

ปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ

ของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ

**THE STUDY OF INCENTIVES FOR THE REGISTRANT TO VOLUNTARILY
ENROLL AS AN AIR MAN TO THE SECURITY FORCE REGIMENT KING'S GUARD,
THE ROYAL THAI AIR FORCE**

เรืออากาศโทรัฐพล ศรีชนะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของทหารกองเกิน ในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ (2) ศึกษาถึงปัญหาในทางปฏิบัติในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในทางปฏิบัติการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว (3) พัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพอากาศในปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างเป็น ทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปี ขึ้นไป ปี พ.ศ. 2554 ในกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แล้วนำข้อมูลมาประมวลผล และทำการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ผลการวิจัยพบว่า(1) ระดับแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับระดับค่อนข้างมาก (2) ปัญหาในการรับสมัครและการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว ได้แก่ นโยบายการเลือกเหล่าและสังกัดไม่ชัดเจน การประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงไม่ตรงกับความเป็นจริง เป็นต้น (3) แนวทางการพัฒนาวิธีการจูงใจ

ให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ควรจะปรับปรุงในเรื่อง การกำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้ทหารกองเกินที่สมัครใจสามารถเลือกเหล่าและสังกัดได้ การประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพอากาศให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ประเทศเป็นบ้าน ทหารเป็นรั้ว คำกล่าวนี้ยังคงมีความหมายจนถึงปัจจุบัน คำว่าทหารเป็นรั้ว หมายถึงทหารจะต้องทำหน้าที่รักษาอธิปไตยและความมั่นคงของประเทศชาติ ซึ่งเปรียบเสมือนบ้านของพวกเราปวงชนชาวไทยทั้งมวลแต่หากรั้วซึ่งมีไว้เพื่อป้องกันบ้านไม่มีความแข็งแรงมั่นคงก็คงจะยากที่จะรักษาบ้านเมืองให้รอดพ้นจากภัยอันตรายที่จะคุกคามเข้ามาได้ เช่นเดียวกันกับทหาร ถ้าทหารไม่มีความเข้มแข็งขาดซึ่งความระเบียบวินัย ขาดแรงจูงใจที่จะ เข้ามารับใช้ประเทศชาติก็ยากที่จะรักษาอธิปไตยและความมั่นคงของชาติไว้ได้

กองทัพไทยมีประวัติการต่อสู้กับอริราชศัตรูมาช้านาน ซึ่งได้สร้างความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งให้กับประชาชนชาวไทย นับตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัยมาจนถึงปัจจุบัน กองทัพไทยก็ยังคงปฏิบัติภารกิจที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจป้องกันการรุกรานจากภายนอกประเทศ หรือความมั่นคงภายในประเทศ ทั้งนี้เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญความสงบสุขให้แก่ประเทศชาติและประชาชนคนไทยทุกคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมกองทัพไว้ให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมทางด้านกำลังพล

สำหรับปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลนั้น กำลังพลประเภทพลทหารกองประจำการถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นกำลังพลที่มีจำนวนมากโดยทั่วไปพลทหารกองประจำการที่ได้รับการบรรจุและเข้ารับราชการนั้น ได้จากการเรียกเกณฑ์จากชายที่มีสัญชาติไทย ตามกฎหมาย ซึ่งมีอายุ 21 ปี นับจากพุทธศักราชที่เกิด ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินแล้ว โดยกองทัพมีหน้าที่เรียกเกณฑ์และปฏิบัติตามพระราชพระบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการนี้ ในปีหนึ่งจะทำการตรวจเลือกเพียงครั้งเดียวโดยปกติจะกระทำในเดือนเมษายนของทุกปี ซึ่งผลการตรวจเลือกในแต่ละปีนั้นมีปัญหาเกิดขึ้นอยู่เสมอ คือ จำนวนทหารกองเกินไม่มาแสดงตนเพื่อขอลงบัญชีทหารกองเกินภายในเวลาที่กำหนดไม่มาแสดงตนเพื่อขอรับหมายเรียก และ /หรือ ไม่มาเข้ารับการตรวจเลือกตามเวลาที่กำหนดในหมายเรียกของนายอำเภอ อีกทั้งเมื่อเข้ารับราชการตรวจเลือกแล้วถูกกำหนดตัวให้เข้ารับราชการในกองประจำการก็ไม่มาตามหมายนัดของนายอำเภอ หรือเมื่อเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการแล้วก็หนีออกจากกองประจำการ ทำให้เกิดผลเสียต่อการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ คือ จำนวนทหาร

กองเกินที่เข้ารับการตรวจเลือกนอกลง โอกาสที่จะคัดเลือกได้กำลังพลที่ดีมีคุณภาพนอกลง ไปอันส่งผลต่อระบบการผลิตกำลังพลและภาพพจน์ของกองทัพโดยรวม

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกระทรวงกลาโหมจึงมีแนวความคิดที่จะนำทหารที่มีความสมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยตั้งแต่ พ.ศ.2544 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันกระทรวงกลาโหมได้ออกประกาศรับสมัครทหารกองเกินอายุ 18- 20 ปีบริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีสมัครใจโดยใช้แรงจูงใจให้ผู้ที่มีความวุฒิจบการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าขึ้นไปหากสมัครใจเข้ารับราชการจะอยู่ในกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี จากนโยบายดังกล่าวทำให้ทหารกองเกิน 18 – 20 ปีบริบูรณ์ สมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการมากขึ้นตามลำดับ จากนโยบายดังกล่าวมีทั้งข้อดีและข้อเสียต่อกองทัพ กล่าวคือ ข้อดีกระทรวงกลาโหมจะได้มีกำลังพลที่เต็มใจเข้าเป็นทหารซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีคุณลักษณะของทหารได้อย่างสมบูรณ์ กำลังพลส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีความรู้สูง(ส่วนใหญ่จะมีวุฒิตั้งแต่มัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไป) สามารถนำความรู้มาพัฒนาหน่วยทหารในด้านต่างๆและใน กรณีที่มีทหารกองเกินสมัครจำนวนมาก กระทรวงกลาโหมก็จะลดจำนวนทหารกองเกินที่จะเข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีการตรวจเลือกลดลง ทำให้ทหารกองเกินเข้ารับการตรวจเลือก มากขึ้น ส่งผลให้มีโอกาสในการคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณภาพได้มากขึ้น ในส่วนของข้อเสียด้านกำลังพล ในการขอใช้สิทธิลดเวลาในการรับราชการนอกลงทำให้ยอดกำลังพลขาดอัตรา ส่งผลให้หน่วยมีความพร้อมรบในระยะเวลาสั้น ไม่ต่อเนื่องไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วย การเพิ่มยอดทหารกองเกินเข้ากองประจำการเพื่อชดเชยทหารกองประจำการที่ต้องปลดประจำการก่อนครบ 2 ปี จากการได้รับสิทธิลดรับราชการมีผลกระทบต่องบประมาณ สิ่งอุปกรณ์ที่ใช้จ่ายประจำตัวทหารและการจัดกำลังพลทดแทนในเรื่องการฝึกทหารของกองทัพ ซึ่งเรียกว่าการฝึกตามวงรอบประจำปีนั้นจะต้องใช้ห้วงระยะเวลาการฝึกมากกว่า 1 ปี จึงจะฝึกได้ครบตามหลักสูตรการฝึกในกรณีกำลังพลใช้สิทธิลดเวลารับราชการทำให้การฝึกไม่ครบส่งผลต่องบประมาณและการจัดกำลังพลทดแทนและความพร้อมของทหารกองประจำการที่มีอายุ (18 – 20 ปี) รวมทั้งเหตุผลอื่นๆ ที่ทำให้ทหารกองเกินมาสมัครเข้ารับราชการน่าจะมีผลต่อความพร้อมการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของทหารได้ เช่น งานที่ต้องใช้ความอดทนสูง งานที่ยากลำบาก ทั้งในเวลาปกติและในภาวะฉุกเฉิน

จากนโยบายและแนวทางในการแก้ปัญหา โดยใช้การสมัครใจทั้งนโยบายรับสมัครทหารกองเกิน 18 – 20 ปีบริบูรณ์ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ต้องการศึกษาดูเฉพาะ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการซึ่งถ้าหากทราบได้อย่างแน่ชัดและมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แท้จริงแล้ว จะสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดเป็นมาตรการทำนโยบาย ซึ่งจะทำให้มีการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหากได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากกลุ่มของผู้ที่เคย

สมัครใจจริง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่ยังจะทำให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจได้ตรงประเด็นที่สุดโดยสามารถใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการของ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ กองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาในทางปฏิบัติในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในทางปฏิบัติการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว
3. เพื่อพัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพอากาศในปัจจุบัน

สมมติฐานการศึกษา

ทหารกองเกินที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา อาชีพก่อนเข้าประจำการ สถานภาพสมรส รายได้ครอบครัว การลดหย่อนวันรับราชการ จำนวนพี่น้องร่วมบิดา มารดา มีผลต่อแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาจากทหารกองประจำการที่สมัครใจปี 2554 ในส่วนของกรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ กองทัพอากาศ จำนวน 240 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ ทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาในทางปฏิบัติในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในทางปฏิบัติการบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว
3. ได้วิธีการจูงใจให้ทหารกองเกิน สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้นในอนาคต
4. ได้ข้อเสนอทางนโยบายในการปรับปรุงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ และกระบวนการในการส่งเสริมให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้นในอนาคต

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา อาชีพก่อนเข้าประจำการ สถานภาพสมรส รายได้ ครอบครัว การลดหย่อนวันรับราชการ จำนวนพี่น้องร่วมบิดา มารดา ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจ เข้าเป็นทหารกองประจำการของ กรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ กองทัพอากาศ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจการทำงานแบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางตามเนื้อหา และแนวทางตามกระบวนการ แนวทางตามเนื้อหาเป็นการตอบคำถามว่า จะจูงใจคนด้วยอะไร ทฤษฎีการจูงใจที่จัดอยู่ในประเภทนี้ได้แก่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพของอาเกีริส ทฤษฎี 2 และ ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ แนวทางตามกระบวนการเป็นการตอบคำถามว่าคนจะมีแรงจูงใจอย่างไร ทฤษฎีการจูงใจที่จัดอยู่ในประเภทนี้ได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาคของ อัดัมส์ ทฤษฎีความคาดหวังของ วูม และ ทฤษฎีแรงจูงใจของ พอร์เตอร์ – ลอเวอร์

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้คือ ทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปี ขึ้นไป ปี พ.ศ. 2554 ในกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 240 คน กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณของ ยามาเน (Yamane) จะได้จำนวน 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ และปรับปรุงเครื่องมือให้เหมาะสมที่จะนำไปใช้งาน และนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามำกำหนดขอบเขตโครงสร้างของเนื้อหาในแบบสอบถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดสัมมนากลุ่มย่อย พลทหารที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการในส่วนของกรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ กองทัพอากาศ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยให้ผู้แทนประกอบด้วยผู้ที่นับถือศาสนาต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อาชีพต่างกัน และภูมิลำเนาต่างกัน

ขั้นตอนที่ 3 นำผลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 มาพัฒนาเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และแบบสอบถามปลายเปิด โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ แบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามแรงจูงใจในการสมัครใจ
เข้าเป็นทหารกองประจำการ

ขั้นตอนที่ 4 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้นมาให้มีความสมบูรณ์ที่สุด และสามารถ
เก็บข้อมูลได้ดีที่สุด

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้นำมาเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษารายละเอียด
เกี่ยวกับแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา
อาชีพก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ สถานภาพทางครอบครัว จำนวนพี่น้องร่วมบิดา มารดา รายได้ของ
ครอบครัว การได้รับการลดหย่อนวันราชการ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบสอบถามแรงจูงใจ ให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหาร
กองประจำการ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จำนวน 42 ข้อ

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขปัญหาในทางปฏิบัติใน
กระบวนการการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในทางปฏิบัติการ
บริหารกำลังพลเมื่อเข้าประจำการแล้ว และการพัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกอง
ประจำการเพิ่มมากขึ้น ภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพอากาศ จำนวน 2 ข้อ
ในส่วนของการแปลความหมายที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็น โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย
ดังนี้

ค่าระหว่าง 4.21 ถึง 5.00 แปลความหมายว่าผู้ตอบมีความคิดเห็นที่ มากที่สุด

ค่าระหว่าง 3.41 ถึง 4.20 แปลความหมายว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างมาก

ค่าระหว่าง 2.61 ถึง 3.40 แปลความหมายว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นที่ปานกลาง

ค่าระหว่าง 1.81 ถึง 2.60 แปลความหมายว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างน้อย

ค่าระหว่าง 1.00 ถึง 1.80 แปลความหมายว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นที่น้อยมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บังคับหน่วยของทหารกองประจำการของกรมทหารอากาศ
โยธิน รักษาพระองค์ เพื่อขอเก็บข้อมูลจากกำลังพล

3.2 ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละข้อแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย t-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -Way ANOVA)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขในกระบวนการการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ รวมถึงปัญหาในการบริหารกำลังพลเมื่อเข้าประจำการแล้ว และการพัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจ เข้าเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพอากาศ

ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างมีจำนวน 150 คน เป็น ทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ และอายุ 21 ปี ขึ้นไป ปี พ.ศ. 2554 ในกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 21 – 25 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดเฉลี่ยอยู่ในระดับ ม.3 นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพรับจ้างก่อนเข้าเป็นทหารกองประจำการ มีสถานภาพโสด มีพี่น้องร่วมบิดา มารดา 2 คน ครอบครัวมีรายได้มากกว่ารายจ่าย และไม่ได้รับการลดหย่อนวันรับราชการ

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ 1) ระดับแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเมื่อจำแนกเป็นรายข้อสามารถเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความท้าทายของชีวิตทหาร อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก แรงจูงใจด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แรงจูงใจด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับค่อนข้างมาก แรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และแรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1)แรงจูงใจด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทหารกองเกิน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเห็นว่า เป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารถ้าหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหารอาจถูกลงโทษตามกฎหมาย (2)แรงจูงใจด้านการประชาสัมพันธ์ ทหาร

กองเกิน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า พ่อแม่ พี่น้อง หรือญาติๆ แนะนำให้สมัคร สำหรับการเห็นคารา หรือนักร้องดั่ง ๆ สมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ จึงอยากเป็นทหารบ้าง เป็นแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นทหารอยู่ระดับค่อนข้างน้อย (3)แรงจูงใจด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ทหารกองเกิน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเห็นว่า เมื่อปลดประจำการ จากพลทหารแล้วสามารถสมัครงาน ได้ง่ายขึ้นเมื่อเทียบกับบุคคลทั่วไป เพราะระหว่างที่เป็นทหารกอง ประจำการอยู่นั้นจะมีการฝึกอาชีพให้กับทหารกองประจำการด้วย อีกทั้งนายจ้างส่วนใหญ่จะพิจารณาผู้ที่ผ่านการเกณฑ์ทหารมาแล้ว เพราะไม่ต้องกังวลว่าผู้ที่ตนจ้างเข้ามาจะเป็นบุคคลที่หนีทหารหรือไม่ และผู้ที่ผ่านการ เป็นทหารมาจะเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยในตนเองสูงขึ้น ซึ่งมีผลต่อการทำงานที่ดี (4) แรงจูงใจด้านการยอมรับ นับถือในสังคม ทหารกองเกิน ส่วนใหญ่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยเห็นว่าเป็นทหารแล้วมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคมทั่วไป (5) แรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการ ทหารกองเกินส่วนใหญ่มี แรงจูงใจในระดับค่อนข้างมาก โดยเห็นว่า ต้องการเงินเดือน และเบี้ยเลี้ยงในการช่วยเหลือค่าครองชีพเพราะ การรับราชการทหารนั้นจะได้รับเงินเดือน และเบี้ยเลี้ยง นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การ รักษาพยาบาล การโดยสารรถครั้งราคา ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวอีกด้วย (6) แรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมและทำทนายของชีวิตทหาร ทหารกองเกินส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในระดับค่อนข้างมาก โดย เห็นว่า ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย อดทนเสียสละ ต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความ เข้มแข็ง ทั้งร่างกายและจิตใจ และต้องการเข้ามาเรียนรู้สภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของทหารอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาในการปฏิบัติ ในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกอง ประจำการ รวมถึง ปัญหาในการปฏิบัติการบริหารกำลังพล เมื่อเข้ากองประจำการแล้ว พบว่า

1. ปัญหาในการปฏิบัติในกระบวนการรับสมัครทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมี ดังนี้

1) นโยบายของ กห.ในการเปิดโอกาสให้เลือกเหล่า (ทบ. ทอ. ทร.) และเลือกหน่วยสังกัด ตามที่ ตนเองต้องการ มีจำนวนจำกัด

2) การประชาสัมพันธ์ โดยใช้เครื่องมือประชาสัมพันธ์และการณรงค์ในเรื่องที่ทหารกองเกิน ต้องการทราบ เช่น พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 นโยบายการรับสมัครทหารกองประจำการของ กองทัพอากาศ กระบวนการในการคัดเลือก และส่งเสริมการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยเฉพาะสื่อ ที่เข้าถึงตัวทหารกองเกิน หรือญาติพี่น้องผู้ใกล้ชิดคนน้อย และ ไม่ทั่วถึง

3) การประชาสัมพันธ์ในบางเรื่องไม่ตรงกับความเป็นจริง เช่น การเลือกเหล่าและเลือกหน่วยสังกัด ได้ตามที่ตนเองต้องการ และค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าความเป็นจริง

4) กระบวนการรับสมัครทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการทหารกองเกิน ยังไม่ได้รับการอำนวยความสะดวกเท่าที่ควร และเจ้าหน้าที่บางคนพูดจาไม่เหมาะสม ไม่ให้เกียรติทหารกองเกิน

2. ปัญหาในทางปฏิบัติ การบริหารกำลังพลเมื่อเข้ากองประจำการแล้ว มีดังนี้

1) ในการฝึกทหารใหม่ ระยะเวลาการฝึก 8 หรือ 10 สัปดาห์การฝึกค่อนข้างหนัก ยังมีการลงโทษทหารที่รุนแรง ไม่มีเหตุผล จนบางครั้งมีการบาดเจ็บ มีการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสม

2) ในการสมัครเข้ามาเป็นทหาร ต้องการได้รับฝึกวิชาความรู้ด้านการใช้อาวุธ การต่อสู้ป้องกันตัว แต่ในหลักสูตรการฝึกมีการสอนการต่อสู้ป้องกันตัวค่อนข้างน้อย

3) การอบรมศีลธรรมให้กับกำลังพล ที่นับถือศาสนาอิสลามค่อนข้างน้อย

4) อัตราที่รับบรรจุจากการสอบเข้าเป็นข้าราชการกองทัพอากาศมีน้อย

5) การอบรมวิชาชีพในระหว่างอยู่กองประจำการ เพื่อให้สามารถนำไปประกอบอาชีพหลังจากปลดกองประจำการแล้วนั้น วิชาชีพที่อบรมไม่หลากหลาย เวลาในการอบรมมีน้อย และมีโควตาอบรมน้อย ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้ทุกคน

6) เงินเดือน และเบี้ยเลี้ยงน้อย

7) คุณภาพโรงเลี้ยง และโภชนาการด้านอาหารไม่ดีพอ

8) สิ่งของเครื่องใช้ที่แจกประจำตัวพลทหารคุณภาพไม่ดีพอ

9) ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่สนใจในเรื่องสวัสดิการความเป็นอยู่ พลทหารเท่าที่ควร

10) ทหารต้องการออกปฏิบัติราชการสนาม เพื่อทำหน้าที่ของลูกผู้ชายในการตอบแทนบุญคุณแผ่นดินเกิด แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้ออกปฏิบัติราชการสนาม

11) ผู้บังคับบัญชาให้ทำงานด้านโยธา การพัฒนาหน่วยมากเกินไปทำให้ทหารเกิดความเบื่อหน่าย

3. แนวทางการพัฒนาวิธีการจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเพื่อมากขึ้น ภายใต้กรอบทางกฎหมาย และนโยบายของกองทัพอากาศมีดังนี้

1) ควรกำหนดนโยบายในการเปิดโอกาสให้สามารถเลือกเหล่า (ทบ. ทอ. ทร.) และเลือกหน่วยสังกัด โดยมีการกำหนดให้ชัดเจน

2) เพิ่มอัตราที่รับทหารกองประจำการจากการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการกองทัพอากาศให้มากขึ้น

3) มีการอบรมวิชาชีพพระหว่างอยู่กองประจำการ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงหลังปลดกองประจำการ โดยมีการประสานหน่วยงานรองรับเข้าทำงานหลังปลดกองประจำการ

4) เพิ่มเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้มากขึ้น อย่างน้อยให้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ

5) การสร้างภาพลักษณ์ของทหาร ให้มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เพื่อสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาให้เกิดกับสังคม และประชาชนทั่วไป

6) มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการตามนโยบายอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกองทัพอากาศ

7) มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์ก่อนการคัดเลือก หรือ ตรวจสอบเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการในเรื่องพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 นโยบายการรับสมัครทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ กระบวนการในการคัดเลือกและส่งเสริมการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ ผลประโยชน์และโทษตามกฎหมายที่ได้รับจากการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ทุกชนิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่ง que เข้าถึงตัวทหารกองเกิน พ่อแม่ ญาติ พี่น้อง และผู้ใกล้ชิดอื่นๆ

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์แรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินร้องขอ (สมัครใจ) เข้าเป็นทหารกองประจำการใน 7 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านการประชาสัมพันธ์ 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือในสังคม 5) ด้านผลตอบแทนด้านรายได้และสวัสดิการ 6) ด้านสภาพแวดล้อมและความท้าทายของชีวิตทหาร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านนโยบายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งพบว่าเป็นหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารถ้าหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร อาจถูกลงโทษตามกฎหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทหารกองเกินเกรงกลัวการถูกลงโทษตามกฎหมาย ซึ่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ได้กำหนดโทษของผู้ที่หลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาให้คณะกรรมการตรวจสอบเลือกเข้ากองประจำการ มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปีจึงทำให้ทหารกองเกินต้องปฏิบัติหน้าที่ของชายไทยตามกฎหมายกำหนด

2. แรงจูงใจด้านประชาสัมพันธ์

ซึ่งพบว่า พ่อแม่ พี่น้อง ญาติๆ เป็นสื่อที่สำคัญที่สุดลำดับแรก ที่ทำให้ทหารกองเกินทราบข่าว และสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทหารกองเกินได้ใกล้ชิดกับพ่อแม่ พี่น้อง ญาติๆ อยู่ตลอดเวลาจึงมีผลต่อการตัดสินใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ และที่รองลงมาพบว่าการประชาสัมพันธ์ของกองทัพชักชวนให้ชายไทยสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ โดยสื่อทางวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เป็นสื่อที่สำคัญเช่นกัน ที่ทำให้ทหารกองเกินทราบข่าว และสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสื่อต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสื่อที่ทหารกองเกินได้รับข่าวสารอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง จึงมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการ ส่วนการใช้สื่อที่เป็นคารานักร้องดัง ๆ เป็นตัวนำเสนอในสื่อมวลชนมีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครใจเข้ามาเป็นทหาร จะอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทหารกองเกินไม่ได้ให้ความสำคัญกับ คารา นักร้องดัง ๆ แต่จะให้ความสำคัญให้ความเชื่อถือในการตัดสินใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับตัวทหารเองมากกว่า เช่น พ่อแม่ พี่น้อง หรือ ญาติ

3. แรงจูงใจด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ซึ่งพบว่า เมื่อปลดจากกองประจำการแล้วสามารถสมัครงานได้ง่ายขึ้น ต้องการฝึกอาชีพในระหว่างการเป็นทหารกองประจำการเพื่อนำไปใช้เป็นอาชีพในอนาคต และจากการศึกษาของ ทนง สุทธินนท์(2550) ได้ทำการวิจัยถึงปัจจัยที่จูงใจทหารกองประจำการสนใจพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนปลดประจำการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของทหารกองประจำการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ การสร้างโอกาสเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ เพราะระหว่างการเป็นทหารนั้น จะมีการฝึกอาชีพต่าง ๆ ให้กับทหารกองประจำการด้วย เช่น ช่างตัดผม ช่างไม้ ช่างก่อสร้าง เป็นต้น เพื่อที่จะยึดเป็นอาชีพหลังจากปลดประจำการได้อีกด้วย นอกจากนี้ทหารยังต้องการที่จะเรียนต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาในระหว่างเป็นทหารกองประจำการ เพราะในหน่วยทหารจะมีการส่งเสริมให้ทหารกองประจำการ มีการศึกษา นอกโรงเรียน (กศน.) และยังมีความต้องการที่จะได้สิทธิสมัครสอบเป็นข้าราชการของกองทัพอากาศ โดยแข่งขันเฉพาะในกลุ่มที่เป็นทหารกองประจำการด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการประกอบอาชีพของ จาคู บุสเก็ส และ พาลอมบา

4. แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสังคม

ซึ่งพบว่า เป็นทหารแล้วมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล คือ ต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรี ต้องการการยอมรับนับถือจากสังคม และยังต้องการให้ครอบครัว และ

เพื่อน ๆ ขอมรับในตัวของท่านเองด้วย โดยทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในเรื่องความต้องการมีเกียรติ ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม

5. แรงจูงใจด้านผลตอบแทนด้านรายได้ และสวัสดิการ

ซึ่งพบว่า ต้องการเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงในการช่วยเหลือค่าครองชีพของตน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นความจำเป็นของท่านเองที่ต้องการมีรายได้เพื่อดำเนินชีวิตของตนเองและครอบครัว เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเนื่องจากท่านเองบางคนก็ยังไม่มียานพาหนะ แรงจูงใจด้านผลตอบแทน เงินเดือน และเบี้ยเลี้ยงจึงมีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ สอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ จาคู บุสกัส และ พาลอมบา ในเรื่อง องค์ประกอบที่มีส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ เลือกประกอบอาชีพ คือระบบค่าตอบแทนในสังคมได้แก่ การมีสวัสดิการที่ดีและมีรายได้ นอกจากนี้ความต้องการได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายซึ่งจะมีผลกับพ่อแม่ของท่านเองประจำการด้วย การโดยสารรถประจำทางครึ่งราคา เป็นต้น และยังเป็นความช่วยเหลือแบ่งเบาภาระของครอบครัว เพราะการเป็นทหารนั้นจะได้รับเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยง ที่ทำให้ท่านสามารถมีเงินเลี้ยงดูตนเอง และจุนเจือครอบครัวได้พอสมควร

6. แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมและความท้าทายของชีวิตทหาร

ซึ่งพบว่า ทหารกองเกินที่สมัครใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น ต้องการเป็นผู้ที่มี วินัย อดทน เสียสละต้องการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ อยากเรียนรู้สภาพชีวิต และความ เป็นอยู่ของท่านอย่างแท้จริงซึ่งเป็นการเรียนรู้หาประสบการณ์ใหม่ ๆ กับการเป็นทหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เป็นพื้นฐานของความ เป็นลูกผู้ชายทุกคนที่ต้องการความเข้มแข็ง ความสง่างาม และต้องการหาประสบการณ์ แปลกใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเลือกอาชีพของ ฮอปพอก อังถึงใน ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์ (2529) ที่กล่าวถึง หลักการสำคัญในการเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของบุคคลได้ดีกว่า

ข้อเสนอแนะ

14.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ สามารถสรุป เป็นข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นแรงจูงใจทำให้ทหารกองเกินสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ เพิ่มมากขึ้นดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายในการเปิดโอกาสให้ทหารกองเกินที่สมัครใจสามารถเลือกเหล่า (ทบ. ทร. ทอ.) และเลือกหน่วยสังกัด ที่ทหารกองเกินมีภูมิลำเนาอยู่หรือใกล้เคียงเพื่อสร้างแรงจูงใจ โดยการกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน
2. เพิ่มอัตราที่รับทหารกองประจำการจากการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการกองทัพอากาศให้มากขึ้น
3. มีอบรมวิชาชีพระหว่างอยู่กองประจำการ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่สามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริงหลังปลดประจำการ และมีกรประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ในการรับแรงงานจากทหารที่ปลดประจำการเข้าทำงาน
4. ปรับอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ให้เหมาะสมกับสถานะค่าครองชีพ และเศรษฐกิจในปัจจุบัน
5. มีการติดต่อดำเนินคดีตามกฎหมาย กับพวกที่หลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหารอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้เป็นการเยี่ยงอย่างกับพวกที่คิดจะหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร
6. สร้างภาพลักษณ์ของทหาร ให้มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับสังคม และประชาชนทั่วไป
7. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ ตามนโยบายของกองทัพอากาศอย่างจริงจัง เพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับกองทัพอากาศ
8. มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของกองทัพอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์ก่อนคัดเลือก หรือตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยใช้สื่อประชาสัมพันธ์ทุกชนิดที่อยู่ใกล้ตัวทหารกองเกินไม่ว่าจำเป็น โทรทัศน์ วิทยุ พ่อแม่ คนใกล้ชิด เป็นต้น

14.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะทหารกองประจำการของกรมทหารอากาศโยธินรักษาพระองค์ กองทัพอากาศ ดอนเมือง ที่ สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ เท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแรงจูงใจของทหารกองประจำการในพื้นที่อื่นๆ ที่ยังไม่ได้ทำการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุง การรับสมัครทหารกองประจำการในภาพรวมของกองทัพอากาศต่อไป
2. กลุ่มตัวอย่างและประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นทหารกองเกินที่สมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาจากกลุ่มประชากรที่ไม่ได้สมัครใจเข้ามาด้วย เพื่อจะได้มีข้อเปรียบเทียบที่หลากหลาย และการกระจายมากขึ้น และยังสามารถอธิบายแรงจูงใจได้ครอบคลุมทุกด้าน

บรรณานุกรม

- กุลธน ธนาพงศธร เสนาะ ดิยาวี และพิมลจรรย์ นามวิวัฒน์. (2541) การบริหารงานบุคคล. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ถาวร เกียรติทับทิว และ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2540) รูปแบบภาวะผู้นำในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ: ศึกษาเฉพาะกรณี 6 กระทรวงหลักของไทย. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทนง สุทธินนท์. (2550). การศึกษาปัจจัยที่จูงใจให้ทหารกองประจำการสนใจพัฒนาฝีมือแรงงานก่อนปลดประจำการ. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยกองทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529) แนวทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. (เอกสารประกอบการสอน)
- ผ่องศักดิ์ สุขสุพันธ์. (2537) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลในการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการสุขาภิบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีกรรมการสุขาภิบาลที่มาจากการเลือกตั้งในท้องที่จังหวัดปัตตานี. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2526) จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภิญโญ สายศรีแก้ว, ร้อยเอก. (2550). การประเมินผลการใช้หลักสูตรการฝึกอาชีพสำหรับทหารกองประจำการจังหวัดทหารบกสุรินทร์. สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2554). ทฤษฎีของการจูงใจ (Theories of Motivation) (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=2047.0> [2011, March 14]
- วรรณภา พัวเวส. (2551). กระบวนการเกณฑ์และฝึกอบรมทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีผลกระทบต่อสังคมไทย. สาขาวิทยาการศึกษาและการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิชัย จำนงค์ ประภาวดี ดุลยจินดา และ ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2541). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สมเกียรติ ชอบผล. (2529) การเข้าสู่กำลังแรงงานของบัณฑิตสาขานิติศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ที่สำเร็จการศึกษา เมื่อปีการศึกษา 2525 จากมหาวิทยาลัยเปิดในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมหมาย ลพลำเลิศ, พันเอก. (2547) การศึกษาปัจจัย และผลกระทบจากการรับทหารกองเกินอายุ 18-20ปีบริบูรณ์ ที่ร้องขอ (สมัคร) เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการในพื้นที่ค่ายอดิศร อำเภอเมืองจังหวัดลพบุรี. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยกองทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สมหมาย ถิ่นะกนิษฐ์. (2534) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุบงกช หัสถาดล, พันเอกหญิง. (2550). คุณภาพชีวิตด้านอาหารและโภชนาการของทหารกองประจำการ กองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่11. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยกองทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- สุพานั ไทยประดิษฐ์. (2539) แรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการชุมชนกรณีศึกษา คณะกรรมการชุมชนเทศบาลนครหาดใหญ่. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์, ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.