

การนำนโยบายทหารออนไลน์ไปปฏิบัติของหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก
The Implementation of the Online Military Policy of Military Units in
Phitsanulok Province

รพีพร กิตติโสภณวรานนท์¹ โชติ บดีรัฐ²
Rapeeporn Kitsoponwaranon, Chot Bodeerat

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้นำเสนอการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการนำนโยบายการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ไปปฏิบัติ โดยบูรณาการกรอบแนวคิดสามชุดเข้าด้วยกัน ได้แก่ แบบจำลองการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ กรอบการประเมินประสิทธิผลนโยบายใน 4 มิติ และแบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) เพื่ออธิบายเงื่อนไขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ บทความชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพของนโยบายทหารออนไลน์ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญสามประการที่ต้องดำเนินการอย่างสอดคล้องประสานกัน ได้แก่ (1) ปัจจัยด้านบุคลากร ซึ่งครอบคลุมสมรรถนะทางเทคโนโลยี ทักษะคิดค้นนวัตกรรมดิจิทัล และการรับรู้ถึงประโยชน์ของระบบ (2) ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ได้แก่ ความเสถียรของระบบเครือข่าย ความพร้อมของอุปกรณ์ และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และ (3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กรทหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนโยบาย ความชัดเจนของระเบียบปฏิบัติ และกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน บทความสรุปว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และการเสริมสร้างธรรมาภิบาลขององค์กรอย่างบูรณาการ เป็นเงื่อนไขสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของนโยบายทหารออนไลน์ และเป็นรากฐานสำหรับการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบทหารอาสาสมัครในระยะยาว

คำสำคัญ (Keywords): การนำนโยบายไปปฏิบัติ; ทหารออนไลน์; ประสิทธิภาพนโยบาย

Abstract

This academic article presents a synthesis of knowledge concerning the implementation of the online voluntary military conscription system-officially designated as the Special Request Procedure-through the integration of three complementary conceptual frameworks: a policy implementation model, a four-dimensional policy effectiveness evaluation framework, and the Technology Acceptance Model (TAM). The findings indicate

Received: 2026-05-17 Revised: 2026-06-11 Accepted: 2026-06-15

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Doctor of Philosophy student in Program in Public Administration. Faculty of Social Sciences and Local Development. Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: Rapeepornkit@gmail.com

² อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม Lecturer of the Doctor of Philosophy Program in Public Administration. Faculty of Social Sciences and Local Development. Pibulsongkram Rajabhat University. E-mail: Chotbodeerat@psru.ac.th.

that the effectiveness of online military recruitment policy is contingent upon the synergistic interaction of three interdependent domains: personnel capabilities, technological infrastructure, and organizational management. The personnel capabilities encompass digital literacy, openness to technological innovation, and perceptions of system utility. The technological infrastructure includes network reliability, equipment preparedness, and cybersecurity resilience, while the organizational management involves policy leadership, procedural transparency, and effective inter-agency coordination. The study suggests that the successful implementation of online military recruitment requires the simultaneous strengthening of these domains through human capital development, sustained digital investment, and robust governance mechanisms. Such efforts are essential not only for improving recruitment outcomes but also for supporting the long-term transformation toward a fully volunteer-based military system.

Keywords: Policy Implementation; Online Military Recruitment; Policy Effectiveness

บทนำ (Introduction)

ในบริบทของการบริหารรัฐกิจยุคดิจิทัล การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการให้บริการสาธารณะได้กลายเป็นวาระเร่งด่วนของรัฐบาลทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ซึ่งได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ 4.0 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเป็นกรอบยุทธศาสตร์แห่งชาติ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, 2565: 12) ภายใต้บริบทดังกล่าว การรับราชการทหารกองประจำการซึ่งเป็นหน้าที่ตามกฎหมายของพลเมืองชายไทยตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก็ได้รับผลกระทบจากกระแสการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลเช่นเดียวกัน (กระทรวงกลาโหม, 2543: 8)

โดยทั่วไป การเข้ารับราชการทหารกองประจำการของไทยมีสองช่องทางหลัก ได้แก่ ระบบการจับสลาก (Conscription) และระบบการสมัครใจ (Volunteer Force) อย่างไรก็ตาม ระบบเกณฑ์ทหารแบบดั้งเดิม (กองทัพบก, 2543: 5) ถูกวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ของปัญหาความไม่เป็นธรรม ต้นทุนทางสังคมและเศรษฐกิจ ตลอดจนจนประเด็นสิทธิมนุษยชน (ศิวัช ศรีโสภากุล และเทอดศักดิ์ ไปจันทิก, 2560: 50) กองทัพบกจึงได้นำนโยบายการรับสมัครทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ผ่านระบบออนไลน์ หรือที่รู้จักในชื่อ "ทหารออนไลน์" มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 เพื่อมุ่งสู่ระบบทหารอาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ระบบทหารออนไลน์เปิดโอกาสให้ชายไทยอายุ 18–20 ปี และ 22–29 ปี ที่ผ่านการตรวจเลือกแต่ไม่ถูกเรียกเข้ากองประจำการ สามารถสมัครผ่านเว็บไซต์ rcm.rta.mi.th หรือหน่วยทหารใกล้บ้านได้โดยไม่จำกัดภูมิภาค สิทธิประโยชน์ที่จูงใจประกอบด้วยเงินเดือนรวมค่าครองชีพ 11,000 บาทต่อเดือน คະแนนพิเศษในการสมัครสอบเข้ารับราชการ โควตานักเรียนนายสิบทหารบก (กองทัพบก, 2568: ออนไลน์) ร้อยละ 80 สิทธิการรักษาพยาบาล และประกันชีวิต นโยบายนี้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปกองทัพหลายประเทศที่ปรับเปลี่ยนจากระบบเกณฑ์ทหารสู่ระบบอาสาสมัครเพื่อยกระดับประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (Adam, 2012: 720; ผู้นิพนธ์แปล)

ข้อมูลเชิงสถิติระดับประเทศสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตการเติบโตของระบบอย่างชัดเจน กล่าวคือจำนวนผู้สมัครผ่านระบบออนไลน์เพิ่มขึ้นจาก 3,207 คน (ร้อยละ 11.23 ของยอดรวม) ในปี 2564 เป็น 6,652

คน (ร้อยละ 22.18) ในปี 2565 และ 10,156 คน (ร้อยละ 28.51) ในปี 2566 และสูงถึง 14,135 คน (ร้อยละ 37.04) ในปี 2567 (ทีมโฆษกกระทรวงกลาโหม, 2567: 3) สำหรับจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นศูนย์กลางยุทธศาสตร์ทางทหารในภาคเหนือตอนล่างภายใต้การบังคับบัญชาของมณฑลทหารบกที่ 39 พบว่าสัดส่วนพลทหารออนไลน์เพิ่มขึ้นจาก 563 นาย (ร้อยละ 13.33 จากยอดรวม 4,223 นาย) ในปี 2567 เป็น 624 นาย (ร้อยละ 14.82 จากยอดรวม 4,211 นาย) ในปี 2568

เนื้อหา (Content)

การนำนโยบายทหารออนไลน์ไปปฏิบัติของหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก

แม้ตัวชี้วัดเชิงปริมาณจะแสดงถึงแนวโน้มที่น่าพึงพอใจ แต่ช่องว่างทางวิชาการที่สำคัญยังคงดำรงอยู่ กล่าวคือ ยังขาดองค์ความรู้เชิงระบบเกี่ยวกับประสิทธิผลของการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติจากมุมมองขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรค ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ สุริยา แสงทรัพย์ และคณะ (2568: 20) ที่ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาร่วมใหญ่มุ่งเน้นปัจจัยฝั่งผู้สมัคร (Demand Side) โดยละเลยมิติของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับองค์กร (Supply Side) บทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวด้วยการวิเคราะห์เชิงบูรณาการ และเสนอกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนานโยบายที่มีความเป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้จริง โดยพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับ ได้แก่ กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินประสิทธิผลของนโยบายทหารออนไลน์ใน 4 มิติ

1. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทความนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่มีความสอดคล้องกันเชิงอธิบายใน 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบจำลองการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (Policy Implementation Framework) ตามแนวคิดของ Mazmanian and Sabatier (1983: 22; ผู้พิมพ์แปล) ซึ่งระบุว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปร 3 กลุ่มหลัก คือ (1) ความสามารถในการจัดการ (Tractability of the Problem) (2) ความสามารถของกฎหมายหรือนโยบายในการกำกับกระบวนการนำไปปฏิบัติ (Ability of Statute to Structure Implementation) และ (3) ตัวแปรที่ไม่ขึ้นกับนโยบาย (Non-statutory Variables) เช่น ทรัพยากร ทักษะของผู้ปฏิบัติงาน และบริบทองค์กร แบบจำลองนี้ช่วยอธิบายว่าเหตุใดนโยบายที่ออกแบบมาอย่างดีอาจยังล้มเหลวในการนำไปปฏิบัติ หากขาดเงื่อนไขสนับสนุนที่เพียงพอ

ชุดที่ 2 กรอบการประเมินประสิทธิผลนโยบายสาธารณะ 4 มิติ ซึ่งผู้เขียนสังเคราะห์ขึ้นจากแนวคิดการประเมินนโยบายสาธารณะและหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย (1) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่ได้กับทรัพยากรที่ลงทุนไป (2) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายนโยบายที่กำหนดไว้ (3) ความโปร่งใส (Transparency) หมายถึงคุณภาพของกระบวนการตรวจสอบและการเข้าถึงข้อมูลของสาธารณะ และ (4) ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึงการรับรู้คุณค่าของบริการจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ชุดที่ 3 แบบจำลองการยอมรับเทคโนโลยี (Technology Acceptance Model: TAM) ของ Davis (1989: 320; ผู้พิมพ์แปล) ซึ่งอธิบายพฤติกรรมกรยอมรับและใช้งานระบบสารสนเทศโดยอิงตัวแปรหลักสองประการ คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness) และการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) ในบริบทของนโยบายทหารออนไลน์ TAM ช่วยอธิบายว่าเหตุใดบุคลากรบางกลุ่มจึงยอมรับและใช้ระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บางกลุ่มยังเผชิญกับอุปสรรคในการปรับตัว

กรอบแนวคิดเชิงบูรณาการนี้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) เป็นปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิผลของการนำนโยบายการรับสมัครทหารออนไลน์ไปปฏิบัติวัดใน 4 มิติดังกล่าว กรอบแนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยในบริบทที่ใกล้เคียงกัน เช่น การศึกษาของ Lau, Poutvaara, and Wagener (2004: 385; ผู้พิมพ์แปล) เกี่ยวกับต้นทุนพลวัตของการเกณฑ์ทหาร ซึ่งยืนยันว่าปัจจัยเชิงสถาบันและบุคลากรมีบทบาทชี้ขาดต่อความสำเร็จของนโยบายกำลังพลทหาร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.1 ปัจจัยด้านบุคลากร (Personnel Factors)

ในกรอบของทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน (Street-Level Bureaucrats) ถือเป็นตัวแทนนโยบายที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นผู้แปลงเจตนารมณ์ทางนโยบายสู่การปฏิบัติในชีวิตจริง (Lipsky, 1980: 3; ผู้พิมพ์แปล) ในบริบทของนโยบายทหารออนไลน์ ปัจจัยด้านบุคลากรครอบคลุมมิติสำคัญสามประการ ได้แก่ (1) สมรรถนะทางเทคโนโลยี (Digital Competency) ซึ่งหมายถึงความรู้และทักษะในการใช้งาน ดูแลรักษา และแก้ไขปัญหาาระบบสารสนเทศ (2) ทักษะต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปร Perceived Usefulness และ Perceived Ease of Use ใน TAM และ (3) ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในกระบวนการรับสมัครทหาร ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการบูรณาการระบบดิจิทัลกับขั้นตอนปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิม

หลักฐานเชิงประจักษ์จากงานวิจัยของ สุริยา แสงทรัพย์ และคณะ (2568: 23–24) ที่ศึกษาพลทหารออนไลน์ในหน่วยทหารพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ จังหวัดลพบุรี พบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสูงสุดในกลุ่มปัจจัยใจแก่ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.96 จากคะแนนเต็ม 5) และให้ความสำคัญสูงสุดในกลุ่มปัจจัยค่าจ้างแก่ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.97) ซึ่งสะท้อนว่าบุคลากรในระบบทหารออนไลน์มีทัศนคติเชิงบวกและแรงจูงใจภายในที่สูง อันเป็นเงื่อนไขที่เอื้อต่อการยอมรับและใช้งานระบบดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ทัศนคติที่ดีของผู้สมัครอาจไม่เพียงพอ หากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการรับสมัครยังขาดสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่จำเป็น ซึ่งถือเป็นช่องว่างสำคัญที่นโยบายต้องเร่งแก้ไข

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงปฏิบัติ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Community of Practice) ภายในหน่วยทหาร และการกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะดิจิทัลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงเป็นเงื่อนไขจำเป็นในการยกระดับประสิทธิผลของนโยบายในมิตินี้

2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี (Technological Infrastructure Factors)

โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเงื่อนไขจำเป็น (Necessary Condition) สำหรับการนำนโยบายดิจิทัลภาครัฐไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เน้นการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการเพิ่มมูลค่า (Value Creation) ลดต้นทุนธุรกรรม และยกระดับคุณภาพการบริการ (Hood, 1991: 5; ผู้พิมพ์แปล) ในบริบทของหน่วยทหาร โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีที่เพียงพอประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความพร้อมของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ซึ่งครอบคลุมความเพียงพอของจำนวนและสมรรถนะของคอมพิวเตอร์ในหน่วยปฏิบัติงาน ความทันสมัยของซอฟต์แวร์ระบบรับสมัคร และการบูรณาการกับระบบฐานข้อมูลกำลังพลที่มีอยู่

องค์ประกอบที่ 2 ความเสถียรและความปลอดภัยของโครงข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นปัจจัยวิกฤตอย่างยิ่งในพื้นที่ทางไกลหรือพื้นที่ยุทธศาสตร์ที่มีข้อจำกัดด้านโครงข่ายสัญญาณ ปัญหาการเชื่อมต่อที่ไม่เสถียรอาจส่งผลให้ระบบหยุดชะงักในช่วงเวลาเร่งด่วนของการรับสมัคร ซึ่งสร้างความไม่พึงพอใจแก่ผู้สมัครและลดประสิทธิภาพของนโยบายโดยรวม

องค์ประกอบที่ 3 ระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทข้อมูลกำลังพลทหาร เนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครและข้อมูลสถานะกำลังพลถือเป็นข้อมูลความมั่นคงที่ต้องได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานสูงสุด การขาดระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เพียงพออาจเป็นอุปสรรคต่อความเชื่อมั่นของผู้ใช้งานและนำไปสู่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change)

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในหน่วยทหาร (Organizational Management Factors)

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การถือเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลครอบคลุมและหล่อหลอมประสิทธิภาพของปัจจัยอื่น ๆ ทั้งสองด้าน กล่าวคือ แม้บุคลากรจะมีสมรรถนะสูงและโครงสร้างพื้นฐานจะพร้อมสมบูรณ์ แต่หากขาดการบริหารจัดการที่ดี ประสิทธิภาพโดยรวมก็ยังคงต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรที่ไม่ขึ้นกับนโยบาย (Non-statutory Variables) อันครอบคลุมบริบทองค์กรในแบบจำลองของ Mazmanian and Sabatier (1983: 22; ผู้นิพนธ์แปล) ปัจจัยด้านนี้ประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ดังนี้

มิติที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงนโยบาย (Policy Leadership) หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับแสดงความมุ่งมั่นและให้การสนับสนุนการนำนโยบายทหารออนไลน์ไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การกำหนดเป็นลำดับความสำคัญขององค์กร และการแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ที่บ่งบอกว่านโยบายนี้คือพันธกิจขององค์กร ไม่ใช่เพียงโครงการทดลอง

มิติที่ 2 ความชัดเจนของระเบียบปฏิบัติและการสื่อสารนโยบาย (Procedural Clarity and Policy Communication) นโยบายที่มีเป้าหมายคลุมเครือหรือขาดคู่มือปฏิบัติที่ชัดเจนจะนำไปสู่การตีความที่หลากหลายและผลลัพธ์ที่ไม่สม่ำเสมอ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างมาตรฐานการให้บริการและการรายงานผลที่น่าเชื่อถือ

มิติที่ 3 กลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงาน (Inter-agency Coordination) นโยบายทหารออนไลน์ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายหน่วยงาน ทั้งมณฑลทหารบก หน่วยสัสดี หน่วยสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศ และหน่วยกำลังพลระดับกองทัพบก ความล่าช้าหรือความขัดแย้งในการประสานงานระหว่างหน่วยงานจึงอาจเป็นจุดอ่อนสำคัญที่ทำให้ผลลัพธ์นโยบายไม่บรรลุเป้าหมาย

3. การประเมินประสิทธิภาพของนโยบายทหารออนไลน์ใน 4 มิติ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพของนโยบายทหารออนไลน์ตามกรอบ 4 มิติ ให้ภาพที่ครบถ้วนและสมดุลกว่าการประเมินเชิงปริมาณแต่เพียงอย่างเดียว ดังนี้

มิติที่ 1: ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency)

ในมิติประสิทธิภาพ นโยบายทหารออนไลน์แสดงผลลัพธ์เชิงบวกที่ชัดเจนใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) การลดต้นทุนธุรกรรม (Transaction Cost Reduction) ทั้งด้านเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าธุรการ

ของหน่วยงาน (2) การเพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการ (Service Accessibility) ผู้สมัครสามารถยื่นใบสมัครได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่ว่าจะอยู่ในพื้นที่ใด ซึ่งเป็นการขยายฐานการรับสมัครสู่กลุ่มที่เคยเข้าถึงได้ยาก และ (3) การเร่งกระบวนการคัดเลือก (Process Acceleration) ระบบดิจิทัลช่วยให้การตรวจสอบคุณสมบัติและการประมวลผลข้อมูลผู้สมัครเป็นไปอย่างรวดเร็วและแม่นยำกว่าระบบกระดาษแบบเดิม แนวทางนี้สอดคล้องกับหลักการรัฐบาลดิจิทัล (e-Government) ที่มุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะที่ "มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเป็นมิตรกับผู้ใช้" ตามนิยามของ OECD (2020: 15; ผู้นิพนธ์แปล)

มิติที่ 2: ด้านประสิทธิผล (Effectiveness)

การวัดประสิทธิผลเชิงผลลัพธ์ (Outcome Effectiveness) แสดงให้เห็นว่านโยบายทหารออนไลน์ประสบความสำเร็จในการเพิ่มจำนวนผู้สมัครอย่างมีนัยสำคัญในระดับประเทศ อัตราการเติบโตเฉลี่ย (CAGR) ของผู้สมัครออนไลน์ระหว่างปี 2564-2567 อยู่ที่ประมาณร้อยละ 64.4 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราการเติบโตของผู้สมัครทั้งหมดอย่างมาก อย่างไรก็ตาม สัดส่วนพลทหารออนไลน์ในมณฑลทหารบกที่ 39 พื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 13-15 ยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์ที่ปัจจัยเฉพาะพื้นที่และออกแบบมาตรการที่ตอบสนองต่อบริบทเชิงพื้นที่อย่างละเอียดอ่อน การประเมินประสิทธิผลในมิตินี้ยังต้องพิจารณาตัวชี้วัดด้านคุณภาพ เช่น อัตราการรักษาไว้ (Retention Rate) ระดับสมรรถนะของพลทหารออนไลน์เมื่อเทียบกับพลทหารระบบเกณฑ์ และการบรรลุเป้าหมายการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบอาสาสมัครในระยะยาว

มิติที่ 3: ด้านความโปร่งใส (Transparency)

ความโปร่งใสในกระบวนการเกณฑ์ทหารเป็นประเด็นที่สังคมไทยให้ความสนใจมาโดยตลอด ศิวะศรีโกคางกุล และเทอดศักดิ์ ไปจันทิก (2560: 50) ชี้ให้เห็นว่าระบบเกณฑ์ทหารแบบดั้งเดิมมีความเปราะบางต่อการทุจริต การเลือกปฏิบัติ และการละเมิดสิทธิ ระบบทหารออนไลน์มีศักยภาพในการแก้ปัญหาเชิงโครงสร้างเหล่านี้ผ่าน (1) การสร้างเส้นทางการตรวจสอบดิจิทัล (Digital Audit Trail) ที่ไม่สามารถแก้ไขย้อนหลังได้โดยง่าย (2) การเปิดเผยข้อมูลเกณฑ์คัดเลือกและผลการคัดเลือกแก่สาธารณะ (3) การลดการพบปะโดยตรงระหว่างผู้สมัครและเจ้าหน้าที่ ซึ่งลดโอกาสการทุจริตเชิงรายบุคคล และ (4) การให้ผู้สมัครสามารถติดตามสถานะการสมัครได้แบบเรียลไทม์ ซึ่งสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการ ทั้งนี้ ระดับความโปร่งใสที่แท้จริงจะขึ้นอยู่กับกรอบแบบระบบที่รัดกุมและการกำกับดูแลที่เข้มแข็งของฝ่ายบริหาร

มิติที่ 4: ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction)

การประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพที่สำคัญยิ่งในกรอบการประเมินนโยบายสมัยใหม่ จากงานวิจัยของ สุริยา แสงทรัพย์ และคณะ (2568: 23-24) พบว่าพลทหารออนไลน์มีระดับความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.97) ซึ่งสะท้อนการรับรู้เชิงบวกต่อคุณค่าและโอกาสที่ระบบทหารออนไลน์มอบให้ อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาต่อระบบและกระบวนการทำงาน ยังต้องการการศึกษาเชิงลึกเพิ่มเติม เนื่องจากความไม่พึงพอใจของกลุ่มนี้อาจเป็นอุปสรรคซ่อนเร้นที่ฉุดรั้งประสิทธิผลของนโยบายโดยรวม

บทสรุป (Conclusion)

บทความวิชาการฉบับนี้ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงบูรณาการเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายทหารออนไลน์ไปปฏิบัติในบริบทหน่วยทหารจังหวัดพิษณุโลก โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดสามชุดคือ Policy Implementation Framework, กรอบการประเมินประสิทธิภาพ 4 มิติ และ TAM Model การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสามด้าน ได้แก่ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการบริหารจัดการภายใน มีความสัมพันธ์เชิงระบบที่ซับซ้อน โดยความสำเร็จที่ยั่งยืนต้องอาศัยการพัฒนาทั้งสามปัจจัยพร้อมกันอย่างบูรณาการ ไม่ใช่การแก้ไขแบบแยกส่วน

แนวโน้มการเติบโตของระบบทหารออนไลน์ในระดับประเทศ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 11.23 เป็นร้อยละ 37.04 ภายในระยะเวลาเพียง 4 ปี แสดงให้เห็นถึงศักยภาพสูงของนโยบายในการผลักดันการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบทหารอาสาสมัคร อย่างไรก็ตาม การที่สัดส่วนของมณฑลทหารบกที่ 39 พื้นที่จังหวัดพิษณุโลกยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยประเทศ ชี้ให้เห็นว่ายังมีช่องว่างเชิงนโยบายที่ต้องเร่งดำเนินการ ทั้งในแง่การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนโยบายในระดับพื้นที่

การเปลี่ยนผ่านจากระบบเกณฑ์ทหารแบบบังคับสู่ระบบอาสาสมัครผ่านนวัตกรรมดิจิทัลเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับพัฒนาการของกองทัพในประชาชาติไทยสมัยใหม่ทั่วโลก (Adam, 2012: 720; Sheehan, 2011: 115; ผู้นิพนธ์แปล) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีด้านความมั่นคงของประเทศไทย ความสำเร็จในระยะยาวของนโยบายนี้จะขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นทางนโยบายในระดับสูง การประเมินผลแบบวนซ้ำ (Iterative Evaluation) และความสามารถในการปรับตัวตามข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพของการนำนโยบายทหารออนไลน์ไปปฏิบัติมิได้ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลรวมเชิงระบบของปัจจัยด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และการบริหารจัดการที่ต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องกัน ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญประกอบด้วย (1) การเร่งพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผ่านการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (2) การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายและระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ในพื้นที่หน่วยทหาร และ (3) การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนโยบายและกลไกการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ทั้งนี้ การติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในระดับพื้นที่จะช่วยให้สามารถปรับปรุงนโยบายได้อย่างทันทั่วทั้งที่ อันจะนำไปสู่การยกระดับสัดส่วนพลทหารออนไลน์ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลกให้ทัดเทียมกับค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และเป็นรากฐานสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบทหารอาสาสมัครอย่างเต็มรูปแบบในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

บทความวิชาการฉบับนี้มีคุณูปการทางวิชาการที่สำคัญใน 4 ประการ ได้แก่ (1) การนำเสนอกรอบการวิเคราะห์แบบบูรณาการสำหรับการประเมินประสิทธิภาพนโยบายดิจิทัลในบริบทองค์กรทหาร ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในการวิจัยเชิงลึกและการวางแผนนโยบาย (2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติที่ครอบคลุมทั้งระดับประเทศและระดับพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการด้านการวิจัยนโยบายกำลังพลทหารในบริบทท้องถิ่น (3) การเสนอชุดตัวชี้วัดประสิทธิภาพนโยบาย 4 มิติที่ครอบคลุมทั้งมิติปริมาณและคุณภาพ ซึ่งมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นกรอบการประเมินนโยบายระดับหน่วยปฏิบัติในอนาคต และ (4) การเชื่อมโยงนโยบายทหารออนไลน์กับวาทกรรมวิชาการระดับนานาชาติเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านจาก

ระบบเกณฑ์ทหารสู่ระบบอาสาสมัคร ซึ่งเป็นการเสริมสร้างคุณค่าเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Value) ให้แก่วรรณกรรมทางรัฐประศาสนศาสตร์ไทย

ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในบทความนี้มีความสำคัญในทางปฏิบัติสำหรับกระทรวงกลาโหม กองทัพบก มณฑลทหารบกที่ 39 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณากำหนดแผนพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรสำหรับการยกระดับระบบทหารออนไลน์ทั้งในระดับพื้นที่และระดับประเทศ นอกจากนี้ กรอบแนวคิดที่นำเสนอยังสามารถเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยคุณิพนธ์เชิงประจักษ์ที่จะดำเนินการในระยะต่อไป โดยสามารถประยุกต์ใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973: 886; ผู้นิพนธ์แปล) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านนโยบายกำลังพลทหารในบริบทไทยให้มีความสมบูรณ์และเป็นระบบยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงกลาโหม. (2543). รายงานประจำปีกระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- กองทัพบก. (2543). แนวทางการสรรหากำลังพลทหารกองประจำการ. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กองทัพบก. (2568). เส้นทางจากพลทหารสู่นายร้อย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://rta.mi.th/rta-knowledge-ep2-private-to-cadet/> สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2569
- ทิมโฆษกระทรวงกลาโหม. (2567). สถิติผู้สมัครทหารออนไลน์ประจำปี 2564–2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงกลาโหม.
- ศิริวัช ศรีโกคางกุล และเทอดศักดิ์ ไปจันทิก. (2560). การเกณฑ์ทหารกับการทรมาน และการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อทหารเกณฑ์ในประเทศไทย: บทวิเคราะห์จากมุมมองหนังสือรัฐศาสตร์ไม่ฆ่า. วารสารนิติสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 10(2): 47-80.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2565). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).
- สุริยา แสงทรัพย์, ปธาน สุวรรณมงคล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2568). แรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นพลทหารออนไลน์: กรณีศึกษาหน่วยทหารในพื้นที่ศูนย์การทหารปืนใหญ่ (ค่ายภูมิพล) จังหวัดลพบุรี. วารสารปรัชญาคุณิพนธ์บัณฑิตทางสังคมศาสตร์. 4(2): 15-27.
- Adam, A. (2012). Military conscription as a means of stabilizing democratic regimes. *Public Choice*. 150(3/4): 715–730.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*. 13(3): 319–340.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public Administration*. 69(1): 3-19.
- Lau, M.I., Poutvaara, P., & Wagener, A. (2004). Dynamic costs of the draft. *German Economic Review*. 5(4): 381-406.
- Lipsky, M (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service*. Russell Sage Foundation.
- Mazmanian, D. A. , & Sabatier, P.A. (1983). *Implementation and public policy*. Scott Foresman.

- OECD. (2020). **Digital government index: 2019 results**. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/4de9f5bb-en>
- Sheehan, J.J.(2011). The future of conscription: Some comparative reflections. **Daedalus**. 140(3): 112-121.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis**. Harper & Row.

