ 1) หน่วยระดับกระทรวงกลาโหมควรเป็นหน่วยงานวางแผน อำนาจการควบคุม และกำกับดูแลในการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือเป็นหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเตรียมกำลัง 2) จัดประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้การดำเนินการตรวจเลือกทหารฯ และการสมัครทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอเป็นประจำทุกปี รวมทั้งถอดบทเรียนของหน่วยที่ประสบความสำเร็จนำมาปรับใช้กับหน่วยอื่น ๆ ต่อไป 3) แสวงหาความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นเพื่อทำให้อัตราผู้สมัครเพิ่มขึ้น 4) ปรับปรุงกฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและส่งเสริมให้มีการสมัครเป็นทหารครบตามจำนวนที่ต้องการ เช่น ปรับลดจำนวนทหารกองประจำการตามภารกิจทางทหารที่จำเป็น ปรับลดจำนวนนักศึกษาวิชาทหารให้เหมาะสมตามสัดส่วนความต้องการของอัตราชั้นยศในระบบกำลังพลสำรอง 5) การรับรูนโยบาย ควรกำหนดเป็นวาระแห่งชาติโดยกระทรวงกลาโหมและกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานหลักในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ให้แก่เยาวชน ทหารกองเกิน และครอบครัวในทุกระดับตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับจังหวัด ถึงระดับอำเภอ

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบตัวแบบที่สำคัญของการนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ คือ หน่วยสถิติ เครื่องมือเชิงใจ การประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์ของทหาร การรับรูนโยบาย และความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการในทุกระดับตั้งแต่ระดับกระทรวงจนถึงระดับอำเภอในท้องที่ทั่วประเทศ โดยควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ ภาพลักษณ์และการรับรูนโยบายเป็นลำดับแรก สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับการรับรู้และความต้องการของเยาวชนผู้ซึ่งจะเป็นทหารกองเกินในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง ฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) ออกตามความในพระราชบัญญัติบริหารราชการทหาร พ.ศ. 2497. (2516, 29 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 90 ตอนที่ 30 ฉบับพิเศษ หน้า 1-4.
- กรมการสรรพกำลังกลาโหม. (2565). *ประวัติความเป็นมา*. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2565, จาก <https://dmd.mod.go.th/introduce/history.aspx>
- ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ลัสดี พ.ศ. 2553. (2565). สืบค้น 6 กันยายน 2565, จาก <https://www.tdc.mi.th/pdf/ข้อบังคับ%20กห.%20ว่าด้วยการลัสดี.pdf>
- ศุภยุทธ์ เสาวคนธ์. (2560). *แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบก* (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ทวี แจ่มจรัส. (2564). บทบาทของนายทหารระดับกลางที่มีอิทธิพลต่อการเข้าเป็นพลทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) ของไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 23(2), 32-44.
- ประเสริฐ แดงไผ่. (2563). รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน์*, 20(2), 151-162.
- พงษ์ศักดิ์ บัวศรี. (2555). นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 1(2), 96-114.
- พระราชบัญญัติบริหารราชการทหาร พ.ศ. 2497. (2497). เล่ม 69 ตอนที่ 15 หน้า 195-226.
- วรเดช จันทรศร. (2559). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิรัช ลภีรัตน์กุล. (2553). *การประชาสัมพันธ์แบบสมบูรณ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2550). *นโยบายสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพร เทพสิทธิ์า. (2546). *อุดมการณ์และบทบาทของอาสาสมัคร: แนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- Berlo, D. K. (1960). *The process of communication*. New York: Rinehart & Winston.
- Scupham, W. (2014). Friend, fellows, citizens and soldiers: The evolution of French revolution army, 1792-1799. *Primary Source*, 5 (1), 24-31.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6, 445-488.