

แรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ สังกัดค่ายบุรฉัตร  
อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี  
MOTIVATION FOR ENLISTING THE ACTIVE DUTY MILITARY  
BELONGS TO BURACHAT CAMP, MUEANG,  
RATCHABURI PROVINCE.

<sup>1</sup>มนภาส พูลเพิ่ม และ <sup>2</sup>วิจิตรา ศรีสอน

<sup>1</sup>Manapat Poolperm and <sup>2</sup>Wichitra Srison

<sup>1</sup>วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1</sup>College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University

<sup>1</sup>s64563825020@ssru.ac.th, <sup>2</sup>wijittra.sr@ssru.ac.th

**Received:** September 21,2024; **Revised** :November 2, 2024; **Accepted** :December 28,2024

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง แรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ สังกัดค่ายบุรฉัตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แนวทางการพัฒนาวิธีการจูงใจให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ควรจะปรับปรุงในเรื่อง การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองประจำการที่สมัครใจสามารถเลือกเหล่าและสังกัดได้ มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น เป็นต้น และปัจจัยด้านค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็น

<sup>1</sup>นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

องค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, การสมัคร, ทหารกองประจำการ

## Abstract

Academic article on Motivation for enlisting in the active duty military Belongs to Burachat Camp, Mueang District, Ratchaburi Province. Guidelines for developing methods of motivating more people to volunteer to join the regular military. Should be improved in the matter Establishing a clear policy to allow voluntary active duty soldiers to choose their ranks and affiliations. There is increased public relations development. To create a good image thoroughly and continuously. Especially information about applying to join the regular military. In order to create more incentives for people to volunteer to become active duty soldiers, etc. and compensation factors. There should be improvements in the allowances. The income should be increased to a level that is consistent with the current economic situation. Factors for advancement should be to increase the quota for entering military academies. The factor of honor and dignity should be to promote the image of the organization to be an honorable organization. Truly dignified Career orientation factors Work standards should be created until they are accepted by society.

**Keywords:** Motivation, Enlistment, Military Conscription

## บทนำ

แม้การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ แนวโน้มความขัดแย้งที่จะทำให้เกิดสงครามขนาดใหญ่ได้นั้นยังคงไม่มี แต่อย่างไรก็ตามเรายังพบความขัดแย้งขนาดเล็กในการต่อสู้ในประเทศไทย ปัจจุบันนั้นคือ การก่อความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยและความมั่นคงของชาติเช่นกัน จึงไม่อาจกล่าวได้ประเทศไทยยังคงต้องมีการเตรียมกำลัง

พลฝึกซ้อมเพื่อให้พร้อมรับมือต่อภัยคุกคามทุกรูปแบบทุกเหตุการณ์ ดังนั้นประเทศไทยยังคงต้อง  
กำลังทหารไว้ เพื่อป้องกันรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์ของประเทศให้พ้นจากการภัยรุกราน

ดังนั้น กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรพุทธศักราช 2561 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญอัน  
เป็นกฎหมายสูงสุด จึงกำหนดไว้ในหมวดที่ 4 มาตรา 50 ข้อ 5 ว่าบุคคลมีหน้าที่รับราชการทหาร  
ตามกฎหมายบัญญัติซึ่งกฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ “พระราชบัญญัติรับราชการทหาร  
พ.ศ.2497 มาตรา 7 บัญญัติว่า ชายที่มีสัญชาติไทยและการได้มีสัญชาติไทยเป็นไปตาม  
พระราชบัญญัติสัญชาติไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน พ.ศ.2508”  
ชายไทยทุกคนจำเป็นต้องเข้ารับการเกณฑ์ ซึ่งเป็นหน้าที่ ที่ต้องไปรับใช้ชาติ ดังเป็นเกียรติ เป็น  
ศักดิ์ศรีให้กับตนเองและครอบครัว เพราะกองทัพไทยจะฝึกฝนผู้เข้ารับราชการทหารทั้งเรื่อง  
ระเบียบวินัย วิชาชีพ รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ อันมีประโยชน์อย่างมากแก่ทหารเกณฑ์ทุก  
คน โดยปกติแล้วการเกณฑ์ทหารจะถูกกำหนดในช่วงเดือนเมษายน ของทุกปี ปีละครั้ง โดยผู้ที่ถูก  
คัดเลือกต้องประจำการเป็นเวลา 2 ปี

ชีวิตและเลือดเนื้อของทหาร และบุคคลผู้มีหน้าที่ในการป้องกันประเทศ การเป็นทหาร  
จึงเป็นการสืบทอดเจตนารมณ์อันสูงส่งของผู้เสียสละเหล่านั้น และเป็นการทดแทนบุญคุณแผ่นดินที่  
อาศัยเกิดแต่ในปัจจุบันกลับพบว่ามมองเหล่านั้นผิดไปโดยคิดว่าการเป็นทหารเป็นเรื่องที่น่ากลัว  
รวมไปถึงพ่อแม่ ผู้ปกครองก็พยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุตรหลานของตนเองพ้นจากการเป็น  
ทหาร แต่ก็ยังมีผู้ที่เสียสละเพื่อชาติโดยการไปสมัครเป็นทหารซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสรรเสริญเป็นอย่างยิ่ง  
แต่คนจำพวกนี้ยังมีน้อยมากจริงๆ ที่คนในชาติก็เห็นความสำคัญของการเป็นทหาร

พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจทั้งสิ้น และแรงจูงใจที่สำคัญก็คือ แรงขับ  
ภายในตัวบุคคลนั้น เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ และอื่นๆ นอกจากแรงขับ  
ภายในแล้วอาจจะมีแรงขับภายนอกหรือแรงขับทางสภาพแวดล้อมของสังคม ซึ่งเป็นแรงขับที่เกิด  
จากความต้องการทางด้านจิตใจ และสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น ความต้องการความปลอดภัย ความ  
ต้องการ ความรัก ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์หรือจุดหมายซึ่ง  
อาจจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ความปรารถนานี้มักทำให้บุคคลค้น  
รนเรียนรู้วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้ได้รับการตอบสนอง อย่างไรก็ดี พฤติกรรมแต่ละอย่างของบุคคล  
อาจไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจประการเดียวเท่านั้น แต่อาจเกิดจากแรงจูงใจหลายๆ อย่างร่วมกันก็ได้

จากข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกอง  
ประจำการ สังกัดค่ายบูรณิตร อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

### ความหมายของแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์แต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมภายนอกที่มองเห็นได้หรือพฤติกรรมภายในที่ไม่สามารถมองเห็นได้ อะไรที่เป็นสาเหตุทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเช่นนั้น ในสมัยหนึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นโดยสัญชาตญาณ กล่าวคือพฤติกรรมที่แสดงออกตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้นมีติดตัวมาตั้งแต่แรกเกิด ปัจจุบันนี้จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าความเชื่อในเรื่องสัญชาตญาณถูกลบล้างลงไป และมีความเห็นว่าการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวของมนุษย์ล้วนมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ การนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาที่มนุษย์ยังมีความต้องการ ซึ่งความต้องการทำให้ภาวะของร่างกายเกิดความไม่สมดุลและเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้เกิดแรงขับ (drivers) ซึ่งจะตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและเกิดความพอใจเช่นเวลาหิวจะเกิดน้ำย่อยออกมากระตุ้น (แรงขับ) ภาวะหิวอาหาร ทำให้สมองแสวงหาอาหาร (ทิศทาง) เมื่ออิ่มแล้วก็เกิดสภาวะสมดุลในร่างกายเป็นวงจรของการจูงใจ

แรงจูงใจ (motivation) มีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือ เป็นวิธีการที่จะนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินคือ Movere หมายความว่า เคลื่อนที่ไป (To Move) การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจจึงเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลภายนอกและภายในตัวบุคคลที่สามารถจะทำให้บุคคลสามารถเคลื่อนไปทางใดทางหนึ่งอย่างมีทิศทางและมีพลัง (จิราภา เต็งไตรรัตน์, 2543 : 225)

### ลักษณะของพฤติกรรมที่ได้รับแรงจูงใจ

เมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากแรงจูงใจจะทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมซึ่งพฤติกรรมที่ได้รับ การจูงใจนั้นจะมีลักษณะ 6 ประการดังนี้ คือ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2548: 125)

1. มีพลังแรงจูงใจจะทำให้เกิดพลังขึ้นในสถานการณ์นั้นๆ เพื่อทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งได้สำเร็จ
2. พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากการได้รับแรงจูงใจจะเป็นไปในลักษณะมีทิศทางที่เลือกเพื่อไปสู่เป้าหมาย
3. พฤติกรรมที่มีแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นวงจรคือจะเริ่มจากมีความต้องการกระตุ้นให้เกิดแรงขับทำให้มีพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นเพื่อแสวงหาวิธีลดแรงขับจนในที่สุดก็จะไปถึงขั้นบรรลุเป้าหมายของความ ต้องการ

4. เกิดการยึดติดหรือเกิดความพยายามบุคคลที่มีแรงจูงใจจะยึดติดหรือมุ่งอยู่กับสิ่งนั้นอย่างไม่ทอดหยหรือละความพยายามไปง่าย ๆ

5. จะมีการแสวงหาวิธีการหลายอย่างเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจเขาจะไม่อยู่นิ่งแต่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ

6. แรงจูงใจที่เกิดขึ้นมีความเข้มเท่าไรร่างกายก็จะมีควมว่องไวและมีพลังในการแสดงพฤติกรรมตอบสนองมากขึ้นเป็นเงาตามตัว

### ประเภทของแรงจูงใจ

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจมีการแบ่งโดยยึดกฎเกณฑ์หลายอย่างจะกล่าวถึงการแบ่งแรงจูงใจตามลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภทดังนี้ (อารี พันธมณี, 2546, หน้า 181)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นภาวะของแรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลได้แก่ ความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้น เช่น ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการความรักความอบอุ่น ความอยากรู้อยากเห็น ทศนติ ความสนใจ ความรัก ความศรัทธาความหิว ความกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากรั้ภายนอก เช่น สิ่งของ เกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชยการแข่งขันการติเตียน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมายจึงรั้ให้บุคคลเกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้น

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นความต้องการหลากหลายที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลหรือเมื่อบุคคลถูกกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ หรือสิ่งรั้จากภายนอกจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้เขามีพฤติกรรมที่มุ่งดำเนินไปตามทิศทางเพื่อบรรลุเป้าหมายและจะยึดติดกับพฤติกรรมนั้นจนกว่าจะมีเป้าหมายอื่นที่มีแรงจูงใจมากกว่า ดังนั้นการกระตุ้นด้วยปัจจัยต่าง ๆ หรือสิ่งรั้ที่ตรงต่อความต้องการภายในตัวบุคคลของทหารกองเกินจะทำให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งทำให้ทหารกองเกินมุ่งดำเนินพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายคือการสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Kidd (1973 อ้างถึงใน บุญทวี ชั้นทะ, 2550, น.7) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มาจากคำกริยาในภาษาลาตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “To Move” ซึ่งมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ”

Steers & Porter (1979 อ้างถึงใน บุญทวี ชั้นทะ, 2550, น.5) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ไว้ว่าคือ แรงกระตุ้นที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำพฤติกรรมต่างๆ และเป็นแรงกระตุ้นที่มีการกำหนดทิศทางไว้ว่าจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ออกไปอย่างไร รวมทั้งยังทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมไว้

อารี พันธมณี (2534 อ้างถึงใน ดลกร ล้ำชัย, 2549, น.9) มีแนวคิดว่า แรงจูงใจนั้น คือ เครื่องล่อที่เป็นสิ่งเร้าที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์และช่วยทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ 1) ลักษณะภูมิหลังต่าง ๆ เช่น อาชีพของบิดา 2) ค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพ 3) ความสามารถทางกายภาพและทางสติปัญญา 4) การเสนอค่าจ้างงาน และ 5) การตัดสินใจและอาชีพที่เลือก

สุราทิพย์ ใหม่ชุ่ม (2550, น.20) กล่าวถึงแรงจูงใจว่า เป็นความต้องการตามเป้าหมาย จุดประสงค์หรือแรงขับเมื่อบุคคลเกิดแรงจูงใจจะเกิดสภาวะแรงกระตุ้นทำให้บุคคลนั้นเกิดพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ตนได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลพลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็งกระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคลความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดหยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคลการเปลี่ยนแปลงต่างๆ (variability) เกี่ยวกับรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่านักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคลแสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อตื่นรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการจะเห็นได้ว่าองค์กรใดที่มีพนักงานซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีพนักงานอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่า การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ซึ่งทำให้ชีวิตมีคุณค่า

## นโยบายเกี่ยวกับการสมัครเข้ารับราชการทหาร

กระทรวงกลาโหมได้ออกประกาศว่าในปี พ.ศ. 2544 กระทรวงกลาโหมมีนโยบายรับสมัครทหารกองเกิน ที่มีอายุ 18-20 ปี บริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการ (กระทรวงกลาโหม, 2543 : 1) กองทัพบกในฐานะหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการปฏิบัติตามนโยบายได้ดำเนินการเปิดรับสมัครบุคคลที่มีความประสงค์และสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการดังกล่าวเหตุผลของนโยบายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความประสงค์และสมัครใจได้มีโอกาสเข้ารับราชการทหารกองประจำการไว้โดยไม่ต้องรอนกว่าจะถึงอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ตามที่กฎหมายกำหนดไว้และยังเป็นการขยายฐานจำนวนทหารกองเกินให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นจากเดิมโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการที่จะพัฒนาระบบทหารกองประจำการจากวิธี "การเกณฑ์ทหาร" ไปสู่วิธี "อาสาสมัคร" รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องการทุจริตเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารซึ่งยังคงปรากฏว่ามีข่าวอยู่แม้จะลดลงไปมากแล้วก็ตามสำหรับวิธีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลดังกล่าวจะเริ่มตั้งแต่การกำหนดระยะเวลารับสมัคร โดยผู้ที่มีความประสงค์จะต้องยื่นคำร้องพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องเช่นใบสมัคร สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน ใบสำคัญ (แบบ สด.9) ของผู้ที่จะสมัคร หลักฐานการศึกษาสำหรับใช้ในการขอสิทธิลดวันรับราชการทหารกองประจำการและหนังสือยินยอมให้สมัครของบิดามารดาหรือผู้ปกครองเมื่อยื่นคำร้องต่อเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอแล้วเจ้าหน้าที่สัสดีจะดำเนินการตรวจร่างกายเบื้องต้นว่ามีขนาดร่างกายสัดส่วนตามที่ทางราชการต้องการหรือไม่หากร่างกายได้ขนาดจะออกใบนัดให้มาเข้ารับการคัดเลือกในวันเดียวกันกับการ

เกณฑ์ทหารของอำเภอขึ้นหากไม่ได้ขนาดจะคืนหลักฐานให้และให้ไปเข้ารับการเกณฑ์ทหารเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดและเมื่อถึงวันที่กำหนดให้ไปเข้ารับการคัดเลือกบุคคลดังกล่าวจะต้องไปแสดงตนเช่นเดียวกับผู้ที่มาเข้ารับการเกณฑ์ทหารถ้าไม่ไปถือว่าสละสิทธิและให้มาขอรับหลักฐานคืนไปเพื่อรอเข้ารับการเกณฑ์ทหารเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนดวิธีการดำเนินการคัดเลือกจะกระทำเช่นเดียวกับวิธีการตรวจเลือกหรือเกณฑ์ทหารทุกประการเมื่อทางคณะกรรมการคัดเลือก ฯ ได้พิจารณาให้รับเข้ากองประจำการจะส่งตัวให้เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอออกใบนัดเข้ารับราชการทหารกองประจำการให้ได้รับไปและเตรียมตัวเข้ารับราชการทหารกองประจำการตามที่ทางราชการกำหนดไว้ในใบนัดดังกล่าว แต่ถ้าคณะกรรมการคัดเลือกได้พิจารณาไม่รับบุคคลใดก็จะคืนหลักฐานให้รับไปและรอเข้ารับการเกณฑ์ทหารเมื่อมีอายุครบตามที่กฎหมายกำหนด (กองทัพบก, 2543 : 1-5)

## บทสรุป

แรงจูงใจในการสมัครเป็นทหารกองประจำการ สังกัดค่ายบูรณัตร์ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี แนวทางการพัฒนาวิธีการจูงใจให้สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ควรจะปรับปรุงในเรื่อง การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองประจำการที่สมัครใจสามารถเลือกเหล่าและสังกัดได้ มีการพัฒนาการประชาสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น เป็นต้นและปัจจัยด้านค่าตอบแทนควรมีการปรับปรุงเรื่องเบี้ยเลี้ยง ควรเพิ่มเงินรายได้ให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า ควรเพิ่มโควตาในการเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร ปัจจัยด้านความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ควรมีการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรให้เป็นองค์กรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านแนวทางการประกอบอาชีพ ควรสร้างมาตรฐานการทำงานจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

## เอกสารอ้างอิง

กระทรวงกลาโหม. (2543). *ประกาศกระทรวงกลาโหมเรื่องการรับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปี บริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ.*

- กองทัพบก. (2543). *ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการรับทหารกองเกินอายุ 18 – 20 ปีบริบูรณ์* เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ. (2543). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดลกร ลำชัย. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเรียนต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันการศึกษาภายในประเทศของบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญทวี ชันทะ. (2550). *แรงจูงใจของผู้เข้ารับการศึกษาต่อวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมหลักสูตรเข้าทำงาน : กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดเชียงราย*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม. (2550). *การตัดสินใจเข้าเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมืองจังหวัดยะลา*. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารี พันธมณี. (2534). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทเลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด.
- อารี พันธมณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : ไยใหม่ ศรีเอทีพี กรุ๊ป.
- Kidd, J. R. (1973). *How Adults Learn*. New York: Association Press.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book.

