1.1.1 ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การงาน อุทิศเวลาให้แก่การทำงานตลอดเวลา

1.1.2 ไม่ปล่อยเวลาที่เหลืออยู่หลังจากการทำงานประจำให้เปล่าประโยชน์ ควรใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองและผู้ร่วมงาน รวมทั้งรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่ในมาตรฐานตามที่กองทัพกำหนด

1.2 ทางวาจา โดย

1.2.1 พูดให้ชัดเจนกะทัดรัดและตรงประเด็น

1.2.2 พูดจาเฉพาะสิ่งที่สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

1.3 ทางจิตใจ โดย

1.3.1 เป็นคนตรงต่อเวลา

1.3.2 พึงระลึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่มีค่า ไม่ควรปล่อยเวลาให้ล่วงเลยไปโดยเปล่าประโยชน์

2. การแสดงความกล้าหาญ โดยไม่คำนึงถึงเลือดเนื้อและชีวิตของตนเอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม มีคุณลักษณะและการแสดงออก ดังนี้

2.1 ทางกาย โดย

2.1.1 กระทำการเพื่อรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์ หรือเพื่อป้องกันชาติ ศาสนา และเกียรติยศของทหาร

2.1.2 ทำการรบโดยมุ่งมั่นที่จะเอาชนะข้าศึก แม้จะเห็นภัยอันตรายจากข้าศึกมากเพียงใดก็ตาม

2.1.3 ในกรณีที่ถูกจับเป็นเชลย ก็จะพยายามต่อสู้ขัดขืนหรือหลบหนีในทุกวิถีทางเท่าที่จะทำได้ และจะไม่ยอมรับตำแหน่งหรืออามิสสินจ้างใด ๆ จากข้าศึกเป็นอันขาด

2.2 ทางวาจา โดย

2.2.1 สั่งการด้วยความห้าวหาญแม้จะตกอยู่ในภยันตราย ก็ไม่แสดงความหวาดวิตกให้ผู้ใดได้เห็น

2.2.2 ในกรณีที่ตกเป็นเชลยศึก จะไม่ยอมแพร่งพรายข่าวสารใด ๆ อันจะเป็นอันตรายต่อเพื่อนร่วมชาติ

2.2.3 ในฐานะเชลยศึกเมื่อถูกซักถามก็จะตอบแต่เพียงชื่อ ยศ หมายเลขประจำตัว และวัน เดือน ปีเกิดเท่านั้น แม้จะถูกบังคับข่มขืนใจเพียงใดก็ตาม รวมทั้งจะไม่ยอมรับด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร อันเป็นถ้อยแถลง ซึ่งแสดงการทรยศต่อชาติหรือต่อพันธมิตรไม่ว่าในทางใด ๆ

2.3 ทางจิตใจ โดย

2.3.1 มีสติมั่นคงในเวลาวิกฤติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.3.2 อดทนต่ออุปสรรคทั้งปวงโดยไม่หวั่นเกรงต่อภยันตราย

2.3.3 พึงระลึกถึงคำปฏิญาณตนต่อธงชัยเฉลิมพล โดยตระหนักว่าตนเองเป็นนักรบของชาติไทย จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อพิทักษ์เอกราชและอธิปไตยของชาติไทย

กล่าวโดยสรุป ความเสียสละ เป็นการแสดงความมั่นคงและตั้งใจจริงที่จะอุทิศเวลาและแสดงความกล้าหาญ ในการเป็นทหารทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อรับใช้ประเทศชาติ โดยตระหนักว่าตนเป็นชายชาติทหารและเป็นนักรบของชาติไทย

ทัศนคติต่อการเป็นทหาร

ทัศนคติต่อการเป็นทหาร หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นและค่านิยมของทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีต่อการรับราชการทหารทั้งทางบวกและทางลบ

เทอร์สโตน (Thurstone, 1967, pp. 77 - 89) กล่าวว่า ทัศนคติ เป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใด ซึ่งความรู้สึกชอบ หรือไม่ชอบนี้ จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในทางตอบสนองต่อสิ่งที่มีความรู้สึกนั้น ๆ ไปในทางที่ดีหรือไม่ดีได้

สุชา จันทน์เอม (2531, หน้า 242 - 243) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทัศนคติ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิด (Cognition Component) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคล หรือจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม เช่น การว่ายน้ำ เป็นสิ่งที่ดีสำหรับเรา ผู้หญิงฉลาดมากกว่าผู้ชาย องค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิดจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพิจารณาว่าสิ่งนั้นดีหรือไม่ดี ถูกหรือผิด พึงปรารถนาหรือไม่พึงปรารถนา

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Feeling Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้สึกของบุคคลซึ่งมีอารมณ์เกี่ยวข้องอยู่ด้วย นั่นคือ หากบุคคลมีความรู้สึกรัก หรือชอบพอในบุคคลใด หรือสิ่งใด ก็จะช่วยให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อบุคคลนั้นไปด้วย แต่ถ้าหากมีความรู้สึกเกลียดหรือโกรธบุคคลใด สิ่งใด ก็จะทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อบุคคลนั้นหรือสิ่งนั้น องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกนี้นับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของทัศนคติ หรือศูนย์กลางของทัศนคติ เนื่องจากความรู้สึกจะเกี่ยวข้องกับการกระทำ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Action Tendency Component) เป็นความพร้อมที่จะกระทำเป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคลที่แสดงออกโดยตรงต่อสิ่งของหรือบุคคล องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทางด้านความรู้ความคิดและความรู้สึก เราจึงอนุมานทัศนคติของบุคคลได้จากสิ่งที่เขาพูดหรือส่งที่เขาทำเสมอ ๆ

จากความหมายของทัศนคติที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็นที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งทั้งในทางบวกและทางลบ ทั้งนี้ ความรู้สึกและความคิดเห็นของ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บุคคลนั้นเกิดจากการรับรู้ เรียนรู้จากสิ่งนั้น และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นของตนเอง บุคคลแต่ละคนจะมีทัศนคติที่ต่างกัน โดยแสดงออกในทางบวกหรือลบก็ได้ และสามารถเปลี่ยนแปลงได้

การศึกษาทัศนคติต่อการเป็นทหาร ชูเกียรติ เธียรสุนทร (2537, หน้า 43 - 44) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของชายไทยที่มีต่อการเกณฑ์ทหาร พบว่า การจัดหากำลังพลของกองทัพไทยด้วยระบบการเรียกเกณฑ์ยังคงมีความเหมาะสมกับสภาวะของประเทศ แต่จำเป็นต้องปรับปรุงเรื่องแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ มากกว่าใช้มาตรการเชิงบังคับแต่เพียงอย่างเดียว ในด้านทัศนคตินั้นชายไทยส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการต้องสูญเสียเวลาและอนาคต ชายไทยที่มีโอกาสทางการศึกษา ยังคงให้ความนิยมต่อการเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และต้องการให้ปรับลดเวลาประจำการของทหารกองประจำการลง ส่วนชายไทยที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาเห็นว่าควรปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของทหารกองประจำการให้มีความสอดคล้องใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และจากการศึกษาของ ปิยะชาติ ประสานนาม (2543, หน้า 73) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของชายไทย พบว่า ทัศนคติของชายไทยต่อการรับราชการทหาร ชายไทยยังคงมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการรับราชการทหาร มีความเห็นว่าการรับราชการทหารทำสูญเสียกำลังคนด้านแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นการมองที่ไม่ถูกต้อง เพราะการรับราชการทหารก็เป็นการนำกำลังคนด้านแรงงานไปใช้ เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของคนในชาติ เพราะถึงแม้ประเทศจะมีการพัฒนาเศรษฐกิจดีเพียงใด หากขาดความมั่นคงทางการทหารก็จะเป็นอันตรายต่อประเทศชาติได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันการเข้ารับราชการทหารนั้น ทางกองทัพได้มีการฝึกอบรมวิชาชีพให้ด้วย ดังนั้น เท่ากับว่าได้มีการช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลก่อนที่จะออกจากประจำการให้มีคุณภาพอีกระดับหนึ่ง แสดงว่าชายไทยยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังพบว่า ชายไทยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 53.5) เห็นด้วยที่การเป็นทหารทำให้ได้รับประโยชน์และสิทธิพิเศษทางสังคม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคนส่วนมากคิดถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติ

นอกจากนั้นจากการศึกษาของ รณฤทธิ์ มีสวย (2537, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาทัศนคติต่อการเป็นทหารกองประจำการ พบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ไม่ชอบและไม่สมัครใจที่จะเข้ามาเป็นทหารกองประจำการเพื่อรับใช้ชาติ และพยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อมิให้ตนเองเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ เช่น การวิ่งวอนต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือแม้แต่ติดสินบนต่อเจ้าหน้าที่ สิ่งเหล่านี้บ่งชี้ถึงทัศนคติในทางลบต่อการเป็นทหารกองประจำการ นอกจากนี้ผลการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติการรับราชการทหารของพลทหารกองประจำการกองทัพบก พบว่า รายได้และปัญหาครอบครัว สภาพความเป็นอยู่ในหน่วยทหาร การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของทหาร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การเพิ่มสิทธิกำลังพล การปกครองบังคับบัญชา และระดับการ ศึกษา มีผลกระทบต่อการอยู่รับราชการของทหารกองประจำการ (นิวัฒน์ จันทวัฒน์, 2537, บทคัดย่อ)

กล่าวโดยสรุป ทัศนคติต่อการเป็นทหาร เป็นความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อการรับราชการทหาร ทั้งทางบวกและทางลบ

การขาดหนีราชการทหาร

การขาดหนีราชการทหาร หมายถึง การที่ทหารกองประจำการ ไม่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในกรมกองหรือน่วยราชการ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ได้อนุญาต หรือเมื่อพ้นกำหนดวันลาแล้วถ้าไม่ถึง 15 วัน เรียกว่าขาดราชการการ ถ้าครบ 15 วัน หรือมากกว่านั้น เรียกว่า หนีราชการ

ขาดหนีราชการของทหารกองประจำการมีผลเสียเป็นส่วนตนคือ "...การสูญเสียสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการเข้าประจำการตามกฎหมาย..." (ชัยชนะ ธารีฉัตร, 2528, หน้า 26) สูญเสียโอกาสที่จะได้รับการฝึกเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้าน วุฒิศึกษา จริยศึกษา และพลศึกษา และต้องรับโทษตามกฎหมายการขาดหนีราชการ ก่อให้เกิดปัญหาในการทำนิติกรรมทั้งตนเองและครอบครัว ในระหว่างหลบหนีคือ เพราะไม่สามารถติดต่อขอรับหลักฐานงานทะเบียนราษฎร์ จากเจ้าหน้าที่ปกครอง เนื่องจากต้องย้ายทะเบียนบ้านเข้าไปอยู่ในกรมกอง หากไปติดต่อขอรับจากกรมกองจะต้องถูกจับกุมตัวดำเนินคดี ซึ่งคดีหนีราชการนี้เป็นคดีอาญาที่มีอายุความถึง 10 ปี นับแต่วันขาดราชการ ทำให้ทหารกองประจำการที่ขาดราชการต้องประสบกับภาวะบีบคั้นนานัปการที่จะนำตนเองไปสู่การกอบพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายต่าง ๆ เช่น การเสพยาเสพติด การประกอบอาชญากรรม ฯลฯ และหากผู้ขาดหนีราชการเป็นหัวหน้าครอบครัวที่เป็นกำลังหลักในการหาเลี้ยงครอบครัว ก็จะนำพาครอบครัวไปสู่ภาวะครอบครัววิกฤติในที่สุด

การขาดหนีราชการของทหารกองประจำการมีผลเสียต่อส่วนรวม คือ ผลเสียโดยตรงอันได้แก่การที่หน่วยขาดความพร้อมด้านกำลังพลที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม และผลเสียทางอ้อม ได้แก่การที่ผู้ขาดหนีราชการ "...แสดงพฤติกรรมที่สังคมไม่นิยมชมชอบหรือพฤติกรรมทั้งทางที่ดีและเลวนั้นจะส่งผลโดยตรงต่อความผาสุก และความทุกข์ของสังคม...." (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524, หน้า 3)

จากการศึกษาการขาดหนีราชการทหารของทหารกองประจำการ นิวัฒน์ จันทวัฒน์ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติการรับราชการของพลทหารกองประจำการกองทัพบก พบว่า (1) ทหารกองประจำการที่มีการศึกษาต่ำจะขาดหนีราชการมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง เพราะกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำจะเป็นกลุ่มที่ต้องเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว เมื่อเข้ามาเป็นทหารครอบครัวขาดรายได้ จึงจำเป็นต้องหาโอกาสขาดหนีราชการเพื่อไปหารายได้เลี้ยงครอบครัว (2) ทหารกองประจำการที่มีรายได้ครอบครัวสูงจะมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าทหาร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

กองประจำการที่มีรายได้ครอบครัวต่ำ (3) ทหารกองประจำการที่มีสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยทหารดี จะมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี (4) การปกครองบังคับบัญชาที่ดีจะทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการทหารดีกว่าการปกครองบังคับบัญชาที่ไม่ดี (5) การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของทหาร ส่งผลให้ทหารกองประจำการมีจิตใจรักชีวิตทหารและมีทัศนคติที่ดีต่อการอยู่รับราชการทหาร (6) ทหารกองประจำการที่ไม่มีปัญหาครอบครัวจะมีทัศนคติการอยู่รับราชการทหารดีกว่าทหารกองประจำการที่มีปัญหาครอบครัว (7) การเพิ่มสิทธิกำลังพลให้ทหารกองประจำการมากขึ้น โดยเฉพาะสิทธิเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลควรครอบคลุมไปถึง บิดา มารดา ภรรยา และบุตรด้วย จะทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติที่ดีต่อการอยู่รับราชการ สุทธิ สิงหรัตน์ (2537, หน้า 48 - 49) ได้ศึกษา มูลเหตุจูงใจการขาดหนีราชการของพลทหารกองประจำการกับแนวทางแก้ไข พบว่า สภาพชีวิตประจำวันในหน่วยทหารที่ไม่เหมาะสม เป็นสาเหตุที่ทำให้พลทหารกองประจำการขาดหนีราชการ รวมถึงสภาพส่วนตัวทางด้านพื้นฐานทางการศึกษา และทางครอบครัว โดยมีองค์ประกอบมาจากปัญหาทางครอบครัว ปัญหาของตัวทหารเอง ปัญหาจากสภาพสังคมภายนอก และปัญหาจากสภาพในหน่วย

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่ส่งผลให้ทหารกองประจำการขาดหนีราชการมีอยู่หลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนตัวของทหารเอง ครอบครัว การฝึกอบรม สภาพของงาน ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ในหน่วย รวมทั้งการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ความพึงพอใจในการเป็นทหาร

ความพึงพอใจในการเป็นทหาร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติที่ดีของทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่กองทัพจัดให้และหรือการกระทำต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการได้รับในระหว่างประจำการ ได้แก่ สวัสดิการและค่าตอบแทน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพของงานในที่นี้การเป็นทหารกองประจำการถือว่าเป็นอาชีพและเป็นการทำงานชนิดหนึ่ง จึงใช้แนวคิดความพึงพอใจในการทำงานประกอบการอธิบาย

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นท่าทีทัศนคติหรือความรู้สึกในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติหากบุคคลใดที่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำอยู่มาก ก็จะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน ในทำนองเดียวกัน หากบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ก็มักจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ตามความหมายของ กิลเมอร์ (Gilmer, 1996, pp. 254 - 255) ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ ความรู้สึก ความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่องและรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สำหรับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานนั้น อารี เพชรผุด (2530, หน้า 58 - 59) ได้สรุปแนวทฤษฎีใหม่ไว้ 2 ทฤษฎี คือ

1. ความพึงพอใจนำไปสู่การทำงานหรือความพึงพอใจสัมพันธ์กับการทำงาน

จากการศึกษาที่ฮอร์ธอร์นของ บรูช (Bruce, 2006, pp. 177 - 199) ตลอดจนการศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ ของนักจิตวิทยากลุ่มต่าง ๆ ได้พยายามสรุปให้เห็นว่า ความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบอยู่ เขาจะสามารถทำให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น มีผลผลิตเพิ่มขึ้นและทำให้มีกำไรเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจอาจเกิดขึ้นจากกำลังใจขวัญในการทำงาน คนที่มีขวัญกำลังใจดี บุคคลนั้นจะมีความสุข และเมื่อมีความสุขก็จะทำงานมีประสิทธิภาพ (Herzberg, Maunsner, & Synderman, 1959, pp. 125 - 126) ได้นำเอาความพึงพอใจมาอธิบายในรูปตัวแปรในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจกับกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

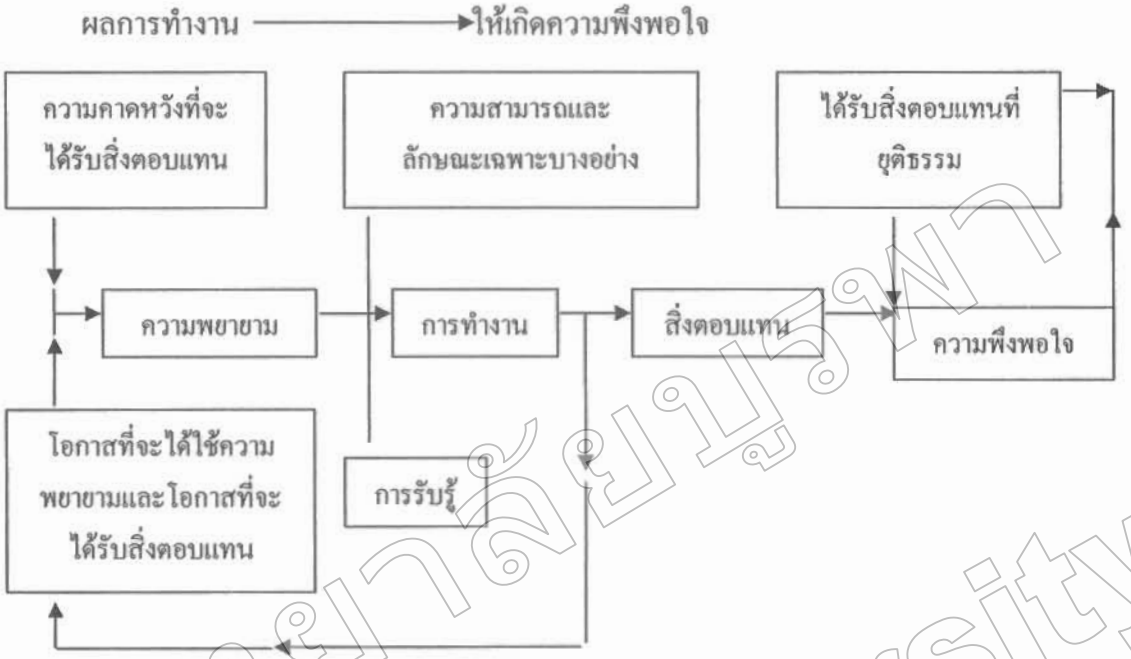
กลุ่มที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานในองค์กร ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างแรงงาน และนโยบายขององค์กร หรือนโยบายของบริษัท ส่วนกลุ่มที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ ลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นและความภาคภูมิใจของผู้นำ

จากทฤษฎีนี้อาจสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะสัมพันธ์กับการทำงาน ถ้าคนงานมีความพึงพอใจ เขาจะทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นผลที่จะติดตามมา

2. ผลการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ

นักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจมาก โดยเน้นลงไปว่าความพึงพอใจจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีบุคคลที่ไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีแรกของนักมนุษยสัมพันธ์ จึงคิดทฤษฎีใหม่ขึ้นมา ซึ่งกลับตรงข้ามกับทฤษฎีแรก คือ ผลการทำงานหรือผลงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในกลุ่มนี้มีบุคคลสำคัญที่มีแนวความคิดแบบหลักนี้คือ พอร์ทเตอร์ และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler, 1974) บุคคลทั้งสองเน้นให้เห็นว่า ยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกมากมายตลอดจนผลงานที่ปรากฏ จะทำให้บุคคลเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงเสนอรูปแบบแนวคิดของเขาดังภาพที่ 8

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University



ภาพที่ 8 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากแผนภาพดังกล่าว Porter & Lawler แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมตามแนวคิดทฤษฎีที่สองนี้ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจจะไม่เกิดขึ้นถ้าบุคคลที่ทำงานนั้นไม่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และประสิทธิภาพในการทำงานนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคล ประกอบกับการฝึกอบรมตามกระบวนการที่ถูกต้อง นอกจากนี้ประสิทธิภาพในการทำงานยังเกี่ยวข้องกับสิ่งตอบแทนและค่าจ้าง ดังนั้นการบริหารค่าจ้างแรงงาน ก็เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งการบริหารค่าจ้างที่ดีจะทำให้คนงานรับรู้ว่ายุติธรรมหรือไม่ยุติธรรม จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจข้างต้นจะเห็นว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งที่เป็นปัจจัยที่มีอยู่ในหน่วยงานและปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่จะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกในทางที่ดีที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านด้วยกัน ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ฯลฯ และจากสภาพแวดล้อมภายใน เช่น ลักษณะบุคลิกภาพส่วนตัว เป็นต้น อาจจะเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเต็มใจ หรือมีความผูกพันกับงาน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือหน่วยงานนั้น ๆ อย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานจะ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งทางวัตถุและจิตใจ โดยอย่างน้อยสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของแต่ละบุคคลได้

จากการศึกษาความพึงพอใจในการเป็นทหารของ ชูเกียรติ พงษ์ถาวร (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ความพึงพอใจของทหารใหม่ สังกัดกรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชาการยุทธทางอากาศ ที่มีต่อการเข้ารับราชการทหารกองประจำการในส่วนของกองทัพอากาศ พบว่า ความพึงพอใจที่ส่งผลให้ทหารกองประจำการเข้ารับราชการ ความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ (1) การปกครองทหารตามสายการบังคับบัญชาของระบบทหาร (2) ความภูมิใจ ความสำนึกในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ที่เกิดขึ้นในจิตใจในการเป็นทหาร (3) ระเบียบข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทหาร (4) ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ (1) ภาพรวมของผู้บังคับบัญชา ครูฝึก และผู้ช่วยครูฝึก (2) ความเสมอภาคและเท่าเทียมในสิทธิทางด้านสวัสดิการ (3) สวัสดิการด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่าครองชีพ ซึ่งเป็นความพึงพอใจในระดับปานกลางต่ำสุด ไม่ตรงกับการศึกษาของ ชัยรัตน์ เหรียญเจริญ (2538, หน้า 113 - 117) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการทหาร พบว่า ทหารกองประจำการมีความพึงพอใจในการรับราชการทหารอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจาก (1) การถูกบังคับเรียกเกณฑ์เข้ามาเป็นทหารกองประจำการ (2) ขาดโอกาสในความ ก้าวหน้าในการอยู่รับราชการทหารต่อ (3) ลักษณะของงาน งานบางงานเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน (4) การจ่ายค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการได้รับจากทางราชการค่อนข้างน้อย (5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะกับผู้บังคับบัญชา ถ้าหากว่าทหารมีผู้บังคับบัญชาไม่ดี ใช้ระบบการปกครองแบบเจ้าขุนมูลนาย มีวินัยเป็นเครื่องกดขี่ ขาดความเป็นกันเอง เป็นสาเหตุทำให้ทหารเกิดความเบื่อหน่าย ไม่อยากรับราชการ จึงทำให้ทหารเกิดความพึงพอใจในการรับราชการค่อนข้างต่ำ

สวัสดิการและค่าตอบแทน

สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยงเลี้ยง ความสะดวกสบาย และสิทธิต่าง ๆ ที่ทหารกองประจำการกองทัพอากาศพึงได้จากการรับราชการทหาร

เชอร์แมน และคณะ (Sherman, Amey, Duffienld, Ebb, & Weinstein, 1998, p. 456) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่จำเป็นจะต้องมี โดยจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ และต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์การ

ทอร์ริงตัน และ ฮอลล์ (Torrington & Hall, 1998, pp. 522 - 523) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยสวัสดิการที่ได้รับจะได้ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สวัสดิการและค่าตอบแทนสำหรับทหารกองประจำการในระหว่างรับราชการ

สมัยโบราณ

1. การจัดกำลังพล สมเด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (2493) ทรงกล่าวไว้ในตำนานการเกณฑ์ทหารไทย ในตอนที่กล่าวถึงการทหารของอาณาจักรสุโขทัยไว้ว่า ถ้ามีการสงครามรี้พลอยู่ในเมืองไหนก็รวมเข้ากองทัพเมืองนั้น แล้วแต่ราชธานีจะมีคำสั่งให้ยกไปแต่โดยลำพังหรือให้ไปสมทบเข้ากระบวนทัพหลวงเมืองชั้นเอกที่เป็นเมืองประเทศราชนั้น เพราะเหตุที่มักเป็นเมืองต่างชาติต่างภาษายอมให้เจ้านายของชนชาตินั้น ๆ ปกครองตามประเพณีชนชาตินั้น ๆ เอง เป็นแต่ให้ส่งเครื่องราชบรรณาการ มีต้นไม้ทองเงิน เป็นต้น กับส่วยสิ่งของต่าง ๆ อันมีมากในเมืองนั้น ๆ มาถวายเป็นกำหนดมิให้ขาด แม้มีราชสงครามจะเกณฑ์กองทัพให้ยกมาช่วยราชการ ก็มักเกณฑ์แต่ที่เป็นศึกใหญ่ โดยปกติต้องการเพียงให้เมืองชั้นนอกรักษาชายพระราชอาณาเขตมิให้ประเทศอื่นมารุกรานยิ่งกว่าอย่างอื่น เข้าใจว่าระเบียบการปกครอง เช่นว่ามานี้จะจัดตั้งแต่ครั้งพระเจ้ารามคำแหงเป็นต้นมา

สำหรับเมืองในเขตชั้นในหรือในเขตราชธานีนั้น จะรวบรวมกำลังพลจัดเป็นทัพหลวงขึ้นในกรุงสุโขทัย พ่อขุนจะทรงเป็นแม่ทัพใหญ่ (หรือจอมทัพ) เอง ส่วนขุนนางผู้ใหญ่อื่น ๆ จะได้รับตำแหน่งแม่ทัพรอง ๆ หรือผู้บังคับหน่วยในกองทัพหลวง

2. การจัดหาอาวุธและเสบียง อาวุธที่ใช้รบสมัยนั้นเป็นอาวุธประจำบุคคล (อาวุธประจำกาย) ทั้งสิ้น เช่น ของ้าว, ง้าว, หน้าไม้, เกาทัณฑ์, ทวน, หอก, แหลน, หลาว, ตะบอง, ขวาน, มีดเหน็บ, มีดปลายตัด, และดาบ ซึ่งมีดาบคู่และดาบตั้ง การจัดหาอาวุธเหล่านี้ สมเด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงกล่าวไว้ว่า "... เวลาเจ้าเมืองจะต้องการกำลังไปรบพุ่งที่แห่งใด ก็สั่งนายทัพไปเกณฑ์กำลังไปเข้ากองทัพ เอาเครื่องศัสตราวุธ ยุทธภัณฑ์ พาหนะ และเสบียงอาหารของตนไปเองทั้งสิ้น..." อาหารที่แต่ละคนนำติดตัวไปนั้นมีจำนวนน้อยมาก มักใช้เมื่อจำเป็น โดยธรรมดาจะหาอาหารในท้องถิ่น อาหารที่เรียกเกณฑ์ให้ผู้ปกครองท้องถิ่นเตรียมไว้ล่วงหน้า แล้วค่อยจ่ายให้เมื่อหน่วยทหารยกมาถึง และลำเลียงไปจากธานีและหัวเมืองใหญ่อีกส่วนหนึ่ง

3. การรักษาพยาบาล ทหารส่วนมากจะมียาประจำตัวเล็ก ๆ น้อย ๆ ติดตัวไปด้วยเสมอ เฉพาะอย่างยิ่งยารักษาแผลสด แต่ถ้าบาดเจ็บหรือป่วยอาการมาก จะมีหมอหลวงที่จัดแบ่งจากพวกหมอหลวงประจำอยู่ในราชธานีไปให้

4. ผลประโยชน์ที่ทหารจะได้รับ นอกจากจะถือว่า การป้องกันบ้านเมืองมิให้ตนและครอบครัวต้องตกเป็นทาสของเขา ย่อมเป็นหน้าที่ของลูกผู้ชายไทยทุกคน แล้วสมเด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ยังทรงกล่าวไว้ว่า "...ผลประโยชน์ที่ได้รับในการรบนั้น ถ้ามีชัยชนะ ก็ได้ส่วนแบ่งทรัพย์สมบัติของข้าศึกและได้ตัวข้าศึกที่จับเป็นเชลยมาใช้สอยเป็นประเพณีตั้งแต่เดิมมา ดังนี้..." ประเพณีที่ว่านี้มิใช่มีแต่เฉพาะชนชาวไทย ชนชาวตะวันตกทุกชาติก็ปฏิบัติทำนองเดียวกัน เพราะใน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

สมัยโบราณ ทหารที่ไปรบไม่มีเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน จึงหวังจะได้เก็บริบทรัพย์สินและจับผู้คนจากบ้านเมืองข้าศึกที่พ่ายแพ้มาเป็นของตน กองทัพไทยเพิ่งจะมาใช้ระบบให้เบี้ยเลี้ยงเงินเดือนข้าราชการทหารและพลเรือนในรัชกาลที่ 5 สมัยรัตนโกสินทร์นี้เอง แต่บางท้องถิ่นและบางสมัยอาจจะมีการให้บำเหน็จและเลื่อนตำแหน่งพิเศษสำหรับทหารที่มีความชอบในการรบได้เหมือนกัน ดังปรากฏในมังรายศาสตร์ว่า

มาตราหนึ่ง นายตีนผู้ใดรบศึกในสนามรบ ได้หัวนายช้างม้ามาควรเลี้ยงดูเป็นใหญ่ อนึ่ง ถ้าข้าศึกมาล้อมบ้านเมือง ผู้ใดรบชนะได้หัวข้าศึกมาให้รางวัลหัวละ 300 เงิน ให้ไร่นาที่ดินและเลี้ยงดูให้เป็นใหญ่ หากตีนได้หัวนายม้า ควรเลื่อนขึ้นเป็นนายม้า นายตีนได้หัวนายช้าง ควรเลื่อนขึ้นเป็นนายช้าง ให้มีฉัตรกั้นให้ภริยา เครื่องทอง ทั้งทองปลายแขน เสื้อผ้าอย่างดี เพราะเขารับอาสาด้วยเต็มใจ จึงควรรางวัลให้อย่างเต็มใจ เช่นกัน เพื่อให้คนทั้งหลายอุตสาหะอาสาต่อเจ้านาย มาตราหนึ่ง นายตีนได้ฆ่านายช้างนายม้าในที่รบ จะตัดหัวมาก็ไม่ทัน แต่มีผู้รู้เห็นก็ควรรางวัลให้ยศแก่เขาในมังรายศาสตร์นี้เองได้กำหนดการปูนบำเหน็จทหารที่ตายในสนามรบไว้ด้วยว่า "เจ้าขุนผู้ใดกล้าหาญมากไม่ถอยหนี ได้รบได้ชนได้ฆ่าในที่รบ แต่ถูกข้าศึกฆ่าตาย ไม่ควรริบทรัพย์เข้าพระคลัง เพราะคนทั้งหลายอาสาต่อท้าวพระยา ก็เพื่อจะคุ้มครองลูกเมีย เมื่อตายเพราะรับอาสาเจ้านายก็ไม่ควรให้ลูกเมียผู้ตายได้รับทุกข์ ควรปล่อยให้อยู่ตามใจเขา ถ้ามีลูกหลานควรเลี้ยงไว้สืบเชื้อสายต่อไป" การริบทรัพย์ทหารที่ตายตามที่กล่าวว่า ค่อนข้างคลุมเครือ น่าจะหมายถึงทรัพย์สินที่ผู้ตายได้มาจากการออกรบชนะในครั้งนั้นมากกว่า

การที่ยกเอาวิธีการปูนบำเหน็จทหารของอาณาจักรล้านนามากล่าวนี้ ก็เพราะปรากฏข้อความในศิลาจารึกสุโขทัยแต่เพียงว่า พ่อขุนรามคำแหงทรงรักใคร่ทหารมาก แม้จะเป็นทหารข้าศึกขนาด "ได้ช้างเสือกช้างเสือกหัวพุ่งหัวรบก็ดี บ่ฆ่าบ่ตี" คือ เลี้ยงไว้ทั้งหมด และว่า ไพร่ฟ้า ซึ่งเป็นชายแล้วต้องเป็นทหารทุกคนและจะทรงเลี้ยงดูอย่างดี ดังจารึกไว้ว่า "ปลูกเลี้ยงฝูงลูก วิธีบ้านลูกเมืองนั้น ชอบด้วยคุณธรรมทุกคน" ซึ่งออกจะสั้นมาก จึงต้องอาศัยมังรายศาสตร์เข้ามาช่วย ซึ่งเข้าใจว่าความสำคัญ น่าจะใช้กันได้เป็นส่วนใหญ่ เพราะผู้คนมีเชื้อสายร่วมกันและในสมัยเดียวกันอีกด้วย

สมัยปัจจุบัน

ในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการจะได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่กองทัพบกกำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
(กองสัสดีหน่วยบัญชาการกำลังพลสำรอง, 2545)

1. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.1 เงินเดือน ทหารกองประจำการจะได้รับเงินเดือน ตามหนังสือบันทึกข้อความ กพ. ทบ. ที่ กห 0401/1688 ลงวันที่ 5 ส.ค. 40 เรื่อง การเบิกจ่ายเงินเดือน ทหารกองประจำการตามอัตราใหม่ ดังนี้

1.1.1 ทหารกองประจำการปีที่ 1 ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 1,140 บาท

1.1.2 ทหารกองประจำการปีที่ 1 ที่ผ่านหลักสูตรการฝึกทหารใหม่แล้ว ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 2,190 บาท

1.1.3 ทหารกองประจำการปีที่ 2 ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 2,430 บาท

1.1.4 ทหารกองประจำการที่กำหนดหน้าที่ครูฝึกทหารใหม่ หรือทำหน้าที่ผู้คุมในเรือนจำทหาร ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 2,580 บาท

1.1.5 ทหารกองประจำการที่ได้รับการแต่งตั้งยศเป็น สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี กองประจำการ ได้รับเงินเดือน ๆ ละ 3,750 บาท

1.1.6 ทหารกองประจำการที่สำเร็จหลักสูตรส่งทางอากาศจะได้รับเงินพิเศษอีกเดือนละ 1,140 บาท

1.2 เบี้ยเลี้ยง ทหารกองประจำการได้รับเบี้ยเลี้ยงในที่ตั้งปกติ วันละ 50 บาท/คน โดยจะหักค่าประกอบเลี้ยง วันละ 34 บาท/คน คงเหลือจ่ายคืน วันละ 16 บาท/คน และถ้าออกปฏิบัติราชการสนามจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเพิ่มอีก วันละ 13 บาท/คน รวมเป็นวันละ 63 บาท/คน

1.3 ค่าตอบแทน ในกรณีมีกิจกรรมนอกหน่วยทหารหรือนอกเวลาราชการ ทหารที่ออกไปปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ จะได้ค่าตอบแทนตามสมควร ซึ่งถือเป็นรายได้พิเศษ แต่กิจกรรมเหล่านี้ต้องเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติเพื่อส่วนรวม และเป็นผลประโยชน์แก่ประชาชน เช่น การออกไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยต่าง ๆ กองทัพบกจะมีงบประมาณพิเศษเพื่อแจกจ่ายให้

1.4 สิทธิประโยชน์ในระหว่างรับราชการทหาร ทหารกองประจำการจะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1.4.1 ได้รับการแจกจ่ายสิ่งของประจำตัว อันได้แก่ เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ส่วนตัวที่จำเป็น เช่น เสื้อ กางเกง หมวก รองเท้า ถุงเท้า ผ้าเช็ดตัว มุ้ง หมอน ผ้าห่ม และของใช้เบ็ดเตล็ดต่าง ๆ เป็นต้น

1.4.2 ได้รับในการรักษาพยาบาลเมื่อเกิดการเจ็บป่วย โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

1.4.3 ได้รับลดหย่อนค่าโดยสารพาหนะ รถยนต์ รถไฟ ตลอดการเดินทาง

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ในระหว่างรับราชการ ทหารกองประจำการจะได้รับการปกครอง ดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ตลอดระยะเวลารับราชการในการปกครอง การได้รับอนุญาตให้ลา การได้รับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การเลี้ยงดูที่มีคุณภาพ ตลอดจนสภาพโรงเรือนที่อยู่อาศัยที่ดีเหมาะสม ซึ่งจำแนกได้ดังนี้

การปกครอง ทหารกองประจำการ เมื่อเข้ามารับราชการในหน่วยงานทหารแล้ว จะมีผู้บังคับบัญชาปกครองดูแลตามลำดับชั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการในหน่วยทหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ผู้บังคับบัญชาของทหารแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ ซึ่งเป็นนายทหารประทวนที่อยู่ใกล้ชิดกับทหารมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้แก่ ผู้บังคับหมวด ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับกองพัน ผู้บังคับการกรม ผู้บัญชาการกองพล แม่ทัพภาค ผู้บัญชาการทหารอากาศ และผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามลำดับ การปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะพี่น้องกันเอง เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความรู้สึกว่า ตนเองเมื่อเข้ารับราชการแล้วไม่ได้อยู่คนเดียว หากแต่มีเพื่อนมีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล เอาใจใส่ จนกว่าจะปลดออกจากกองประจำการ

การได้รับอนุญาตให้ลา ทหารกองประจำการจะได้รับอนุญาตให้ลากิจหรือลาพักได้ตามสมควร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งโดยปกติห้วงระยะเวลาให้ลานั้นจะอยู่ในระหว่าง 5-7 วันต่อครั้งแล้วแต่กรณี

การได้รับเลี้ยงดู ทหารกองประจำการจะได้รับเลี้ยงดูทั้ง 3 มื้อ ในแต่ละวัน โดยใช้เงินที่หักออกจากเงินเบี้ยเลี้ยงประจำวันของพลทหารแต่ละคน ซึ่งกองทัพบกมีคำสั่งให้หน่วยทหารในกองทัพบกสามารถหักค่าประกอบเลี้ยงได้ วันละ ไม่เกิน 34 บาท/คน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่าครองชีพในแต่ละภูมิภาค ในส่วนที่เหลือให้จ่ายคืน ซึ่งในปัจจุบันในจำนวนเงินดังกล่าวสามารถทำการประกอบเลี้ยงได้คุณภาพและปริมาณในระดับหนึ่ง

หลักสูตรการฝึกวิชาชีพก่อนปลดออกจากกองประจำการ ทหารกองประจำการปีที่ 2 ก่อนปลดออกจากกองประจำการ จะได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพหลังจากปลดออกจากกองประจำการแล้วมีหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ช่างไฟฟ้าเบื้องต้น, ช่างไม้, ช่างตัดผม, ช่างปูน, ช่างตัดเหล็ก, ช่างเครื่องยนต์และมอเตอร์ไซค์, เกษตรเบ็ดเสร็จ, ช่างประปาและสุขภัณฑ์, ช่างทาสี, ช่างกลโรงงาน, ช่างซ่อมตัวถังและพ่นสีรถยนต์, การฝึกขับรถสำหรับทหารกองประจำการ, ช่างเชื่อมโลหะ, ช่างเครื่องทำความเย็น การฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ นี้ หากหน่วยทหารที่รับผิดชอบไม่มีขีดความสามารถทำการฝึกอบรมได้ จะขอความร่วมมือจากหน่วยราชการ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องมาช่วยทำการฝึกอบรมให้

หลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงกลาโหมได้ร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการจัดโครงการทางการศึกษา สำหรับทหารกองประจำการ เพื่อยกระดับการศึกษาของทหารกองประจำการที่มีการศึกษาจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างรับราชการ 2 ปี ให้มีความรู้เพิ่มถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและงานอาชีพ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน และตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2530 เป็นต้นมา ผู้บังคับหน่วยทหารระดับกองพันหรือเทียบเท่าได้สนับสนุนโครงการนี้ โดยใช้สถานที่ในหน่วยทหารเป็นสถานศึกษาและมีทหารกองประจำการจบการศึกษาหลักสูตรนี้เป็นจำนวนมาก

เมื่อทหารกองประจำการเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ที่กองทัพอากาศจัดให้ ดังนี้

1. สิทธิ, สวัสดิการ

สิทธิ – รับเงินเดือน (อัตราเฉลี่ย) (ภาคผนวก)

ปีที่ 1 จำนวน 3,350.- บาท/เดือน

ปีที่ 2 จำนวน 4,020.- บาท/เดือน

- เบี้ยเลี้ยง จำนวน 1,500 บาท/เดือน

สวัสดิการ - ผู้ไปปฏิบัติราชการหน่วยสนาม จะได้รับเหรียญพิทักษ์เสรีชน

- ผู้มีสิทธิได้รับบัตรทหารผ่านศึกจะได้รับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลทหารฟรี

- ได้รับส่วนลดค่าโดยสารรถไฟ รถโดยสารประจำทาง

2. การฝึกศึกษา

2.1 ด้านวิชาชีพ

- กองทัพอากาศมีแผนการจัดฝึกอบรมวิชาชีพ 5 ปี (ปี 47 - 51) โดยทำร่วมกับกระทรวงแรงงาน

- จัดอบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ และการขับรถยนต์ ปีละ 2 รุ่น

2.2 ด้านการศึกษา

จัดการศึกษาสายสามัญในระบบการศึกษานอกโรงเรียน จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยทำร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ

2.3 ประชาสัมพันธ์มาตรการต่าง ๆ ของกองทัพอากาศกับทหารกองประจำการ

2.3.1 ให้ทหารกองประจำการ อยู่รับราชการต่อได้คราวละ 1 ปี จนกระทั่งอายุไม่เกิน 25 ปี ปี 2550 มีจำนวน 60 คน

2.3.2 มาตรการจูงใจให้ทหารกองเกิน สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศ โดย

2.3.2.1 ให้สิทธิในการสอบบรรจุเข้ารับราชการ ผู้ที่เข้าเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศ เมื่อปลดประจำการแล้วมาสมัครสอบคัดเลือก เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ (จัดหากำลังพลพิเศษ) จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.3.2.2 มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็น น.ประทวน เหล่า อย. และเหล่า สห. โดยการพิจารณาของหน่วยบรรจุ และ คอค.ทอ.

2.3.3 มาตรการช่วยเหลือให้มีงานทำ โดยกองทัพอากาศ ร่วมกับหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม ภาครัฐ และภาคเอกชน จัดงานวันนัดพบแรงงานทหารและประชาชน

จากการศึกษาของ โอภาส ไทยพิบูลย์ (2542, หน้า 86 - 87) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ จิตใจ และความต้องการสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่ พบว่า ทหารกองประจำการมีความต้องการสวัสดิการในการช่วยเหลือครอบครัวเป็นลำดับที่ 1 เพราะหากมีการช่วยเหลือแก่ครอบครัวจะเป็นแรงกระตุ้นให้ทหารกองประจำการปฏิบัติหน้าที่ไปด้วยดี ด้วยความสะดวกและด้วยความสบายใจ นับเป็นการบำรุงขวัญทหารกองประจำการที่ดีประการหนึ่ง และยังเป็นการป้องกันปัญหาการใช้สารเสพติด การขาดหนีราชการทหาร และการฆ่าตัวตาย ซึ่งเป็นปัญหาสังคมที่สำคัญได้บรรเทาเบาบางลงได้ การจัดสวัสดิการแก่ทหารกองประจำการมีความจำเป็น เพื่อจูงใจให้ทหารกองประจำการปฏิบัติงานในด้านความรู้ความสามารถให้ได้ผลสูงสุด และเพื่อกระตุ้นความงอกงามในด้านทักษะความสามารถของทหารกองประจำการแต่ละคน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกอบรมและก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทหารกองประจำการในระหว่างประจำการ หลักการที่สำคัญของการจัดสวัสดิการจะต้องตอบสนองความต้องการของทหารกองประจำการอย่างแท้จริง และครอบคลุมตอบสนองต่อความต้องการ

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการและค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ตลอดจนการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่กองทัพอากาศจัดให้แก่ทหารกองประจำการในระหว่างรับราชการทหาร

การปกครองบังคับบัญชา

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ทหารกองประจำการได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรมมีเหตุผล และเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น โดยผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การศึกษาเรื่องปกครองบังคับบัญชาทหารนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาถึงลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำทางทหารดังนี้

1. คุณลักษณะ

กองบัญชาการกองทัพบกสหรัฐอเมริกา (Department of the Army, 1983, pp. 20 - 100) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ผู้นำทางทหาร" ไว้ว่า "...Military leadership is process in which a soldier applies his or her beliefs, values, ethic, charater, knowledge and skills to influencece

others to accomplish the mission." (ความเป็นผู้นำทางทหารเป็นกระบวนการหนึ่งซึ่งในกระบวนการนั้นทหารใช้ความเชื่อ ค่านิยม จริยธรรม ลักษณะนิสัย ความรู้ และความชำนาญของเขาเพื่อชักนำให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจเป็นผลสำเร็จ) และอธิบายคุณลักษณะหรือองค์ประกอบสำคัญของความเป็นผู้นำทางทหารตามความหมายของความเป็นผู้นำทางทหารไว้ดังนี้

1.1 ความเชื่อ ความเชื่อเป็นข้อสันนิษฐานหรือความเห็นที่เกี่ยวกับตัวบุคคล แนวความคิด หรือสิ่งอื่นที่บุคคลเชื่อว่าเป็นจริง

1.2 ค่านิยม ค่านิยมเป็นข้อสันนิษฐานหรือความเห็นที่เกี่ยวกับคุณค่าหรือความสำคัญของบุคคล แนวความคิด หรือสิ่งอื่น ค่านิยมของทหารอาชีพที่สำคัญมี 4 ประการ ได้แก่ ความกล้าหาญ การตรงไปตรงมา ความสามารถ และความเสียสละ

1.3 จริยธรรม จริยธรรมเป็นความประพฤติที่ถูกต้องหรือคุณธรรมที่ควรประพฤติของบุคคล จริยธรรมเป็นองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ตามเคารพนับถือผู้นำและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ จริยธรรมสำคัญในการประกอบอาชีพทหารหรือจรรยาบรรณของทหารอาชีพมี 4 ประการได้แก่ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่ออุดมการทั้งปวงของชาติ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีต่อหน่วยต้นสังกัด ความรับผิดชอบแห่งตน การรับใช้ชาติด้วยความไม่เห็นแก่ตัว

1.4 ลักษณะนิสัย ลักษณะนิสัยเป็นผลรวมของบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งเชื่อมต่อระหว่างความเชื่อและค่านิยมกับพฤติกรรมของบุคคล บุคคลที่มีลักษณะนิสัยเข้มแข็งจะมองเห็นสิ่งที่ต้องการชัดเจนและมีการผลักดันให้ได้รับสิ่งนั้น ขณะที่บุคคลที่มีลักษณะนิสัยอ่อนแอจะไม่รู้ว่าเขาต้องการอะไรและขาดจุดมุ่งหมายที่แน่นอน ลักษณะนิสัยที่เข้มแข็งและมีคุณธรรมเป็นลักษณะนิสัยของผู้นำหรือลักษณะผู้นำซึ่งสามารถเร้าใจให้บุคคลอื่นกระทำตามที่ผู้นำต้องการให้บรรลุภารกิจภายใต้สภาพความกดดันได้ ลักษณะนิสัยของการเป็นผู้นำทหาร ได้แก่

1.4.1 ลักษณะนิสัยสำคัญ ได้แก่ ความตั้งใจจริง ความมีวินัยในตนเอง ความอ่อนตัว ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอดทน การตัดสินใจฉับพลัน ความเยือกเย็นภายใต้ความกดดัน

1.4.2 ลักษณะนิสัยที่มีประโยชน์ ได้แก่ ความกล้าแสดงความคิดเห็น ความเมตตากรุณา ความคิดสร้างสรร การมีลักษณะดี การถ่อมตน และความแนบแนียน

1.5 ความรู้ ความรู้เป็นความเข้าใจข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความรู้ทางเทคนิค ความรู้ทางยุทธวิธี ความรู้ด้านการบริหาร การรู้จักลุ่มบุคคลที่ตนเป็นผู้นำ ความรู้เป็นองค์ประกอบสร้างความมั่นใจ สร้างการยอมรับนับถือ ตั้งจุดมุ่งหมายในการนำและนำไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ที่สำคัญของการเป็นผู้นำทหารมี 4 ประเภทได้แก่

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

1.5.1 ความรู้ความเป็นผู้นำ เป็นความรู้เกี่ยวกับผู้ตาม ผู้นำ การติดต่อสื่อสารกัน และสถานการณ์

1.5.2 ความรู้จักตนเอง ได้แก่ ค่านิยม ลักษณะนิสัย ความรู้และความชำนาญ

1.5.3 ความรู้ในงานที่ตนรับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ทางเทคนิค และความเชี่ยวชาญทางยุทธวิธี

1.5.4 ความรู้จักหน่วยงานของตน ได้แก่ รู้ธรรมชาติของมนุษย์ รู้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้วิธีการพัฒนาความสามัคคี และรู้พัฒนาความมีวินัย

1.6 ความชำนาญ ความชำนาญเป็นความเข้าใจการปฏิบัติงาน ความสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ความชำนาญทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับอย่างถาวรจากลุ่มบุคคลที่ตนนำ ความชำนาญของการเป็นผู้นำทางทหารมี 3 ประเภท ได้แก่

1.6.1 ความชำนาญในการให้แนวทางแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การวิเคราะห์ การตั้งเป้าหมาย การวางแผน การกำหนดความเร่งด่วน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ

1.6.2 ความชำนาญในการทำให้เป็นผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การสื่อสาร การประสานงาน การกำกับดูแล และการประเมินผล

1.6.3 ความชำนาญในการจูงใจ ได้แก่ การใช้หลักการจูงใจ การสอน การทำเป็นตัวอย่าง และการให้คำปรึกษา

2. คุณลักษณะที่จำเป็น

คุณลักษณะที่จำเป็นที่ผู้นำทางทหารคนหนึ่ง ๆ ควรจะมี มีดังนี้ (Luthans, 1992, p. 12)

2.1 ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว ลักษณะท่าทางหรือการวางตัวเป็นการแสดงออกซึ่งความมีประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น การแต่งกายเป็นแบบอย่างที่ดีความตื่นตัว อากัปกิริยามั่นคงและมีอิทธิพลเหนือบุคคลรอบข้าง ความเสมอต้นเสมอปลาย การใช้ภาษาสุภาพที่ตรงไปตรงมา ง่าย ๆ สั้น ๆ แต่ชัดเจนแจ่มแจ้ง ไม่ใช้ภาษาต่ำ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบต่อคำพูด การควบคุมเสียงพูด การควบคุมการแสดงออก และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง เป็นต้น

2.2 ความกล้าหาญ ความกล้าหาญเป็นความกล้าหาญทั้งทางกายภาพและทางศีลธรรม เพื่อควบคุมตัวเองไม่ให้เกิดความกลัว ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และยอมรับอย่างหน้าชื่นในสิ่งที่ตนผิดพลาด

2.3 ความเด็ดขาด ความเด็ดขาดเป็นความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลันและประกาศข้อตกลงใจนั้นด้วยท่าทางเอาจริงและชัดแจ้ง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.4 ความไว้เนื้อเชื่อใจ ความไว้เนื้อเชื่อใจเป็นความตั้งใจจริงใจการทำงานบนความสำนึกในหน้าที่อย่างสูงเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงานด้วยมาตราฐานสูงที่สุด

2.5 ความอดทน ความอดทนเป็นความสามารถยืนหยัดต่อความเจ็บปวด ความเมื่อยล้า ความเคร่งเครียด และความยากลำบากต่าง ๆ

2.6 ความกระตือรือร้น ความกระตือรือร้นเป็นความสนใจและจดจ่ออยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความร่าเริงและความหวังดี

2.7 ความริเริ่ม ความริเริ่มเป็นการแสวงหางานมาทำแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ

2.8 ความซื่อสัตย์สุจริต ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและความยึดมั่นในหลักศีลธรรมอันดีงาม

2.9 ความวินิจพิเคราะห์ ความวินิจพิเคราะห์เป็นการใคร่ครวญด้วยเหตุผลตามหลักตรรกวิทยาเพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้

2.10 ความยุติธรรม ความยุติธรรมเป็นความไม่ลำเอียงเข้าข้างใครและมีความเสมอต้นเสมอปลายในการใช้อำนาจบังคับบัญชา

2.11 ความรอบรู้ ความรอบรู้เป็นการรู้รอบทั้งในวิชาชีพของตน ข่าวสารและผู้ใต้บังคับบัญชา

2.12 ความจงรักภักดี ความจงรักภักดีเป็นความเชื่อถือและยึดมั่นต่อประเทศชาติ ต่อกองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

2.13 ความรู้จักกาละเทศะ ความรู้จักกาละเทศะเป็นความสามารถที่จะพูดหรือจะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ถูกต้องตามเวลาอันควร

2.14 ความไม่เห็นแก่ตัว ความไม่เห็นแก่ตัวเป็นการไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความก้าวหน้า หรือประโยชน์ให้กับตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียประโยชน์

3. ดัชนีชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ดัชนีชี้วัดว่าการบังคับบัญชาของผู้นำหน่วยทหารจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวมี 4 ประการ ดังนี้ (Koontz & Donnell, 1972, p. 24)

3.1 ขวัญ ขวัญเป็นสภาวะทางจิตใจของทหารแต่ละคนซึ่งขึ้นอยู่กับท่าทีที่ทหารมีต่อสิ่งแวดล้อม ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนทหารด้วยกัน ผู้นำของตน ความเป็นอยู่ทั่วไป และสิ่งอื่น ๆ ที่ทหารคิดว่ามีความสำคัญแก่ตน การมีขวัญดีทำให้ทหารเกิดความเชื่อมั่น มีความเป็นอยู่ดีขึ้น กล้าเผชิญต่อความยากลำบาก เกิดความอดทน และเกิดความตั้งใจจริง

3.2 ความรักหมู่คณะ ความรักหมู่คณะเป็นความจงรักภักดี ความภูมิใจ และความกระตือรือร้นต่อการแสดงออกของสมาชิกภายในหน่วยของตน ความรักหมู่คณะเปรียบเทียบเสมือนชีวิตจิตใจของหน่วยซึ่งเกิดจากความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกทุกคนในหน่วยอันหมายความรวมถึงการเสียสละและความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วย มีความซาบซึ้งใจในเกียรติประวัติ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

แบบธรรมเนียมและชื่อเสียงของหน่วย ความรักหมู่คณะเป็นบุคลิกลักษณะประจำหน่วยซึ่งแสดงให้เห็นกำลังใจที่จะต่อสู้และชัยชนะ

3.3 วินัย วินัยเป็นการเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยฉับไวอย่างมีปฏิภาณไหวพริบด้วยความเต็มใจ ด้วยความพร้อมเพรียงกัน และมีความริเริ่มในการปฏิบัติในทางที่เหมาะสมแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติ

3.4 ความรู้หรือความชำนาญ ความรู้ความชำนาญเป็นความสามารถของบุคคลและของหน่วยที่จะปฏิบัติงานหรือภารกิจให้เกิดผลดีด้วยการใช้สามารถทางร่างกาย ความสามารถทางเทคนิค และความสามารถทางยุทธวิธีประกอบกัน ความรู้ความชำนาญของหน่วยเกิดจากการรวมความชำนาญแต่ละคนภายในหน่วย โดยมีผู้นำหน่วยเป็นผู้ผสมผสาน ทำให้เกิดชุดปฏิบัติงานที่คล่องแคล่วขึ้นมา

4. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (Commander Characteristic)

ผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งที่อันพึงประสงค์ของผู้บังคับบัญชาที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในตัวของเขา ซึ่งแยกออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ (สมพล บุรุษรัตนพันธ์, ม.ป.ป.)

1. คุณลักษณะทางสติปัญญา มีข้อพิจารณาอยู่ 5 ประการ คือ ความตื่นตัว (Alertness) ความคิดสมเหตุสมผล (Logical Thought) สามัญสำนึก (Common Sense) ดุลพินิจ (Judgement) เห็นการณ์ไกล (Fore Sight)

2. คุณลักษณะทางร่างกาย มี 4 ประการ ได้แก่ สุขภาพสมบูรณ์ (Health) กำลัง (Energy) ความทรหดอดทน (Endurance) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance)

3. คุณลักษณะทางอารมณ์ มี 11 ประการ ได้แก่ การเล็งในแง่ดี (Optimism) การปรับตนเข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) การบังคับตนเอง (Self Control) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) การสังคมดี (Socialibility) ความแนบเนียน (Tact) อารมณ์ขัน (Sense of Humour) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) ความสนใจกว้างขวาง (Breath of Interest) การเข้าใจในคน (Human Understanding)

4. คุณลักษณะทางอุปนิสัย มีข้อพิจารณาอยู่ 8 ประการ ได้แก่ ความตรงไปตรงมา (Thruth Fulness) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ความกล้าหาญ (Courage) ความเข้มแข็ง (Force) ความยุติธรรม (Fairness) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness)

คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นสิ่งที่ยากจะระบุให้แน่ชัดตายตัวลงไปได้ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน เช่น

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

บุคลิกภาพและทัศนคติประจำตัว ระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ในองค์การ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและลักษณะงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชาแล้ว เราต้องยอมรับว่า ผลงานที่ปรากฏออกมา มิได้เกิดจากน้ำพักน้ำแรงของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนคอยควบคุมดูแลหรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่า ผลงานที่ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฝีมือของผู้ที่ลงมือปฏิบัติงานด้วยน้ำพักน้ำแรงเป็นสำคัญ

ในด้านการปกครองบังคับบัญชาทหารกองประจำการกองทัพอากาศในระหว่างรับราชการทหารกองประจำการกองทัพอากาศจะได้รับการปกครอง ดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ตลอดระยะเวลารับราชการในการปกครอง การได้รับอนุญาตให้ลา การปกครอง ทหารกองประจำการเมื่อเข้ามารับราชการในหน่วยงานทหารแล้ว จะมีผู้บังคับบัญชาปกครองดูแลตามลำดับชั้น เพื่อให้การปฏิบัติราชการในหน่วยทหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ ผู้บังคับบัญชาของทหารกองประจำการกองทัพอากาศแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ ซึ่งเป็นนายทหารประทวนที่อยู่ใกล้ชิดกับทหารกองประจำการมากที่สุด และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ ผู้บังคับหมวด ผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับกองพัน ผู้บังคับการกรม ผู้บัญชาการกองพล ผู้บัญชาการทหารอากาศ และผู้บัญชาการทหารสูงสุด ตามลำดับ การปกครองบังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะพี่น้องกันเอง เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความรู้สึกว่า ตนเองเมื่อเข้ารับราชการแล้วไม่ได้อยู่คนเดียว หากแต่มีเพื่อนมีผู้บังคับบัญชาคอยดูแล เอาใจใส่ จนกว่าจะปลดออกจากกองประจำการ ในการนี้กระทรวงกลาโหมได้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อทหารกองประจำการเพื่อลดคดีหนีราชการทหาร ในเรื่องการปกครองบังคับบัญชา โดยให้ผู้บังคับบัญชา ระดับ ผบ.ร้อย, ผบ.หมวด และ ผบ.หมู่ ปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้ความเป็นธรรมอย่างจริงใจ หมั่นอบรมสั่งสอนให้ทหารปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร รักหมู่ รักชื่อเสียงของหน่วย เสียสละ และซื่อสัตย์ สอดส่องความทุกข์สุขโดยใกล้ชิด ให้อยู่ดีกินดี ได้รับการเอาใจใส่ในยามเจ็บไข้เป็นพิเศษ ให้การบรรเทิงในยามว่าง ถามความทุกข์สุข ความเป็นอยู่ของครอบครัวเป็นรายบุคคล และวางมาตรการในการติดตามทหารขาดหนีราชการให้ได้ผลดีในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง และลงทัณฑ์อย่างเคร่งครัด

จากการศึกษาเรื่องการปกครองบังคับบัญชา ชัยรัตน์ เหรียญเจริญ (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการเข้ารับราชการทหาร พบว่า ทหารกองประจำการมีความเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในขั้นดี เป็นไปด้วยความอบอุ่น แต่เมื่อมีปัญหามักไม่ไปปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ซึ่งย่อมแสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่ดีเท่าที่ควร โดยเฉพาะผู้บังคับหมู่มักใช้ระบบการปกครองแบบเจ้าขุนมูลนาย มีวินัยเป็นเครื่องกดขี่ความเป็นกันเอง และความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเอาใจใส่ต่อความเดือดร้อนของทหาร ผู้บังคับบัญชาบางคนชอบกล่าววาจาหยาบคาย ดุ ด่าทหาร หรือเปรียบเทียบด้วยคำหยาบ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดการเดือดร้อนขึ้นในด้านส่วนตัวหรือครอบครัว พลทหารก็ไม่กล้าที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ทหารผู้ใดมีความอดทนน้อยก็ขาดหนีราชการไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนธีร์ บุญศิริ (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของทหารกองประจำการในกรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ พบว่า บุคลิกและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทหารมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายความว่า ทหารมีความเชื่อมั่นว่า ผู้บังคับบัญชาของเขาสามารถที่จะช่วยแก้ไขปัญหาของเขาได้ทุกเรื่อง และสามารถอบรม สั่งสอน เรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึก ให้ความรู้ในการศึกษา หรือทำงาน เมื่อปลดประจำการไปแล้ว และยังเชื่อว่าผู้บังคับบัญชามีความเสียสละ จริงใจ และยุติธรรมต่อทหารทุกคน

กล่าวโดยสรุป การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติของทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่มีต่อผู้บังคับบัญชาทั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงและระดับล่างเกี่ยวกับพฤติกรรมการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลให้ทหารกองประจำการมีความรู้สึกที่ดีต่อการรับราชการด้วยความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพ โดยไม่ขาดหนีราชการทหารก่อนปลดประจำการ

สภาพของงาน

สภาพของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ และกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ทั้งที่กำหนดไว้เป็นระเบียบ และผู้บังคับบัญชาสั่งการเฉพาะกรณี ในการวิจัยครั้งนี้ คือการปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยของทหาร ความภูมิใจในการเป็นทหารกองประจำการ เวลาพักผ่อนประจำวัน การใช้แรงงานประจำวัน การปฏิบัติหน้าที่เวรยาม และการแสดงออกของผู้บัคับบัญชาต่อทหารกองประจำการกองทัพอากาศ

จากการศึกษาของ ชนธีร์ บุญศิริ (2546) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของทหารกองประจำการในกรมทหารอากาศโยธิน รักษาพระองค์ พบว่า สภาพการดำรงชีวิตในกองร้อยนั้นดำเนินไปเป็นปกติทุก ๆ วัน สภาพของงานก็เดิม ๆ เหมือนกันทุกวัน ทหารจึงรู้สึกว่าไม่ว่าวันนี้หรือวันพรุ่งนี้ก็เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นต่อสภาพของงานในระดับปานกลาง ส่วนสภาพชีวิตนอกกองร้อย ทางหน่วยก็จะมีเวลาปล่อยให้ทหารกลับไปเยี่ยมบ้านอย่างสม่ำเสมอ ทหารจึงไม่รู้สึกกดดันที่จะต้องใช้ชีวิตอยู่ระหว่างภายในและภายนอกกองร้อย นอกจากนี้หากทหารกองประจำการมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เช่น บิดามารดาเจ็บป่วย ภรรยาคลอดบุตร

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

หน่วยก็จะอนุญาตให้ลาพักได้ภายใน 24 ชั่วโมง ก่อนกำหนดเวลาปล่อยให้ไปเยี่ยมบ้าน (ทศกร กายเพชร, สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2550) ชัยรัตน์ เหรียญเจริญ (2538) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการรับราชการทหาร พบว่า ลักษณะของงาน การรับราชการเป็นทหารกองประจำการนั้น งานที่ปฏิบัติก็จะเป็นงานที่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ งานบางประเภทก็จะซ้ำซาก จำเจ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความเป็นอิสระในการทำงาน หรืองานบางประเภทที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินั้น ค่อนข้างที่จะเสี่ยงต่ออันตราย เช่น การออกปฏิบัติการตามแนวชายแดน ต้องเสี่ยงต่ออันตรายตลอดเวลา แต่ผลตอบแทนที่ได้รับหรือสิ่งที่เป็นหลักประกันความมั่นคงของชีวิตนั้นน้อยมาก ซึ่งไม่คุ้มค่าต่อการเสี่ยง แต่ทหารก็จะต้องปฏิบัติเพราะเป็นหน้าที่ สิ่งเหล่านี้ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายต่อการรับราชการทหาร นอกจากนั้นกองทัพมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับขั้นอย่างเห็นได้ชัดเจน ฉะนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะแบ่งมอบอย่างชัดเจนเช่นเดียวกัน หน้าที่ของทหารกองประจำการก็คือ ทำการฝึกเพื่อปฏิบัติเป็นลูกแถวอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับหมู่อย่างใกล้ชิด ฉะนั้น ตำแหน่งลูกแถวของทหารกองประจำการก็จะมีหน้าที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งแล้วแต่เหล่าที่ตนสังกัด และกองทัพที่ทหารรับราชการอยู่บางหน่วยมีการฝึกอยู่เสมอเพื่อให้เกิดความชำนาญ ทหารอาจจะมองว่าเป็นการฝึกที่ซ้ำซากจำเจน่าเบื่อหน่าย เมื่อว่างเว้นจากการฝึกก็อาจได้รับมอบหมายงานที่ตนเองไม่ชอบให้ปฏิบัติ เพราะตำแหน่งลูกแถวของทหารกองประจำการนั้น จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าหากว่า ทหารผู้ใดมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีคุณภาพ ปัญหาต่าง ๆ ก็ไม่เกิดขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากทหารมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีคุณภาพ ความเบื่อหน่ายท้อแท้ก็จะเกิดขึ้นกับทหารกองประจำการผู้นั้น

สรุป สภาพของงานและการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการกองทัพอากาศนั้นมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง การที่คนจะทำงานได้ดี หรือมีความเต็มใจที่จะรับราชการอย่างต่อเนื่องและประสบผลสำเร็จ ต้องขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในงานที่เขาทำ ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้ทหารกองประจำการเกิดความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการ โดยไม่หลีกเลี่ยง หรือขาดหนีราชการ ทั้งนี้เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กองทัพตั้งไว้

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการเป็นทหาร หมายถึง ท่าทีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีในการเข้ามาเป็นทหารกองประจำการกองทัพอากาศ รวมทั้งความพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทน การปกครองบังคับบัญชาและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำในระหว่างประจำการ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผลกระทบทางสังคม

ผลกระทบทางสังคม หมายถึง ผลที่เกิดกับตัวทหารกองประจำการกองประจำการในระหว่างประจำการและหลังปลดประจำการ กองทัพอากาศ และสังคมโดยรวม ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้แก่ โอกาสในการประกอบอาชีพ วุฒิภาวะในการดำรงชีวิต การถ่ายทอดแนวคิดการเป็นทหารสู่ครอบครัวและสังคม และโอกาสในการรับราชการทหาร

โอกาสในการประกอบอาชีพ

โอกาสในการประกอบอาชีพ หมายถึง การที่ทหารกองประจำการกองทัพอากาศได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการเป็นทหาร การศึกษาและฝึกอบรมระหว่างประจำการไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพตามความต้องการ

การศึกษาโอกาสในการประกอบอาชีพของทหารกองประจำการกองทัพอากาศหลังปลดประจำการ ใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพและการเลือกอาชีพ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอาชีพ และการเลือกอาชีพ

อาชีพ หมายถึง ลำดับช่วงชีวิตประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคล ที่ก่อให้เกิดความรู้สึก หรือ ทัศนคติ และพฤติกรรมที่เกี่ยวกับงาน หรือ การรับรู้ของคนทำงาน ที่สืบเนื่องจากพฤติกรรม และทัศนคติ คุณค่า และความทะเยอทะยาน ซึ่งสอดคล้องกับประสบการณ์ในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ในช่วงชีวิตการทำงานของแต่ละคน (ดนัย เทียนพุฒ, 2550, หน้า 17) การเลือกอาชีพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านต่าง ๆ จึงต้องเลือกให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เช่น ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ บุคลิก ลักษณะสุขภาพ และระดับวุฒิภาวะในการใช้วิจารณญาณตัดสินใจ โดยวิเคราะห์ตนเองและอาชีพประกอบกัน และได้รับการศึกษา และการฝึกฝน ช่วยให้มีโอกาสได้อาชีพที่ดีได้

ทฤษฎีการเลือกอาชีพของฮอลแลนด์ (Holland's Theory Vocational Choice)

ฮอลแลนด์ (Halland, 2000) มีแนวความคิดว่า แบบฉบับของพฤติกรรม หรือบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ โดยมีหลักการว่า บุคคลจะเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนและได้แบ่งบุคลิกภาพของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับอาชีพต่าง ๆ และเป็นแนวทางการเลือกอาชีพของบุคคลดังนี้

1. The Motoric Orientation: บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้พละกำลังและเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปธรรม หรือ กิจกรรมที่ไม่ซับซ้อน เป็นบุคคลที่พยายามหลีกเลี่ยงกิจกรรมที่ต้องสนทนา หรือสังคมกับบุคคลอื่น มักชอบงานด้านเทคนิคกสิกรรม เทคนิคช่าง

2. The Social Orientation: บุคคลที่ชอบกิจกรรมที่ต้องใช้ความคิด การแก้ปัญหามีลักษณะเป็นนักวิชาการ มักสนใจอาชีพในด้านวิทยาศาสตร์ การคำนวณ อาชีพที่ต้องศึกษาหาความรู้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อยู่เสมอ เช่น นักวิทยาศาสตร์ แพทย์

3. The Conforming Orientation: บุคคลที่ชอบทำตามระเบียบแบบแผน เป็นคนประณีต และยึดประเพณีนิยม ไม่ค่อยยืดหยุ่น มักชอบทำงานที่มีระเบียบแบบแผน เช่น งานด้านสารบรรณ เลขานุการ บรรณารักษ์

4. The Persuasive Orientation: บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำ ชอบชักจูงผู้อื่น ชอบมีอำนาจ ชอบแสดงตัว มีความเชื่อมั่นในตนเอง มักชอบอาชีพที่ตนจะได้แสดงลักษณะของตน เช่น นักการเมือง นักธุรกิจ โฆษณา ประชาสัมพันธ์

5. The Esthetic Orientation: บุคคลที่ชอบความงาม รักศิลปะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มักทำตามใจปรารถนา จะเลือกอาชีพด้านศิลปะ เช่น ศิลปิน นักประพันธ์

ถ้าบุคคลมีบุคลิกภาพที่สมำ่เสมอเหมาะสำหรับอาชีพหนึ่งอาชีพใด และได้รับความช่วยเหลือจากการได้รับข้อมูลด้านอาชีพ จะทำให้เลือกอาชีพได้สะดวกและเหมาะสม การที่บุคคลรู้จักบุคลิกภาพของตน และมีความรู้เกี่ยวกับอาชีพ มีความสำคัญมากในกระบวนการเลือกอาชีพ

ทฤษฎีการตัดสินใจเลือกอาชีพของ ซีคอร์ท พอล เอฟ และ คาร์ล ดับบลิว แบคแมน (Secord Paul F and Carl W Backman)

ซีคอร์ด และแบคแมน (Secord & Backman, 1964) ได้เสนอปัจจัยการตัดสินใจเลือกอาชีพของมนุษย์ไว้ดังนี้ คือ บุคคลใดจะเลือกอาชีพใด ขึ้นอยู่กับการที่บุคคลนั้นเห็นว่าอาชีพใดดีหรือเป็นที่พึงปรารถนาแก่อาชีพอย่างไร มากน้อยเพียงใด ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพนั้น ซีคอร์ท พอล เอฟ และคาร์ล ดับบลิว แบคแมน ได้กล่าวถึงภูมิหลังต่าง ๆ เช่น อาชีพของบิดา มารดา สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งความสามารถทางกายภาพและสติปัญญา

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว อนุมาณได้ว่าการที่ทหารกองประจำการกองทัพอากาศตัดสินใจเข้ามาเป็นทหารกองประจำการนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้ คือ รายได้ที่คาดหวังเมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ ความคาดหวังที่จะได้รับการฝึกวิชาชีพ ค่านิยมอาชีพทหาร อาชีพของทหารกองประจำการ จากการศึกษาของ ธงชัย โอสถหงษ์ (2543) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการศึกษาการพัฒนาทหารกองประจำการกองทัพบกเพื่อการพัฒนาประเทศ : กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า ทหารกองประจำการส่วนมาก (ร้อยละ 98.6) มีความคาดหวังที่จะได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาที่ชอบและมีความต้องการ เพื่อนำไปประกอบอาชีพในอนาคต และคาดหวังว่าจะได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาที่กำลังเป็นความต้องการของตลาดแรงงานในท้องถิ่นของตน ทั้งนี้เนื่องจากทหารคาดหวังว่าเมื่อปลดจากการเป็นทหารแล้ว จะได้นำความรู้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประกอบอาชีพได้อย่างมั่นคงต่อไป และอภิสิทธิ์ บุศยารัศมี (2542) ศึกษาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดให้แก่พลทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า คุณภาพการเรียน ด้านประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับในอนาคต ผู้เรียนจะนำไปใช้ในอนาคต ในเรื่องการสมัครงานหรือการทำงานในอาชีพใหม่อยู่ในเกณฑ์สูง แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนคาดหวังในด้านการสมัครงานหรือทำงานใหม่ในอาชีพใหม่ในอนาคตมากที่สุด

วุฒิภาวะในการดำรงชีวิต

วุฒิภาวะในการดำรงชีวิต หมายถึง ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจของทหารกองประจำการกองทัพอากาศ ที่ได้รับจากการเข้ารับราชการทหารรวมทั้งที่ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมระหว่างการรับราชการ และสามารถนำประสบการณ์เหล่านั้นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากปลดประจำการ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อตนเอง ครอบครัว สังคม และประเทศชาติ

แนวคิดเกี่ยวกับวุฒิภาวะในการดำรงชีวิต

วุฒิภาวะ (Maturity) ตามความหมายในพจนานุกรม หมายถึง ภาวะที่มีการเจริญเติบโตเต็มที่ มีความรู้สึกนึกคิดโดยรอบคอบ มีพฤติกรรมเป็นผู้ใหญ่ ตรงข้ามกับภาวะที่ไม่มีการเจริญเติบโตตามอายุ (Immaturity) และไม่มีความรู้สึกนึกคิดที่รอบคอบ (กรองกาญจน์ ณ นครพนม, 2539) และความหมายเชิงจิตวิทยา (Psychological Approach) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติอันมีกำหนดเวลาเป็นของตนเอง เป็นการเปลี่ยนแปลงคุณภาพที่มีขั้นตอน มีลำดับของการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผน เป็นความพร้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ (สุชา จันทร์เอม, 2536, หน้า 36)

วุฒิภาวะทางกาย คือการบรรลุถึงความพร้อมซึ่งเป็นผลของการเจริญเติบโตที่เป็นไปตามพัฒนาการของวัยต่าง ๆ จนบรรลุถึงความสามารถในการปรับตัว มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถทำการงานต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ ในทางร่างกายมีพันธุกรรมเป็นตัวกำหนดกระบวนการพัฒนาให้เป็นไปตามธรรมชาติ (กรองกาญจน์ ณ นครพนม, 2539)

วุฒิภาวะทางใจ คือ การบรรลุถึงความพร้อมในการควบคุมอารมณ์ ความคิด และการใช้เหตุผล ส่วนมากจะเกิดจากการเรียนรู้ และการได้รับการอบรมฝึกฝน บุคคลที่มีอายุเท่ากันอาจจะมีความเจริญทางวุฒิภาวะทางใจไม่เท่ากัน คนมีอายุน้อยอาจมีวุฒิภาวะทางใจสูงกว่าคนอายุมากได้ วุฒิภาวะทางใจจะเริ่มพัฒนาขึ้นในระยะวัยรุ่น ในระยะนี้ต้องพัฒนาความสุขุมรอบคอบ ไม่ควรยึดถือตนเองเป็นศูนย์กลางของความสนใจและความต้องการ และเข้าใจโลกของความฝันและความเป็นจริง (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2548)

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือ EQ (Emotional Quotient) หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ที่จะช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข (กรมสุขภาพจิต, 2543) ซาโลเวย์ และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990) ได้ให้ความหมายความฉลาดทางอารมณ์ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ความคิด ความรู้สึกและภาวะของอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการชี้นำความคิดและการกระทำของตนเองได้ ศรีเรือน แก้วกังวาล (2548) กล่าวว่า ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงนั้นไม่ว่าจะเป็นการเผชิญเหตุการณ์ที่กดดันเพียงใด ย่อมได้รับความกระทบกระเทือนน้อยกว่าผู้ที่มีอารมณ์เป็นเด็กหรือมีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำ และสามารถฟื้นตัวได้เร็วกว่า นอกจากนั้นยังเป็นผู้รู้จักให้ รู้จักรับในเรื่องความรัก มีอารมณ์รื่นเริง ไม่เคร่งเครียด มีอารมณ์ขัน ยอมรับข้อดีข้อเสียของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถจัดการแก้ไขปัญหาของตนเอง ปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นผลดี

นอกจากนั้น โคลแมน (Coleman, 1995) ได้สรุปว่า ความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วย

1. ความสามารถส่วนตัว (Personal Competence) ที่จะตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง (Self Awareness) รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง (Self Regulation) และสามารถสร้างแรงจูงใจได้ด้วยตนเอง (Self Motivation)

2. ความสามารถในการเข้าสังคม (Social Competence) ในการเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น (Empathy) และทักษะการเข้าสังคม (Social Skill) คือสร้างและรักษาความสัมพันธ์ได้นาน

กรมสุขภาพจิต (2543) ได้พัฒนาแนวคิดเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์หรือวุฒิทางอารมณ์ที่ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. ความดี ในด้านควบคุมตนเอง เห็นใจผู้อื่น และรับผิดชอบ

2. ความเก่ง ในด้านสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ตัดสินใจแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบ

3. ความสุข โดยการภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและความสุขสงบทางใจ

กล่าวโดยสรุป วุฒิภาวะทุกด้าน คือกระบวนการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง การพัฒนาความพร้อมในการควบคุมอารมณ์ ความคิดและจิตใจ การรู้จักใช้ปัญญาในการดำรงชีวิตอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ การได้รับการฝึกฝนให้มีพัฒนาการที่ดี และการรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นให้มีการพัฒนาตนเองเช่นกัน

การถ่ายทอดพฤติกรรมการเป็นทหารสู่ครอบครัวและสังคม

การถ่ายทอดพฤติกรรมการเป็นทหารสู่ครอบครัวและสังคม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่ได้รับการปรับเปลี่ยนจากการเข้ารับราชการทหาร และนำไปใช้ในครอบครัวและสังคม รวมทั้งการปฏิบัติตนที่ดีให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้คน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ในสังคมโดยรวม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง ในการอธิบายการถ่ายทอดพฤติกรรมการเป็นทหารสู่ครอบครัวและสังคม ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง กริยาที่แสดงออก หรือการเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจากอุปนิสัยที่ได้สะสมหรือจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์ หรือได้รับการอบรม ซึ่งการแสดงออกนี้อาจจะมีทั้งลักษณะคล้อยตามหรือต่อต้าน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527, หน้า 14) พฤติกรรมของบุคคลมักจะเป็นผลจากสภาวะภายใน (Internal States) เช่น ความต้องการ (Needs) ความจำ และความเชื่อ อย่างไรก็ตามยังมีบางส่วนที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งเร้าภายนอก (External Stimuli) ทั้งนี้ขึ้นกับการแปลความของบุคคลนั้น ผลกระทบของอิทธิพลทางสังคมอาจแสดงออกได้ในหลายรูแบบ ไม่ว่าจะเป็นการจลาจลที่ก่อขึ้น หรือการเชื่อฟังผู้มีอำนาจเท่านั้น ยังมีเรื่องความร่วมมือกับผู้อื่น รวมถึงการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในความทุกข์ด้วย ซึ่งผลที่เกิดขึ้นมีตั้งแต่อิทธิพลของการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น จนถึงความซับซ้อนที่เกิดจากการล้างสมอง (Brainwashing)

พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior)

พฤติกรรมมนุษย์ จำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้เรียกว่าเป็นปฏิกิริยาสะท้อน เช่น การสะดุ้งเมื่อถูกเข็มแทง การกระพริบตา เมื่อมีสิ่งมากระทบกับสายตา ฯลฯ

2. พฤติกรรมที่สามารถควบคุมและจัดระเบียบได้เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาและอารมณ์ (Emotion) เมื่อมีสิ่งเร้ามากระทบ สติปัญญาหรืออารมณ์ จะเป็นตัวตัดสินว่า ควรจะปล่อยกิริยาใดออกไป ถ้าสติปัญญาควบคุมการปล่อยกิริยา เราเรียกว่าเป็นการกระทำตามความคิดหรือ ทำด้วยสมอง แต่ถ้าอารมณ์ควบคุมเรียกว่า เป็นการทำตามอารมณ์ หรือปล่อยตามใจ นักจิตวิทยาส่วนใหญ่เชื่อว่า อารมณ์มอิทธิพลหรือพลังมากกว่าสติปัญญา ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนยังมีความโลภ ความโกรธ ความหลง ทำให้พฤติกรรมส่วนใหญ่เป็นไปตามความรู้สึกและอารมณ์เป็นพื้นฐาน

ประเภทของพฤติกรรมมนุษย์

นักจิตวิทยาแบ่งพฤติกรรมมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด ซึ่งเกิดขึ้นโดยไม่มีการเรียนรู้มาก่อน ได้แก่ ปฏิกิริยาสะท้อนกลับ (Reflection Action) เช่นการกระพริบตา และสัญชาตญาณ (Instinct) เช่น ความกลัว การเอาตัวรอดเป็นต้น

2. พฤติกรรมที่เกิดจากอิทธิพลของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมที่เกิดจากการที่บุคคลติดต่อสังสรรค์และมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ดังนั้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะคือ

2.1 การปรับเปลี่ยนทางด้านของสรีระร่างกาย เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพ การแต่งกาย การพูด

2.2 การปรับเปลี่ยนทางด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ให้มีความสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ปรับอารมณ์ความรู้สึก ให้สอดคล้องกับบุคคอื่น รู้จักการยอมรับผิด

2.3 การปรับเปลี่ยนทางด้านสติปัญญา เช่น การศึกษาค้นคว้าเพื่อให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ การมีความคิดเห็นคล้อยตามความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่

2.4 การปรับเปลี่ยนอุดมคติ หมายถึง การสามารถปรับเปลี่ยนหลักการ แนวทางบางส่วนบางตอนเพื่อให้เข้ากับสังคมส่วนใหญ่ได้ โดยพิจารณาจากความจำเป็น และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นประโยชน์แก่ตนเอง เพื่อสวัสดิภาพของตนเองและของกลุ่ม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวัง เป็นการทำนายเหตุการณ์ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้นบ้าง การคาดหวังจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลเคยมีประสบการณ์เดิมมาก่อน ในช่วงชีวิตจริงของบุคคลนั้นสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ มักจะไม่ตรงกันเสมอไป ช่องว่างระหว่างสิ่งที่คาดหวังไว้กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ เรียกว่า Discrepancy ซึ่งเป็นสิ่งเร้าใจที่ทำให้คนเกิดการตื่นตัวได้ และความคาดหวังคือความคิดเห็นหรือความต้องการของบุคคลที่คาดหวังว่าจะได้รับจากทฤษฎีความคาดหวัง ก็คือการจูงใจที่เกิดจากบุคคลที่มีความต้องการหลายอย่าง และเชื่อว่า ถ้าดำเนินการวิธีนี้จะได้ผลตอบแทนเช่นกันเมื่อเชื่อแล้วจะตัดสินใจกระทำเพราะมีแรงจูงใจให้ทำตามความเชื่อ ส่วนผลที่ได้รับเป็นอีกเรื่องหนึ่ง แต่ก็มีแรงจูงใจให้ทำงานตามความเชื่อว่าจะเป็นอย่างที่คิดคาดหวังไว้ (เบญจา นิลาบุตร, 2540, หน้า 9 - 10) หรือความคาดหวัง หมายถึง การคาดคะเนหรือความมุ่งหวังของบุคคล ที่มีต่อคนอื่นในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนา โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์การกระทำและอนาคตเพราะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในปัจจุบันย่อมคาดหวังผลในอนาคต (เกศสินี กลั่นบุศย์, 2540, หน้า 12)

เคลย์ (Clay, 1988, p. 281) ได้กล่าวถึง ความคาดหวังว่าเป็นความหวังที่แรงกล้าว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้น หรือเป็นความเชื่อว่าบางสิ่งบางอย่างควรจะเกิดขึ้นหรืออาจจะเกิดขึ้น

กอร์ดอน และคณะ (Gordon, et at., 1990, p. 123) ให้ความหมายของความคาดหวังว่าหมายถึง การคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยในการกำหนดความคาดหวัง

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พจนานุกรมของ Oxford University (2001, หน้า 281) ได้ให้ความหมายของการคาดหวังว่าเป็น สภาวะทางจิต ซึ่งจะเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือเป็นความคิดเห็นอย่างมีวิจารณญาณของบุคคลที่คาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเกิดขึ้นจากแนวความคิดดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความคาดหวังได้ว่า ความคาดหวังเป็นสภาวะทางจิตอย่างหนึ่งของบุคคล ซึ่งเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือความคิดเห็นด้วยวิจารณญาณเกี่ยวกับการคาดคะเนหรือคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรจะเกิดตามความเป็นความเหมาะสมต่อสถานภาพ หรือสถานการณ์

บันดูรา (Bandura, 1986, pp. 84 - 85) ได้เสนอลักษณะความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติที่หนึ่งเกี่ยวกับปริมาณของความคาดหวัง (Magnitude) กล่าวคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนจะแตกต่างไปในแต่ละบุคคลในการกระทำพฤติกรรมหนึ่ง หรือแตกต่างกันในบุคคลเดียวกันเมื่อต้องทำงานสำเร็จถึงระดับไหนเมื่อถูกเสนองานที่มีระดับความยากแตกต่างกัน มิติที่สอง เกี่ยวกับการแผ่ขยาย (Generality) ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนอาจจะแผ่ขยายจากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่นในปริมาณที่แตกต่างกันได้ประสบการณ์บางอย่างไม่ทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนแผ่ขยายไปสู่สถานการณ์อื่นได้ มิติที่สาม เกี่ยวกับ ความเข้มหรือความมั่นใจ (Strength) ถ้าความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนมีความเข้มน้อยจะทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนลดน้อยลงแต่ถ้ามีความเข้มหรือความมั่นใจมากบุคคลจะมีความบากบั่นมานะพยายาม แม้ว่าจะประสบเหตุการณ์ที่ไม่สอดคล้องกับความหวังบ้างก็ตาม การใช้ความพยายามและความมุมานะในการทำงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลนั้นเป็นตัวกำหนดว่าเขาจะต้องใช้ความพยายามมากเท่าไรจะต้องใช้ความมุมานะพยายามที่จะต้องเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือประสบการณ์ที่ไม่พึงพอใจไปอีกนานเท่าใดและการที่บุคคลใช้ความพยายาม และความมุมานะในการทำงานอย่างเต็มที่ตลอดเวลา เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ระดับผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหมายว่าจะทำได้ ผลตอบแทนหรือความพอใจที่จะได้ โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง สรุปได้ว่าความคาดหวัง หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ ความมุ่งมั่น หรือการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เพื่อให้กระทำตามสิทธิหรือหน้าที่ และความรับผิดชอบ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ถูกต้อง โดยมีมาตรฐานของตนเป็นเครื่องวัด ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจแตกต่างกันได้ โดยความคาดหวังของบุคคลจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาระดับผลงานที่บุคคลกำหนด หรือคาดหมายว่าจะทำได้ผลตอบแทนหรือความพอใจที่จะได้โอกาสที่จะได้รับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ผลตอบแทนนั้น และความคาดหวังของบุคคลเป็นการก่อตั้งขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้น ความต้องการเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันแทบจะแยกไม่ออก เพราะถ้ามนุษย์เกิดความต้องการแล้ว ความคาดหวังก็จะตามมา แล้วกระทำพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย อย่างไรก็ตามความต้องการของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองในระดับที่คนต้องการแล้ว ก็จะมีความคาดหวังในสิ่งที่อยู่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับ (เพชรี หาลาภ, 2538, หน้า 10 - 11)

วรูม (Vroom, 1970, pp. 91 - 103) ได้ตั้งทฤษฎีแห่งความคาดหวัง หรือบางทีเรียกว่า V.I.E. เนื่องจากมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. V มาจากคำว่า Valence ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจ

2. I มาจากคำว่า Instrumentality ซึ่งหมายถึง สื่อ เครื่องมือ วิถีทางที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจ

3. E มาจากคำว่า Expectancy ซึ่งหมายถึง ความคาดหวังในตัวบุคคลนั้น ๆ บุคคลมีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่งหลายอย่าง ดังนั้น จึงต้องพยายามกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่ง เพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังเอาไว้ เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะได้รับความพึงพอใจ และขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

โดยสรุป ทฤษฎีความคาดหวัง คือ ความต้องการที่มุ่งหวังของบุคคลแต่ละบุคคลว่าจะได้รับผลจากการปฏิบัติงานอันใดอันหนึ่งดีเพียงใด เนื่องจากบุคคลมีความต้องการหลายอย่างและรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น แต่ผลที่ได้รับนั้นก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง จึงก่อให้เกิดความคาดหวังตามมาและจะมากขึ้นไปตามลำดับแล้วแต่ความคาดหวังมากหรือน้อยขึ้นอยู่แต่ละบุคคล

จากการศึกษาความคาดหวังของทหารกองประจำการของ ธงชัย โอสถหงษ์ (2543) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาทหารกองประจำการกองทัพบกเพื่อการพัฒนาประเทศ: กรณีศึกษากรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ พบว่า ทหารกองประจำการส่วนมาก (ร้อยละ 98.1) มีความคาดหวังในด้านการดำเนินชีวิตในสังคม ในการปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของชาติ จะไม่กระทำผิดกฎหมายบ้านเมือง จะเป็นผู้นำชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งล้วนเป็นความคาดหวังที่จะได้รับในเรื่องของเกียรติ ศักดิ์ศรี การเป็นคนดี เป็นผู้นำในสังคม เนื่องจากทหารมีความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วย่อมมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม จากการศึกษาความคาดหวังของทหารกองประจำการของ ธีรวัฒน์ พันธุ์สุผล (2547, หน้า 164 - 165) ที่ได้ศึกษาการรับรู้กิจกรรมการพัฒนาทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประเทศ กรณีศึกษา กรมทหารต่อสู้อากาศยาน หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน กองบัญชา การยุทธทางอากาศ พบว่า ทหารกองประจำการส่วนมากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาทหารกองประจำการในบทบาทของหน่วย เกี่ยวกับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ความคาดหวังต่อการเข้าเป็นทหารกองประจำการในทุกด้าน ซึ่งพบว่า ทหารกองประจำการเห็นด้วยอย่างยิ่งในความคาดหวังที่จะได้รับการฝึกอบรมวิชาชีพในสาขาที่ตนเองต้องการ เมื่อปลดประจำการไปแล้วสามารถที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาประเทศได้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คาดหวังที่จะมีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายของตนเองและครอบครัว

ความคาดหวังเมื่อปลดจากการเป็นทหารกองประจำการไปแล้ว ทหารกองประจำการมีความคาดหวัง ดังนี้

1. ความคาดหวังในด้านการดำเนินชีวิตในสังคม เรื่องที่คาดหวังที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ การคาดหวังว่าจะปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีของชาติ รองลงมาคาดหวังว่าจะไม่กระทำผิดกฎหมายบ้านเมือง และคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งล้วนแต่เป็นความคาดหวังที่จะได้รับในเรื่องของเกียรติ ศักศรี การเป็นคนดี เป็นผู้นำในสังคม เนื่องจากทหารมีความรู้สึกว่า เมื่อเข้ามาเป็นทหารแล้วย่อมมีเกียรติ ศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม

2. ความคาดหวังในด้านการดำรงชีพ เรื่องที่คาดหวังที่เห็นด้วยอย่างยิ่งคือ การคาดหวังจะมีรายได้ที่พอเพียงต่อการใช้จ่าย ของตนเองและครอบครัว รองลงมามีความคาดหวังว่าจะประกอบอาชีพการงานที่มีความมั่นคงถาวร เนื่องจากทหารคิดว่าเมื่อปลดจากการเป็นทหารแล้ว จะต้องประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้นจึงมีความคาดหวังในการดำรงชีพที่มีความมั่นคง มีรายได้เพียงพอ มีที่ดินและบ้านอยู่อาศัย

ระดับความคาดหวังเมื่อปลดประจำการจากการเป็นทหารกองประจำการ ทหารกองประจำการมีความคาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับคาดหวังมาก ทหารกองประจำการมีความคาดหวังในด้านการดำเนินชีวิตในสังคมอยู่ในระดับคาดหวังมาก และจะมีความคาดหวังในด้านการดำรงชีพมาก โดยเฉพาะความคาดหวังในด้านการดำรงชีพอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของมนุษย์

นอกจากนั้น อภิสิทธิ์ บุศยารัศมี (2542) ศึกษาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่กรมการศึกษานอกโรงเรียนจัดให้แก่พลทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน พบว่า คุณภาพการเรียน ด้านการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ผู้เรียนนำไปใช้ในเรื่องการทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดีอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ดีขึ้นในการดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดา มะลิทอง (2540, หน้า 110 - 111) ที่ได้ศึกษาถึงเหตุผลในการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภททางไกล ของทหารกองประจำการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเหตุผลด้านส่วนตัว เช่น ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ เพิ่มขึ้น เหตุผลด้านสังคม เช่น ต้องการให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคมและเหตุผลด้านอาชีพ เช่น ต้องการนำความรู้ที่ได้รับ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ไปหางานทำใหม่

กล่าวโดยสรุป การถ่ายทอดพฤติกรรมการเป็นทหารสู่ครอบครัวและสังคม เป็นการสื่อสารให้แก่สังคมโดยรวมทราบจากการประพฤติปฏิบัติตนที่ได้ปรับเปลี่ยนจากการเป็นทหารกองประจำการให้เป็นไปตามตามความคาดหวังของทหารกองประจำการและความคาดหวังของสังคม หลังปลดประจำการแล้ว และสามารถเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดี สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและอย่างพอเพียง ต่อครอบครัวและสังคม

4. โอกาสในการรับราชการทหาร

โอกาสในการรับราชการ หมายถึง โอกาสในการรับราชการต่อในกองทัพอากาศหลังจากการรับราชการทหารครบตามกำหนดเวลา และปลดประจำการแล้ว

กองทัพอากาศได้จัดทำมาตรการในเรื่องโอกาสในการรับราชการต่อของทหารกองประจำการกองทัพอากาศหลังจากปลดประจำการแล้ว ดังนี้

1. ให้ทหารกองประจำการ อยู่รับราชการต่อได้คราวละ 1 ปี จนกระทั่งอายุไม่เกิน 25 ปี ปี 2550 มีจำนวน 60 คน

2. มาตรการจูงใจให้ทหารกองเกิน สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ สังกัดกองทัพอากาศ โดย

2.1 ให้สิทธิในการสอบบรรจุเข้ารับราชการ ผู้ที่เข้าเป็นทหารกองประจำการสังกัดกองทัพอากาศ เมื่อปลดประจำการแล้วมาสมัครสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ (จัดหากำลังพลพิเศษ) จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ

2.2 มีสิทธิได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็น น.ประทวน เหล่า อย. และเหล่า สห. ลโดยการพิจารณาของหน่วยบรรจุ และ คอค.ทอ.

ประสิทธิชัย อิ่มอักษร (2547, หน้า 92) ศึกษาความพึงพอใจในการสมัครรับราชการต่อของทหารกองประจำการของหน่วยพร้อมรบเคลื่อนที่เร็วของกองทัพบกกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์ พบว่า ความพึงพอใจขั้นพื้นฐานนั้นทหารกองประจำการมีความพึงพอใจสูงที่สุด คือ พลทหารกองประจำการควรมีโอกาสที่จะเข้าเป็นนักเรียนนายสิบสูงกว่าพลเรือน นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในการสมัครใจรับราชการต่อขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง 4 เรื่อง คือ การสมัครรับราชการต่อดีกว่าปลดประจำการแล้วไม่ได้ประกอบอาชีพอะไร การสมัครรับราชการต่อทำให้ไม่ตกงานในภาวะเศรษฐกิจถดถอย ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้นมั่นคงขึ้น ทหารเป็นอาชีพที่เลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ เช่นเดียวกับ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการทหารกองบัญชาการทหารสูงสุด ที่ได้รายงานการศึกษาภูมิหลัง และทัศนคติของพลทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) รุ่นที่ 1 ผลัดที่ 2/30 ของกองพลทหารราบที่ 9 ว่า พลทหารอาสาสมัครที่สมัครเข้ามาเป็นพลทหารกองประจำการ มีแรงจูงใจให้มาสมัคร คือ ต้องการยึดเป็นอาชีพตลอดไปโดยเข้าใจ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ว่าตนจะมีสภาพและรายได้ต่างจากทหารเกณฑ์ และเข้าใจว่าจะมีสภาพ สิทธิคล้ายข้าราชการประจำ (กองบัญชาการทหารสูงสุด, 2531)

ทนงศักดิ์ ตุวินันท์ (2543) ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาระบบอาสาสมัครของพลทหารกองประจำการด้วยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่อาชีพรับราชการทหาร ศึกษาเฉพาะกรณีตัวอย่างของกองทัพบก (เหล่าทหารสื่อสารและเหล่าแพทย์) พบว่า กองทัพควรลดจำนวนการรับสมัครบุคคลพลเรือนเข้าเรียนโรงเรียนนายสิบ และโรงเรียนจ่าอากาศ โดยเพิ่มจำนวนที่คัดเลือกจากพลทหารกองประจำการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเหมาะสม ให้มากขึ้นตามลำดับจนสามารถงดรับบุคคลพลเรือนได้ทั้งหมด

กล่าวโดยสรุป โอกาสในการรับราชการทหารเป็นความพึงพอใจและความต้องการของทหารกองประจำการกองทัพอากาศที่ประสงค์สมัครรับราชการทหารต่อเป็นข้าราชการทหาร และโอกาสในการได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาของทหาร เพื่อออกมาเป็นข้าราชการทหารในการรับใช้ประเทศชาติต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับกระบวนการเกณฑ์ทหารกองประจำการกองทัพอากาศและมีผลกระทบต่อสังคมไทย มีผู้วิจัยงานที่ใกล้เคียงและมีบางส่วนเกี่ยวเนื่องงานวิจัยฉบับนี้อยู่หลายผลงาน ดังต่อไปนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

มณี อามระดิษ (2524, หน้า 92 - 102) ได้วิจัย เรื่อง "ศรัทธา และความนิยมในการเข้าเป็นทหารกองประจำการ และทหารกองหนุนของประชาชนชาวไทย" ได้กล่าวถึงปัญหาที่ได้เกิดจากการขาดราชการทหารกองประจำการ

1. การปกครองบังคับบัญชา ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชายังขาดความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับทหาร โดยเฉพาะผู้บังคับหมู่ มีการปกครองแบบเจ้าขุนมูลนาย มีวินัยเป็นเครื่องกดขี่ ขาดความเป็นกันเอง ขาดความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเอาใจใส่ต่อความเดือดร้อนของทหาร ชอบกล่าวคำหยาบคาย ดุด่าทหาร ดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดความเครียด น่าเบื่อหน่ายต่อการเป็นทหารกองประจำการ เมื่อทหารมีความเดือดร้อนก็ไม่กล้าขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดช่องว่างความไม่เข้าใจกันระหว่างตัวทหารกับผู้บังคับบัญชา ทหารที่มีความอดทนน้อยก็จะขาดราชการทหาร

2. การลงโทษที่ไม่เหมาะสม คือ การลงทัณฑ์ที่ผิดไปจากระเบียบแบบธรรมเนียมของทหาร จึงเกิดความลำเอียง เหลื่อมล้ำในการลงทัณฑ์ เพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขาดเหตุผลใช้อารมณ์ ทำให้ทหารในบังคับบัญชาเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจ ขาดความยำเกรงและเบื่อหน่ายต่อ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

การเป็นทหาร โดยเฉพาะระดับหมู่ ซึ่งใกล้ชิดทหาร มักลงทัณฑ์ด้วยวิธีที่ผิด

3. ทัศนคติด้านสวัสดิการส่วนใหญ่ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไขในเรื่องปริมาณและคุณภาพของทหาร เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่พอต่อค่าใช้จ่าย ความบันเทิง มหรสพ หรือการละเล่นภายในหน่วย ควรจัดให้มีอย่างน้อยเดือนละครั้ง ส่วนในเรื่องเครื่องแต่งกาย ที่อยู่อาศัยและเครื่องใช้ในการหลับนอนส่วนใหญ่เห็นว่าเพียงพอแล้ว

4. เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพ ทหารกองประจำการจำนวนมากต้องการให้หน่วยจัดสอบวิชาชีพพิเศษเพิ่มเติม

ชัยชนะ ธารีฉัตร (2528, หน้า 69 - 72) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพทหารกองประจำการเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ พบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับทหารกองประจำการที่นับว่าเป็นข้อเสียต่อการพัฒนาคุณภาพของทหารกองประจำการ เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ คือ

1. ปัญหาครอบครัว เพราะครอบครัวขาดแรงงานสำคัญในการหารายได้ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าครอบครัว

2. ปัญหาการฝึก เพราะว่าหน่วยจัดครูฝึกไม่เหมาะสม เช่น ครูฝึกขาดคุณธรรม ชอบใช้อารมณ์มากกว่าหลักการและเหตุผล ชอบกดขี่ข่มเหง ทำร้ายร่างกาย เป็นต้น

3. เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่เหมาะสมกับภาวะครอบครัวในปัจจุบัน

4. อาหารจัดเลี้ยงในหน่วยงานทหารมีคุณภาพไม่ดี

5. สวัสดิการร้านค้าและเครื่องอุปโภคในหน่วยงานที่มีราคาแพง ไม่สะอาดและบางหน่วยมีการทุจริต

6. การให้ความสนับสนุนวิชาชีพไม่เพียงพอ

วีระพันธ์ วุฒิศิริ (2534, หน้า 25) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาหนทางปฏิบัติเพื่อลดการขาดหนีของทหารกองประจำการของกองทัพอากาศ พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้ทหารกองประจำการขาดและหนีราชการ ได้แก่ อาหารในการประกอบเลี้ยงไม่มีคุณภาพ เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงไม่พอกับการดำรงชีพในปัจจุบัน เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองไม่จับกุมพลทหารกองประจำการมาลงโทษ เมื่อห่างไกลบ้านจึงคิดถึงบ้าน และหลักสูตรการฝึกอบรม มีการฝึกหนักเกินไป ไม่สามารถปรับตัวได้

ปรีชา แคล้วปลอดทุกข์ (2536, หน้า 91) ได้วิจัย เรื่อง การปรับปรุงทหารกองประจำการให้เพิ่มบทบาทในการพัฒนาประเทศ พบว่า การด้อยการศึกษาและด้อยโอกาสในวิชาชีพเป็นปัจจัยที่กระทบในการฝึกพัฒนาบุคคล และฝึกวิชาชีพ ระเบียบและหลักสูตรการฝึกทหารกองประจำการตามวงรอบประจำปีมีความเหมาะสมเพียงแต่เพิ่มมาตรฐานและความแน่ชัด เพิ่มการฝึกทักษะในการพัฒนาบุคคลและฝึกวิชาชีพต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมควบคู่กันไป โดยผู้บังคับหน่วยระดับกองพันขึ้นไป กำกับดูแลให้มีความชัดเจน จัดตั้งโรงเรียนอย่างกึ่งพลเรือนขึ้นในหน่วยงานให้ได้

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

มาตรฐาน มีกำหนดการปฏิบัติจริงแน่นอน จะทำให้ผลการศึกษาได้ผลจริง นำมาใช้ประโยชน์ได้จริงเมื่อปลดประจำการ

อาทร จันทวิมล (2536, หน้า 70) ได้วิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาวิธีการฝึกวิชาชีพให้ทหารกองประจำการของกองทัพบก ผลศึกษาพบว่า 1) การฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองประจำการต้องมีการปรับปรุงสนับสนุนให้มีการปฏิบัติในหลักการที่กำหนด เพื่อให้ได้ผลตามนโยบายที่วางไว้ 2) ช่วงเวลาการฝึกสามารถเปลี่ยนจาก 14 เดือน เป็น 6 เดือน จะทำให้การฝึกมีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์มาก 3) ควรจัดทุนให้ทหารชั้นประทวนที่เรียนจบวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงไปศึกษาวิชาครูช่างกับกรมอาชีวศึกษาแล้วตั้งอัตรานายทหารสัญญาบัตรรองรับ เพื่อแก้ปัญหาครูฝึกที่เป็นวิทยากรภายนอก ที่ต้องเสียงบประมาณจ้าง 4) ต้องจัดหางบประมาณมาซื้ออุปกรณ์ช่วยฝึกถาวรและวัสดุสิ้นเปลืองให้เพียงพอ 5) ควรทำความตกลงกับกระทรวงการคลังให้หน่วยทหารเก็บสะสมรายได้จากการฝึกการผลิต เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน 6) ควรจัดหาหน่วยงานให้ผู้สำเร็จการฝึกประสานงานกับกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน 7) ควรหาทางให้ผู้บังคับบัญชาเพิ่มความสนใจและเห็นความสำคัญในการฝึกอาชีพให้ทหารกองประจำการมากขึ้นกว่าเดิม

อุทร ล้ำเลิศ (2536, หน้า 127 - 128) ได้วิจัย เรื่อง การปรับปรุงการประกอบเลี้ยงหน่วยทหารในกองทัพบก พบว่า การดำเนินการประกอบเลี้ยงให้ทหารนั้น โดยทั่วไปผู้รับผิดชอบมิได้มุ่งหวังให้อาหารถูกหลักโภชนาการ แต่มุ่งหวังเงินที่ได้รับเพียงพอที่จะซื้ออาหารได้อย่างไร และเจ้าหน้าที่ประกอบเลี้ยงยังขาดความรู้ในเรื่องการประกอบเลี้ยงให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ นอกจากนี้ผู้บังคับหน่วยมักปล่อยปละละเลยในการกวดขันเรื่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่สูตกรรม ทำให้เกิดความสบาย และความสำนึกในทางที่ถูกต้องลดลง เกิดความเห็นแก่ตัว ประกอบอาหารสำหรับบุคคลในกลุ่มของตนดีกว่าจ่ายให้ทหารรับประทาน ทำให้คุณค่าของอาหารที่ทหารส่วนรวมได้รับน้อยลงไป

สุทธิ สิงหรัตน์ (2537, หน้า 43 - 46) ได้วิจัย เรื่อง มูลเหตุจูงใจการขาดหนีราชการของทหารกองประจำการ เพื่อศึกษาถึงสภาพของชีวิตประจำวันในหน่วยงานทหารของทหารกองประจำการที่อยู่ร่วมกันภายใต้เงื่อนไขของกฎ ระเบียบ และวินัยอย่างเคร่งครัด พบว่า สภาพชีวิตประจำวันในหน่วยทหารไม่เหมาะสมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ทหารกองประจำการขาดหนีราชการ และสภาพส่วนตัวของทหารกองประจำการทางด้านพื้นฐานทางการศึกษา และทางครอบครัว เป็นสาเหตุให้ทหารกองประจำการขาดหนีราชการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. ปัญหาทางครอบครัว

ในวัย 21 ปี ของผู้ชายไทยอยู่ในระหว่างกำลังสร้างฐานะ สร้างครอบครัว อาจกำลังมีคนรัก กำลังจะแต่งงาน หรือเพิ่งแต่งงานใหม่ หรือภรรยาเพิ่งกำเนิดบุตร หรือบิดามารดาตั้งใจ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

จะให้บวช บ้างก็เป็นหลักของครอบครัวในการหารายได้มาจุนเจือ เมื่อถูกคัดเลือก (เกณฑ์) เข้ามาเกือบทั้งหมดจะผิดหวัง และเป็นเหตุของการหนีราชการ คือ

1.1 ต้องพลัดพรากครอบครัวอันเป็นที่รักไปยังหน่วยทหาร ซึ่งตนเองยังไม่เคยสัมผัสมาก่อน

1.2 ครอบครัวต้องขาดแคลนไม่มีเงินมาจุนเจือ ซึ่งค่อนข้างยากจนอยู่แล้ว

1.3 ไม่มีใครดูแลบิดามารดาที่ชราภาพหรือพิการ

1.4 เป็นห่วงความปลอดภัยของบิดามารดา ภรรยาและบุตร จากบรรดานักเลงอันธพาล ตลอดจนโจรผู้ร้ายในละแวกบ้านตนเอง

1.5 กังวลเรื่องภรรยาเกรงจะนอกใจ เมื่อตนเข้ารับราชการ

2. ปัญหาของตัวทหารเอง

จากทัศนคติที่ไม่ดีต่อการรับราชการ โดยได้รับรู้อย่างผิด ๆ จากการพูดคุยของพลทหารรุ่นพี่ ซึ่งมักพูดโอ่อวดถึงความกล้าหาญ ความอดทนของตน มักจะพูดถึงความเหนื่อยยากลำบากตรากตร้ำจากการฝึก ความทารุณโหดร้ายของครูฝึก การลงโทษที่น่าสะพรึงกลัว ต้องเสี่ยงตายหรือบาดเจ็บจากการรบ ฯลฯ

เมื่อต้องถูกคัดเลือกให้เข้ารับราชการเป็นพลทหารกองประจำการ ถูกเปลี่ยนสภาพจากพลเรือนให้อยู่ในระเบียบวินัย มีคนซึ่งไม่เคยรู้จักมาก่อนมาบังคับให้ทำตามคำสั่ง และปัญหาที่สำคัญยิ่งได้แก่

2.1 ตัวทหารเองเสียขวัญ ไม่มีกำลังใจ ไม่มีความอดทนในการฝึก

2.2 คิดถึงบ้าน ห่วงครอบครัว (บิดา มารดา ภรรยา และบุตร)

2.3 ไม่ชอบการบังคับ ขู่เข็ญ หรือปฏิบัติตามคำสั่ง

2.4 สุขภาพไม่ดี

2.5 ติดการพนัน การเล่น ชอบเที่ยว

2.6 ติดยาเสพติด

2.7 เข้ากับเพื่อน ๆ ไม่ได้

3. ปัญหาจากสภาพสังคมภายนอก

เมื่อถูกเปลี่ยนจากพลเรือนมาเป็นพลทหาร โดยกะทันหัน ถูกเปลี่ยนสภาพการดำเนินชีวิตผิดแปลกไปจากเดิม ถูกบังคับให้ตัดผมสั้น แต่งกายตามที่ราชการกำหนด สวมรองเท้าหนัก ๆ ที่ไม่เคยสวมมาก่อน กิน นอน เป็นเวลา ถูกสั่งให้ปฏิบัติตามด้วยเสียงดังและแข็งกร้าว ถูกปลุกวิ่งออกกำลังกาย รับประทานอาหารตามที่โรงเลี้ยงจัดให้ พบบุคคลแปลกหน้าในสภาพต่าง ๆ กัน ต้องคอยเคารพยำเกรงบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา บางคนได้รับการดูถูกเย้ยหยัน ฯลฯ ครั้งเมื่อได้รับการปล่อยตัว

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ให้กลับบ้าน เกิดความอับอาย ขากความเชื่อมั่นในตัวเอง เห็นคนอื่นมองตนเองอย่างต่ำต้อย บางคนได้รับการล้อเลียนจากเพื่อนฝูงว่า "ไอ้เณร" บ้าง แม้แต่คำว่าพลทหารก็หาได้รับการยกย่องจากสังคมทั่วไปไม่

4. ปัญหาจากภายในหน่วย

ปัญหาจากภายในหน่วยทหารนั้น สาเหตุใหญ่ คือ การปกครองบังคับบัญชาที่ไม่เป็นธรรมและจากสภาพความเป็นอยู่ภายในหน่วยงาน ซึ่งแยกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

4.1 การปกครองบังคับบัญชาที่ไม่เป็นธรรมเลือกที่รักมักที่ชังของผู้บังคับบัญชาบางคน

4.2 การวางตัวเป็นผู้มีอำนาจใหญ่โตของผู้บังคับบัญชาบางคน

4.3 การลงโทษที่รุนแรงเกินกว่าเหตุจากครูฝึก หรือผู้บังคับบัญชาระดับอื่น ใช้ระบบซ้อมในการลงโทษใช้กำลังประทุษร้าย ชกต่อย เตะ ตี จนได้รับบาดเจ็บ

4.4 เป็นที่รองรับอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา เช่น ผู้บังคับบัญชาบางคนมีปัญหาทางครอบครัวแล้วมาใช้อารมณ์กับพลทหาร

4.5 ต้องเข้าเวรยามทุกวัน หรือเกือบทุกวัน จะไม่มีเวลาผักผ่อนเนื่องจากกำลังพลน้อย

4.6 ต้องทำงานผิดประเภท เช่น เลี้ยงหมู เลี้ยงวัว ขุดบ่อปลา ตัดไม้เถื่อน ฯลฯ ให้ผู้บังคับบัญชา แทนที่จะมารับใช้ชาติเยี่ยงทหาร

4.7 ถูกหักเบี้ยเลี้ยงเงินเดือน จากการฝ่าฝืนคำสั่ง เช่น สูบบุหรี่ในโรงนอนหักเงิน 10 บาท ทิ้งก้นบุหรี่ลงพื้น หักเงิน 5 บาท ถ่มน้ำลายไม่เป็นที่ หักเงิน 5 บาท ฯลฯ จนเป็นเหตุให้ได้รับเงินน้อย ไม่พอเพียงสำหรับตนเองหรือครอบครัวที่ยากจน

4.8 ผู้บังคับบัญชาบางคนมีความอาฆาตมาดร้ายต่อพลทหารที่ตนไม่ชอบ

4.9 การลาพัก หรือลากลับบ้านไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกกลั่นแกล้งต้องมีของกำนัลมาให้หลังจากกลับมา

4.10 การที่บางหน่วยมีการปล่อยพลทหารจำนวนหนึ่งกลับบ้าน แล้วหักเบี้ยเลี้ยงไว้เป็นเงินกองกลาง ทำให้พลทหารที่เหลือต้องเข้าเวรยามมากขึ้น

4.11 ผู้บังคับบัญชาบางคนไม่พยายามเข้าใจถึงความลำบากยากแค้นของพลทหารบางคนซึ่งประสบปัญหาทางด้านครอบครัวอย่างมาก เช่น มีบิดามารดาที่ชราภาพมาก โดยที่ตนเองเป็นลูกคนเดียวที่มีภาระเลี้ยงชีพอยู่

4.12 การปกครองบังคับบัญชา การสั่งการซ้ำซ้อนกัน ผู้กองสั่งอย่าง ผู้หมวดสั่งอย่าง ผู้หมู่สั่งอย่าง

4.13 การดูถูกเหยียดหยามของผู้บังคับบัญชา การที่อยู่อย่างสภาพไร้เกียรติ ถูกเรียก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ไอ้เณรบ้าง ไอ้โง่บ้าง ไอ้เซ่อบ้าง ฯลฯ บางคนใช้งานที่ไม่เหมาะสม เช่น ซักกระโปรงหรือผ้าซิ่น ผ้าถุง ให้คุณนาย หรือบางคนต้องเลี้ยงลูกให้ผู้บังคับบัญชา ต้องล้างอุจจาระเช็ดปัสสาวะ ทั้ง ๆ ที่ตนไม่เคยทำ เป็นต้น

สมบูรณ์ ศรีมณฑา (2537, หน้า 92 - 36) ได้วิจัยเรื่อง การปรับปรุงทัศนคติของทหารกองเกินและทหารกองประจำการต่อการเป็นทหารกองประจำการ พบว่า ระบบการคัดเลือกที่ไม่เป็นธรรม ทัศนคติในเรื่องข่าวลือถึงความยากลำบากในการฝึก พื้นฐานการศึกษา รายได้ อาชีพหลัก สถานภาพสมรส ภาระการเลี้ยงดูครอบครัว สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ การฝึกที่เข้มงวด การปกครองบังคับบัญชาขาดการเอาใจใส่ดูแล เป็นปัจจัยที่เป็นตัวแปรซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปรับปรุงทัศนคติของทหารกองเกินและทหารกองประจำการ

รณฤทธิ์ มีสวย (2537, หน้า 45 - 47) ได้วิจัย เรื่อง ทัศนคติต่อการเป็นทหารกองประจำการ พบว่า ระบบการฝึกที่หนัก การปกครองที่เข้มงวด การได้รับการดูแลด้านสวัสดิการ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ที่ไม่เหมาะสม และภาพลักษณ์ของสถาบันทหารในสถานการณ์ปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติเป็นไปในทางลบมากกว่าทางบวกนิวัติ จันทวัฒน์ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติการรับราชการของพลทหารกองประจำการกองทัพบก พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการอยู่รับราชการทหารจนครบกำหนด ได้แก่

1. การศึกษาทหารกองประจำการที่มีการศึกษาสูงมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าทหารกองประจำการที่มีการศึกษาต่ำ

2. รายได้ทหารกองประจำการที่มีรายได้ต่ำมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าทหารกองประจำการที่มีรายได้สูง ทั้งนี้ ทหารกองประจำการที่มีรายได้ครอบครัวสูงมักขาดราชการบ่อย ๆ ทั้งนี้เพราะรายได้ที่ทางราชการให้ไม่เพียงพอต่อสภาพความเป็นอยู่ ส่วนทหารกองประจำการ ที่มีรายได้ต่ำจะมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าถ้าสภาพในหน่วยมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีการปกครองที่ดี

3. สภาพความเป็นอยู่ สภาพความเป็นอยู่ที่ดี จะทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ดี ทั้งนี้ สภาพความเป็นอยู่ของหน่วยทหารที่ดี โดยเฉพาะเรื่องอาหารการกิน ถ้าหากหน่วยสามารถทำได้ดีแล้ว ทหารกองประจำการก็จะมีขวัญและกำลังใจในการอยู่รับราชการดีมาก

4. การปกครอง การปกครองที่ดีส่งผลให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าการปกครองไม่ดี ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีเหตุผลและความยุติธรรม ดูแลความทุกข์สุขของทหารกองประจำการอย่างใกล้ชิด จะทำให้ทหารกองประจำการมีทัศนคติที่ดีต่อการอยู่รับราชการ ทหารกองประจำการที่มีปัญหาจะเข้ามาปรึกษา ซึ่งผู้บังคับบัญชาก็ได้แนะนำในสิ่งที่ถูก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่ควร จึงทำให้ปัญหาการขาดราชการน้อยลง

5. ปัญหาครอบครัว ทหารกองประจำการที่ไม่มีปัญหาครอบครัวจะมีทัศนคติต่อการอยู่รับราชการดีกว่าทหารกองประจำการที่มีปัญหาครอบครัว ทั้งนี้เพราะพวกที่มีปัญหาครอบครัวส่วนมากจะไม่มีกำลังใจในการทำงานพยายามขวนขวายหาโอกาสกลับไปแก้ปัญหาโดยตลอด พวกนี้จะลาบ่อย ๆ และมักไม่กลับตามกำหนด

6. สิทธิกำลังพล ประเด็นเกี่ยวกับการเพิ่มสิทธิกำลังพลโดยเฉพาะเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ควรครอบคลุมบิดามารดา ภรรยา บุตรด้วย เพราะจะทำให้ทหารกองประจำการหมดความกังวลใจในกรณีที่มีปัญหาเรื่องการเจ็บป่วยของครอบครัว

ศานิต พรหมาศ (2538, หน้า 111 - 114) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการฝึกวิชาชีพของทหารกองประจำการก่อนปลด พบว่า ทหารกองประจำการมีความต้องการฝึกวิชาชีพมากแตกต่างกันไปตามพื้นฐานความรู้เดิม ความถนัด ความสมัครใจ และสภาพท้องถิ่นภูมิลำเนาของทหาร แต่ความรู้ที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการนำไปประกอบอาชีพ สิ่งที่ต้องคำนึงถึงให้มาก คือ คุณภาพของวิธีฝึกอบรมควรให้มีคุณภาพพอที่ทหารกองประจำการได้รับความรู้และความชำนาญมาก ต้องการงบประมาณค่าเครื่องช่วยฝึกมากเช่นกัน หลักสูตรวิชาชีพส่วนใหญ่ตรงกับความต้องการของทหารแล้ว แต่ทหารบางส่วนยังต้องการฝึกอบรมวิชาชีพเกษตรกรรมเฉพาะอย่าง เช่น การเลี้ยงโคนม การเลี้ยงสุกร เป็นต้น เพื่อเป็นรายได้เสริมระหว่างหน้าพำนาปลูกข้าวซึ่งเป็นอาชีพหลักของประเทศ

ไพบูลย์ จึงสำราญ (2539, หน้า 29) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนากำลังทหารกองประจำการเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า การจัดการฝึกอบรมวิชาชีพของทหารกองประจำการยังมีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควรขาดการจัดการที่เป็นเอกภาพ และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันทำให้มีปัญหา ข้อขัดข้อง ทั้งในด้านบุคลากร อุปกรณ์ และเครื่องช่วยฝึก สถานที่ งบประมาณ ระบบการจัดการและหลักสูตร สาเหตุสำคัญเนื่องมาจาก การมีที่มีหน่วยทหารรับผิดชอบการฝึกอบรมเป็นหน่วยย่อย ๆ กระจายกันอยู่ทั่วประเทศทำให้ทรัพยากรที่กองทัพจะต้องจัดไปสนับสนุนมีความสิ้นเปลืองมาก และได้ผลไม่คุ้มค่า รวมทั้งไม่สามารถจัดหลักสูตรเพื่อรองรับความต้องการของทหารได้อย่างทั่วถึง

เอื้อ แพโรจน์ (2540, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคคลกรของกองทัพ พบว่า นโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และยังไม่ครอบคลุม ทุกระดับหน่วยยังขาดความเข้มงวด ความไม่พร้อมของบุคลากร ที่เข้ารับการศึกษา การขาดแคลนงบประมาณ และกำลังพลในการฝึก ตลอดจนการฝึกวิชาชีพทหารกองประจำการมีผลกระทบต่อการฝึกตามวงรอบการฝึกประจำปีของกองทัพบก

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

อรัญ อุปลา (2540, หน้า 79 - 81) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการและปัญหาการฝึกอบรมก่อนปลดประจำการของทหารกองพลทหารม้าที่ 2 ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทหารกองประจำการมีความต้องการให้มีอุปกรณ์การสอนที่พอเหมาะกับเรื่องที่สอนอย่างพอเพียง ต้องการให้มีการฝึกปฏิบัติในแต่ละวัน ต้องการวิทยากรฝ่ายพลเรือนมากที่สุด ต้องการให้เพิ่มระยะเวลาในการเรียนให้เพียงพอและฝึกปฏิบัติให้มาก ต้องการเนื้อหาการ ฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการของตลาดแรงงาน ต้องการการบริหารข่าวสารด้านการตลาด แรงงาน ต้องการวัสดุ อุปกรณ์ และตำราในการฝึกอบรม สำหรับปัญหาในการฝึกอบรมนั้น ได้แก่ การสอนของวิทยากรเข้าใจยาก ไม่เน้นการปฏิบัติ เวลาเรียนไม่เพียงพอ ภารกิจอื่นของหน่วยมีมาก ทำให้ต้องขาดเรียน หรือเมื่อมาเรียนก็ง่วงนอน และผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการมาเรียน

ลัดดา มะลิทอง (2540, หน้า 110 - 111) ได้วิจัยถึงเหตุผลในการตัดสินใจเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภททางไกล ของทหารกองประจำการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นเหตุผลด้านส่วนตัว เช่น ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เหตุผลด้านสังคม เช่น ต้องการให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคมและเหตุผลด้านอาชีพ เช่น ต้องการนำความรู้ที่ได้รับไปหางานทำใหม่ โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ ของตัวแปรด้านอาชีพและสถานภาพสมรส กับเหตุผลในการตัดสินใจเข้าเรียนต่อพบว่า มีความสัมพันธ์กันในบางเรื่อง

กุลิส วัฒนา (2543, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการรับราชการของพลทหารกองประจำการสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี พบว่า พลทหารกองประจำการได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ในอัตราที่ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่เคยได้รับก่อนเข้ารับราชการ เพื่อให้พลทหารกองประจำการมีระดับความพึงพอใจที่สูงขึ้น กองทัพบกจึงควรปรับปรุงอัตราเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงให้เหมาะสมกับสภาวะค่าครองชีพ ซึ่งผลที่ตามมาจะทำให้ปัญหาการขาดหนีราชการลดลง

ทหารกองประจำการ ขาดหนีราชการ มีสาเหตุมาจากการปกครอง ที่ไม่ยุติธรรม และภาระที่จะต้องรับผิดชอบขณะรับราชการ ดังนั้นจึงควรปรับปรุงวิธีการปกครองโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ดูแลมากขึ้น หามาตรการที่จะทำให้ทหารกองประจำการไม่หวาดระแวง ตลอดจนทางราชการ ควรพิจารณาสิทธิประโยชน์ให้ทหารกองประจำการมากขึ้นได้แก่ การให้สิทธิในการรักษาพยาบาลฟรี รวมไปถึง บิดา มารดา และบุตร ทั้งนี้ เพื่อลดภาระที่ต้องรับผิดชอบในขณะรับราชการ ซึ่งจะสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการรับราชการให้สูงขึ้นและลดการขาดหนีราชการ และการสมัครเข้ารับราชการไม่ใช้ระบบการเกณฑ์จะมีความพึงพอใจ อย่างมีค่าสำคัญทางสถิตินั้น ควรเปลี่ยนระบบจากการเกณฑ์พลทหารกองประจำการมาเป็นระบบพลทหารอาสาสมัครโดยสร้างแรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน, เบี้ยเลี้ยง, ค่าตอบแทน, สวัสดิการที่เป็นอยู่ให้มีมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ นอกจากนี้ควรจูงใจด้วยการสร้างระบบโครงสร้างในการรับราชการที่มีแนวทางการเจริญก้าวหน้าในการรับราชการที่ชัดเจน

ทนงศักดิ์ ตุวินันทน์ (2543, หน้า 99) ได้วิจัยเรื่องแนวคิดในการพัฒนาระบบอาสาสมัครของพลทหารกองประจำการด้วยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่อาชีพรับราชการทหาร ศึกษาเฉพาะกรณีตัวอย่างของกองทัพบก (เหล่าทหารสื่อสารและเหล่าแพทย์) พบว่า กองทัพควรลดจำนวนการรับสมัครบุคคลพลเรือนเข้าเรียน โรงเรียนนายสิบ และโรงเรียนจ่า โดยเพิ่มจำนวนที่คัดเลือกจากพลทหารกองประจำการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความเหมาะสมให้มากขึ้นตามลำดับจนสามารถงดรับบุคคลพลเรือนได้ทั้งหมด กองทัพควรพิจารณาบรรจุพลทหารกองประจำการ หลังจากปลดจากกองประจำการแล้ว และมีความสมัครใจอยู่รับราชการต่อไป ด้วยการทำสัญญาเป็นห้วง ๆ ละ 2 ปี อย่างน้อย 2 ห้วง โดยบรรจุลงเป็นทหารกองประจำการปี 3, 4, 5 และ 6 ตามลำดับ ทั้งพิจารณาคัดเลือกผู้มีความเหมาะสมและคุณสมบัติครบถ้วนบรรจุลงในอัตราขั้นต้นของนายทหารชั้นประทวน ซึ่งน่าจะสามารถดำเนินการในเหล่าสายเทคนิคเป็นลำดับแรกและขยายไปสู่เหล่าอื่น ๆ ในโอกาสต่อไปด้วย ควรมีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับสาธารณชน โดยเฉพาะนิสิตนักศึกษา และกลุ่มเยาวชน ถึงเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจของการได้เข้ารับราชการทหาร แม้จะเป็นเพียงทหารกองประจำการก็ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมให้เป็นทหารอาชีพมีความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการ และยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างสง่าผ่าเผยและเต็มภาคภูมิ

จิรสิทธิ์ เกษะโกมล (2543, หน้า 65) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้พลทหารกองประจำการผลัดที่ 1/42 สังกัดกองพันทหารราบ มณฑลทหารบกที่ 11 ที่สมัครใจเข้ารับการตรวจเลือกมาก จากผลการวิจัยพบว่าทหารกองประจำการผลัดที่ 1/42 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อภาพรวมของทหาร แต่ยังมีความคิดเห็นในเชิงลบอยู่เป็นบางเรื่อง เช่น สภาพความเป็นอยู่ในกรมกองทหารยังไม่ดีขึ้นไปจากเดิม สภาพเสื้อผ้ารองเท้าที่ได้รับแจกจากทางราชการยังไม่มีคุณภาพ จำนวนเบี้ยเลี้ยงเงินเดือนที่ทางราชการตอบแทนในปัจจุบันยังน้อยมาก ควรเพิ่มขึ้นเป็นค่าตอบแทนล่วงเวลาหรือเพิ่มจำนวนเงินให้มากพอเพียงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พลทหารกองประจำการบางคนยังไม่พอใจเกี่ยวกับคุณภาพของอาหารที่ได้รับจากทางราชการควรปรับปรุงคุณภาพให้ดีกว่าปัจจุบัน

ชัยอนันท์ คุ้มภัย (2544, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่า ในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

พัลลพ เรขะรุจิ (2545, หน้า 99) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอในของทหารกองประจำการต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกองทัพบกศึกษาเฉพาะกรณี กองทัพภาคที่ 1 พบว่า ทหารกองประจำการของกองทัพภาคที่ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เข้ารับราชการนั้น มีความพึงพอใจในโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างจากทหารที่ไม่สมัครใจเข้ารับราชการทหาร น่าจะมีสาเหตุมาจากโครงการดังกล่าวของกองทัพบกได้ดำเนินมาเป็นเวลา 4 ปี และกองทัพบกได้จัดคณะกรรมการไปตรวจสอบโครงการตามหน่วยทุกหน่วยในกองทัพบก ทำให้ผู้บังคับหน่วยต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาหน่วยไปตามรูปแบบทางโครงการประกอบกับในยุคนี้ความเจริญไปในส่วนของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นเขตเมืองหรือเขตชุมชนก็ได้ตาม สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ก้าวไกลทำให้ทหารทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใดก็ตาม สามารถที่จะได้เห็น รับรู้ และความเจริญต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ทำให้ความพึงพอใจของทหารทุกคนจึงไม่แตกต่างกัน โดยทหารกองประจำการมีความพึงพอใจน้อย ในเรื่องเกี่ยวกับด้านอาหารและโภชนาการ ด้านเครื่องแต่งกาย เครื่องนอน ของใช้ส่วนตัว ด้านสุขภาพร่างกายและด้านสวัสดิการอื่น ๆ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมตามลำดับ

ปรมาธร บุนนาค (2545, หน้า 78) ได้วิจัยเรื่องสวัสดิการของทหารกองประจำการกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ พบว่า ปัจจุบันตามแนวทางการรับราชการของกำลังพลในกองทัพบก ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บังคับหน่วย ในทุกระดับอย่างชัดเจน ทำให้กำลังพลที่ได้รับการคัดเลือกให้มาดำรงตำแหน่งผู้บังคับหน่วยในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับหน่วยในระดับ ผู้บังคับกองพัน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจ หน้าที่ในการปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ถึงระดับทหารกองประจำการอย่างแท้จริง และได้ปฏิบัติหน้าที่ในการปกครองดูแลทหารกองประจำการเป็นอย่างดี และยังเปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการได้ร่วมมีโอกาสในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น

งานวิจัยต่างประเทศ

เพนนี, ซุตตัน, และบอร์แมน (Penney, Sutton, & Borman, 2001) ได้รายงานผลการวิจัยเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารของกองทัพบกสหรัฐและต่างประเทศ ระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2544 พบว่าการวิจัยการเกณฑ์ทหารที่นำเสนอในรายงานนี้ ได้ทำการสำรวจจากปัจจัยที่หลากหลายที่มีอิทธิพลต่อทหารเกณฑ์ ข้อมูลส่วนมากที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการปรับปรุงการเกณฑ์ทหาร เช่น ผลจากการศึกษาส่วนบุคคลในการเกณฑ์ทหาร และจากการสำรวจจากทหารเกณฑ์ ให้ข้อเสนอแนะว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำการคัดเลือกเฉพาะบุคคลที่คุณลักษณะและแรงจูงใจที่จำเป็นเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการเป็นทหารเกณฑ์ ประการที่สอง จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 2 ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และนักศึกษาโรงเรียนช่างกล เป็นตัวแทนของกลุ่มเยาวชนที่มีคุณภาพสูงที่มีจำนวนมากเท่าที่ต้องการ และ

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

วัตถุประสงค์ที่พยายามจะขยายการเกณฑ์ทหารอาจจะพิสูจน์ความสำเร็จที่ให้ผลดีมาก ประการที่ 3 กองทัพบกน่าจะมีความสนใจในการสร้างเครือข่ายอินเตอร์เน็ทให้มีจำนวนมากขึ้น เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเยาวชนจำนวนมาก ในการเป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสาร และเริ่มมีความสำคัญมากและก้าวหน้ามากกว่าการใช้อินเตอร์เน็ทในกลุ่มเยาวชนอเมริกันที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประการสุดท้าย ความพยายามในการเกณฑ์ทหารน่าจะได้รับการเยียวยาจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่ให้ลดจำนวนอัตราส่วนของกำลังพลพลเรือนของกองทัพ โดยจัดให้มีการทำสัญญาระยะสั้นสำหรับทหารกองประจำการ และสร้างการมีส่วนร่วมกับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย เพื่อให้โอกาสแก่เยาวชนในการเกณฑ์ทหารและสามารถลงทะเบียนการเกณฑ์ทหารได้ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

บราวน์ (Brown, 2007) ได้วิจัยเรื่อง ความเข้มแข็งของการเกณฑ์ทหาร : เพศกับการรับสมัครทหารอาสาสมัครของกองทัพทั้งหมด โดยทำการสำรวจหน่วยงานทหารของกองทัพสหรัฐทุกหน่วยงานในช่วงที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการรับสมัครทหารอาสาสมัคร ในขณะที่ความเข้มแข็งเป็นภาพลักษณ์ที่สำคัญในการสนับสนุนการบริการของกองทัพ ซึ่งได้รับการวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวาง ทำการวิจัยโดยการวิเคราะห์และเก็บรวบรวมการจากการโฆษณาการเกณฑ์ทหารของทั้งเหล่า จากนิตยสารต่าง ๆ ระหว่างปี พ.ศ. 2513 - 2546 พบว่า หน่วยทหารทั้งหมดของกองทัพได้นำเสนอความเข้มแข็งในหลายรูปแบบ ประกอบด้วยการเปลี่ยนรูปแบบการเกณฑ์ที่เป็นข้อได้เปรียบและมีอิทธิพลต่อส่วนของพลเรือนและรูปแบบของนักรบดั้งเดิม การมีรูปแบบเฉพาะของความเข้มแข็งสามารถส่งเสริมสถานภาพ และช่วยให้มีอิทธิพลทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในกลุ่มที่มีภารกิจเดียวกัน การวิจัยจบด้วยการศึกษาเชิงลึกเฉพาะการเกณฑ์ทหารในประเทศอังกฤษ เพื่อชี้ประเด็นวิธีการเกณฑ์ทหารของอเมริกาที่ไม่เหมือนกับกระบวนการเกณฑ์ทหารของกองทัพอังกฤษรวมทั้งในเรื่องของระบบเพศด้วย หรือแม้แต่ทหารอาสาสมัครของกองทัพทั้งหลายในรัฐต่าง ๆ ได้วางรูปแบบโครงสร้างของเพศในทิศทางที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วย

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University