

การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็น
กำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

โดย

พลตรี ยุทธชัย เทียรทอง
ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔
มณฑลทหารบกที่ ๑๔ กองทัพบก ภาควงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ABSTRACT

Title The guideline for development of training military students to become the effective reserved force for the nation security

Field Military

Name Maj. Gen. Yutthachai Teantong **Course** NDC **Class** 60

This research is focus to the military students in responsibility of military circle 14th. This research is qualitative type by deep interview involved person such as direct commanders in the past and nowadays, recruiting officers and literatures. Furthermore, the opinion from questionnaire of grade 3 military students and parents. Then analyze data in order to conclusion the development of military training students to become the effective reserved force for the nation security. Analysis revealed that the grade 3 military students inadequate performance follow military policy. Military should be cancel policy of relaxation grade 3 military students who have finished this grade. Because their objective is merely ignore military draft. This attitude lead to lack of attention and boring in classroom. If military were canceled draft policy, volunteer students would decrease amount. The grade 3 military students do not understand the reserved force consensus score from their trainers that below six – tenth. Moreover, the trainers have not basic science for battle lead to no knowledge, no skill and no experience apply to teach students. Most trainers come to work for other reasons except aptitude for battle. Trainers who have skill battle are small proportion. Then the trainers should be actual experience and knowledge from direct school branch. Besides, point of view from parents are waste of time for fundamental education but they want merely the military draft of their son. This research suggest the development of training military students to become the effective reserved force for the nation security by mix diagram.

คำนำ

การฝึกนักศึกษาวิชาทหารหรือ “นศท.” นั้น มีความมุ่งหมายที่จะผลิตกำลังพลสำรองของกองทัพในระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ นศท. แต่ละนายมีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้มีความดี ดำรงตนเป็นพลเมืองดี มีความสำนึกที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์ และความมั่นคงของชาติ และเป็นกำลังสำรองในระดับผู้นำหมู่ หรือผู้บังคับหมวดที่มีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงที่ปรากฏผู้ที่เข้ารับการฝึก นศท. ส่วนใหญ่กลับเห็นว่าการฝึกวิชาทหารนี้จะเป็นหนทางที่จะนำไปสู่การหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร การจัดการฝึกวิชาทหารให้กับบุคคลที่กำลังศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าในปัจจุบัน เพื่อทำหน้าที่กำลังพลสำรองที่สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติการทางทหารนั้น ต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงคุณภาพของผลผลิต การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมากกว่าปริมาณการผลิต การศึกษาการปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติผู้เข้ารับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ในเรื่องระดับการศึกษาและช่วงอายุที่เหมาะสมในการฝึกเพื่อเป็นกำลังพล การฝึกสอน นศท. ที่ผ่านมาเป็น การฝึกเล็กน้อย และใช้เวลาไม่นานนัก เมื่อเทียบกับการฝึกตอนเกณฑ์ทหารของทหารกองประจำการ ทำให้มีความพยายามสมัครเรียน นศท. มากขึ้นกว่าจำนวนยอดที่สามารถรับได้ ในขณะที่หน่วยทหารที่รับผิดชอบต่อการฝึก นศท. กลับได้รับความสนใจในระดับต่ำ ทั้งที่เป็นภารกิจ ในการสร้างรากฐานความมั่นคงของชาติที่แท้จริง เป็นสิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่ง ผู้วิจัยเห็นว่าภารกิจในการฝึก นศท. ควรให้ความสำคัญมากกว่าที่เป็นอยู่ ผลการวิจัยนี้เป็นการนำเสนอมุมมองต่อการพัฒนาสอน นศท. ให้ได้ นศท. ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

พลตรี

(ยุทธชัย เทียรทอง)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
คำจำกัดความ	๕
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘
แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๘
แนวคิดเรื่องระบบกำลังสำรองของไทยและต่างประเทศ	๒๓
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๑
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๔๓
สรุป	๔๔
บทที่ ๓ นโยบายของรัฐและกองทัพที่เกี่ยวกับการจัดกำลังสำรอง	๔๕
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๔๕
อนุสัญญาเจนนีวา	๔๘
นโยบายกองทัพเกี่ยวกับระบบกำลังสำรอง	๕๐
พระราชบัญญัติกำลังสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘	๕๗
คำสั่งกองทัพบก	๖๓

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ระเบียบเกี่ยวกับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	๗๕
การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของมณฑลทหารบกที่ ๑๔	๘๓

สรุป	๘๔
บทที่ ๔ การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองที่มี	
 ประสิทธิภาพ	๘๕
ผลการสัมภาษณ์	๘๕
ผลจากแบบสอบถาม	๘๖
การวิเคราะห์	๘๘
การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรอง	
ที่มีประสิทธิภาพ	๙๔
สรุป	๙๖
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ	๙๘
สรุป	๙๘
ข้อเสนอแนะ	๑๐๐
บรรณานุกรม	๑๐๓
ภาคผนวก	๑๐๖
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์ระดับผู้บังคับบัญชา	๑๐๗
ผนวก ข แบบสอบถามนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓	๑๐๘
ผนวก ค แบบสอบถามผู้ปกครองของนักศึกษาวิชาทหาร	๑๑๐
ผนวก ง แบบสัมภาษณ์ครูฝึกทหาร	๑๑๑
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๑๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓ - ๑	แสดงส่วนสัมพันธ์ ขนาดร่างกายการสมัครเป็น นศท.	๕๓
๓ - ๒	การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย	๕๓

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๓ - ๑	ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ	๔๗
๔ - ๑	Mix diagram แสดงความเกี่ยวข้องของการจัดการฝึก นศท. ในแต่ละองค์ประกอบ	๙๕

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแต่ละประเทศยังคงให้ความสำคัญต่อการพัฒนากองทัพของตนเองให้มีความพร้อมอย่างมีประสิทธิภาพ และมีศักยภาพในการปกป้องรักษาเขตแดนและทรัพยากรของตน ดังนั้นทุกกองทัพซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพ พลังอำนาจทางทหารจัดเป็นพลังอำนาจแห่งชาติที่จะใช้เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว และเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้นำประเทศแต่ละประเทศนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายทางการเมืองระหว่างประเทศ การดำเนินการเพื่อผลทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ การพัฒนาประเทศ และการป้องกันต่อการรุกรานจากนอกประเทศ พลังอำนาจทางทหารมีองค์ประกอบสำคัญ ๒ ส่วน คือ กำลังทหารพร้อมรบ และศักยภาพสงคราม ในกรณีที่ประเทศถูกคุกคามพลังอำนาจทางทหารที่สามารถนำมาใช้ได้ทันทีคือ กำลังทหารพร้อมรบ ซึ่งหมายถึงกำลังทหารประจำการที่มีอยู่ในภาวะปกติของกองทัพ และกำลังสำรอง การพัฒนากำลังอำนาจทางทหารสามารถทำได้โดยการเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังพลให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าอย่างยิ่ง อันเป็นกลไกที่จะช่วยพัฒนากองทัพได้นอกเหนือจากการเพิ่มสมรรถนะในด้านอาวุธที่มีประสิทธิภาพร้ายแรงทันสมัย

การที่จะให้กำลังทหารพร้อมรบสามารถปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลได้นั้น กองทัพต้องมีการจัดการที่ทันสมัยเพื่อที่จะทำการรบได้อย่างต่อเนื่อง แต่การที่จะพัฒนากองทัพให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะเผชิญเหตุทั่วไปได้อย่างทันท่วงที ต้องใช้งบประมาณของชาติในจำนวนมาก จึงได้จัดกำลังทหารประจำการไว้เท่าที่จำเป็น เพื่อให้สามารถเผชิญสถานการณ์คุกคามที่อาจเกิดขึ้นได้ในยามปกติ โดยมีให้กระทบกระเทือนต่องบประมาณของประเทศ สำหรับกำลังสำรองจะถูกจัดไว้ให้เพียงพอที่จะเรียกเข้าประจำการได้อย่างรวดเร็วและทันทีเมื่อเกิดสถานการณ์ภัยคุกคามหรือเกิดสงครามที่ต้องใช้กำลังทหารเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถทำการรบร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับกำลังทหารประจำการ จึงนับได้ว่าระบบกำลังสำรองจัดเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของประเทศว่ามีความมั่นคงเพียงใด

กองทัพบกได้กำหนดนโยบายและหลักการในการเตรียมกำลังไว้ ๓ ประการ สรุปได้ดังนี้ ประการแรก พัฒนาหน่วยที่ได้จัดตั้งไว้แล้วให้มีความพร้อมรบและทันสมัย พร้อมกับเร่งรัดพัฒนา กองหนุน ให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ทั้งนี้จะชะลอหรือระงับโครงการจัดตั้งหน่วยที่มีความจำเป็น น้อยไว้ก่อนเพื่อนำงบประมาณไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประการที่สองคือพัฒนากองทัพให้ ทันสมัยควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบกำลังสำรองให้มีประสิทธิภาพมีผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง สามารถเรียกระดมพลเพื่อจัดตั้งหรือขยายหน่วยได้ภายใน ๗๒ ชั่วโมง เพื่อนำไปสู่การลดขนาด กำลังประจำการ และประการที่สาม เพื่อพัฒนาระบบกำลังสำรองให้มีประสิทธิภาพแล้ว จะลดขนาด กองทัพให้มีอัตราส่วนกำลังประจำการ : กำลังพลสำรองประมาณ ๑ : ๑ เพื่อสร้างศักยภาพสูงคราม ในการป้องกันประเทศด้วยวิธีขยายกำลัง

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) จัดเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่ง ซึ่งได้มาจากความสมัครใจ ของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับอุดมศึกษา จึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อพลังอำนาจของชาติ และมีความสำคัญต่อกองทัพ กล่าวคือเป็นส่วนเสริมให้กองทัพของ ประเทศมีความเข้มแข็ง สามารถทำการรบได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน การฝึกนักศึกษา วิชาทหาร จึงเป็นงานยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติงานหนึ่ง เพราะนอกจากจะเป็นการตอบสนอง ยุทธศาสตร์ในการเตรียมกำลังส่วนหนึ่งของกองทัพ แล้วยังเป็นการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ให้กับสังคมและประเทศชาติด้วย โดยเยาวชนเหล่านี้จะได้รับการหล่อหลอมในเรื่องอุดมการณ์ ความรักชาติ ยึดมั่นในศาสนา เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ความมีระเบียบวินัย มีความอดทน ความเสียสละ รู้รักสามัคคี มีจิตสาธารณะ และช่วยให้ห่างไกลยาเสพติด ซึ่งในอนาคตเยาวชนเหล่านี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า นำพาชาติบ้านเมืองไปสู่ความมั่นคงสืบต่อไป ในการฝึกอบรมนักศึกษาวิชาทหารจึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้มีความพร้อมตลอดเวลา สามารถที่จะเรียกพลได้ทันที ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อพลังอำนาจของชาติทางทหาร ตัวอย่างที่เห็น ได้ชัดในความสำเร็จของการฝึกกำลังสำรองที่เป็นเยาวชนหนุ่มสาว เป็นระบบพร้อมรบได้แก่ สงคราม รัสเซีย-เยอรมันระหว่างอิสราเอลกับกลุ่มชาติอาหรับ เมื่อต้นมิถุนายน พ.ศ.๒๕๑๐ อิสราเอลซึ่งมีกำลังทาง ทหารประจำการน้อยกว่ากลุ่มอาหรับมาก แต่สามารถขยายกำลังรบทางบกของตนจากกำลังพล ๕๐,๐๐๐ คน เป็น ๒๓๕,๐๐๐ คน ได้ภายใน ๔๘ ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งเป็นการขยายกำลังรบ ๕ เท่าตัว ในระยะเวลาที่สั้นที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลอิสราเอลได้วางระบบกำลังสำรองไว้เป็นอย่างดี กล่าวคือประชาชนอิสราเอลทั่วประเทศที่มีร่างกายสมบูรณ์ เมื่อเริ่มต้นเข้าสู่วัยหนุ่มสาวจะได้รับ การฝึกวิชาทหารหมดทุกคนอย่างต่อเนื่องจนพร้อมที่จะต่อสู้ป้องกันประเทศชาติได้ตลอดเวลา ทำให้ประเทศต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการฝึกเยาวชนหนุ่มสาว เพื่อพร้อมที่จะป้องกัน ประเทศของตนได้

กองทัพบกของไทยมีการดำเนินการพัฒนากำลังสำรองมาอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๕ แต่ก็ยังมีปัญหาข้อขัดข้องในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นระบบการผลิตกำลังสำรอง ระบบการควบคุม ระบบการเรียกพล หรือการระดมพล ระบบการฝึกศึกษา และระบบบรรจุการใช้ ทำให้กำลังพลสำรองไม่เป็นไปตามแผนและนโยบายของกองทัพที่วางไว้ อีกทั้งความประสงค์ที่จะ เข้ารับการฝึกของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง ที่ผ่านมากในอดีตส่วนใหญ่จะมีความประสงค์ให้สมัครเรียน เพื่อไม่ให้ถูกเกณฑ์ทหาร ไม่ได้เกิดจากความรู้สึกรักชาติพร้อมที่จะ

ป้องกันประเทศ อีกทั้งการรับรู้ที่ทำให้ความรู้ถึงการฝึกทหารที่มีภาพลักษณ์ไม่ดี ส่งผลทำให้เยาวชนเหล่านี้ และผู้ปกครองมีความพยายามหาทางหลีกเลี่ยงจากการถูกเกณฑ์ทหารเพิ่มมากขึ้น การที่เจตนาธรรมของผู้สมัครเบี่ยงเบนต่อวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนเป็นกำลังสำรองที่ดีผิดไป ย่อมทำให้ประสิทธิภาพพร้อมรบของกำลังพลสำรองไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ตั้งแต่เริ่มต้น จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์หาปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดการการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และหาแนวทางในการพัฒนาการฝึกอบรมและระบบการผลิตครูทหารสำหรับการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาทหารให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อเป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อหาแนวทางที่ทำให้นักศึกษาวิชาทหารมีความรู้ และทักษะทางทหารตามวัตถุประสงค์หลักสูตรรักษาดินแดน
๒. เพื่อเสนอแนวทางในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีบุคลิก ลักษณะทหาร ความเป็นผู้นำ มีจิตสำนึกต่อการเป็นกำลังพลสำรอง เป็นมวลชนที่มีความเชื่อมั่นต่อสถาบัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - ๑.๑ ศึกษาการดำเนินงานการผลิตนักศึกษาวิชาทหารที่ผ่านมา
 - ๑.๒ ศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเรียนและประเมินผลการศึกษาเบื้องต้นของนักศึกษาวิชาทหาร
 - ๑.๓ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกำลังสำรองทั้งของไทย และต่างประเทศในด้านระบบการจัดการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร
๒. ขอบเขตด้านประชากร
 - ๒.๑ สัสดีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารของมณฑลทหารบกที่ ๑๔ จำนวน ๒ นาย ได้แก่ พ.อ.ธนวัฒน์ พันธุ์เปรมเจริญ และ พ.ท.สมพงษ์ สลีอ่อน
 - ๒.๒ ผู้บังคับศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารในอดีตและปัจจุบัน จำนวน ๒ นาย ได้แก่ พ.อ.วิทยา สุวรรณดี และ พ.อ.วีระชัย ศิริสากร
 - ๒.๓ ผู้บังคับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๒ นาย ได้แก่ พ.อ.อำนาจ ดอนงาม และ พ.อ.ธราดล พูลสาทรกุล
 - ๒.๔ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องฝึกสอน ได้แก่ ครูฝึก ๕๐ นาย
 - ๒.๕ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ จำนวน ๔๐๐ คน และผู้ปกครองของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๑ จำนวน ๒๐๐ คน
๓. ขอบเขตด้านพื้นที่

ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้พื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ ๑๔

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

๑. ข้อมูลปฐมภูมิ

๑.๑ การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง จำนวน ๖ คน ในลักษณะของการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ได้แก่

๑.๑.๑ ตำแหน่ง ผบ.ศูนย์ฝึก ได้แก่ พ.อ.วิทยา สุวรรณดี และ พ.อ.วีระชัย ศิระสาคร

๑.๑.๒ ตำแหน่ง ผบ.หน่วยฝึก ได้แก่ พ.อ.อำนาจ ดอนงาม และ พ.อ.ธราดล พูลสาทรกุล

๑.๑.๓ ตำแหน่ง สัสดีจังหวัด คือ ได้แก่ พ.อ.ธนวัฒน์ พันธุ์เปรมเจริญ และ พ.ท.สมพงษ์ สลีอ่อน

๑.๒ การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ และผู้ปกครอง ครูวิชาทหาร

๒. ข้อมูลทุติยภูมิ : จากค้นคว้าและศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางราชการ ระเบียบ คำสั่ง พ.ร.บ. และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิในมิติต่างๆ และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบถึงปัญหาและข้อขัดข้องของการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

๒. ได้แนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความ

นักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง และอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดชื่อย่อว่า “นศท.”

ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร

	หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาวิชาทหารแต่มีอาวุโส รองมาจากผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ เช่น อาจารย์ครู ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปกครองและการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โดยรับการแต่งตั้งจากกองทัพบกใช้คำย่อว่า “ผกท.”
ผู้ปกครอง	หมายถึง บิดา มารดา หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือผู้ที่นักศึกษาวิชาทหารพักอาศัยอยู่ร่วมด้วย โดยให้การดูแล ค้ำครองเป็นผู้รับผิดชอบและอบรมสั่งสอน มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักศึกษาวิชาทหาร
ครูฝึก	หมายถึง ผู้ที่ทำการฝึก สอน วิชาทหารให้กับนักศึกษาวิชาทหารรวมถึงการปกครองบังคับบัญชานักศึกษาวิชาทหารให้บังเกิดผลดีที่สุดตามเจตนารมณ์ของกองทัพบก
กองทัพไทย	หมายถึง ส่วนราชการที่มีภารกิจในการเตรียมกำลังรบทางบก ทางเรือ ทางอากาศ และป้องกันราชอาณาจักร ได้แก่ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ
ระบบกำลังสำรอง	หมายถึง การดำเนินงานใน ๕ ระบบย่อยได้แก่ ระบบการบรรจุ และ การใช้กำลังสำรอง ระบบผลิตกำลังสำรอง ระบบการฝึกศึกษา กำลังสำรอง ระบบการควบคุมกำลังสำรองและระบบการเรียกพล/ระดมพล
กำลังสำรอง	หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการที่เตรียมไว้ใช้ในยามสงคราม ยามประกาศกฎอัยการศึก ยามประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือในยามปฏิบัติการด้วยการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ เพื่อปกป้องคุ้มครองรักษาเอกราช และอธิปไตยของชาติ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งประกอบด้วยกำลังต่างๆ คือ กำลังพลสำรอง กำลังกึ่งทหาร กลุ่มพลั้งมวลงชนอื่นๆ
กำลังพลสำรอง	หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารประทวนกองหนุน สิบตรีกองประจำการ และพลทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ และทหารกองเกิน
กำลังพลสำรองพร้อมรบ	หมายถึง กำลังพลสำรองที่มีรายชื่อบรรจุอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของส่วนกำลังรบของกองทัพไทย
ทหารประจำการ	หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนซึ่งรับราชการตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดซึ่งไม่ใช่กองประจำการ
การเรียกพล	หมายถึง การเรียกกำลังพลสำรองเข้ามารับราชการทหารตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

- การระดม หมายถึง การเรียกกำลังพลสำรองเข้าบรรจุในหน่วยทหาร ในเมื่อประเทศชาติอยู่ในสถานการณ์คับขัน เพื่อขยายกำลังตามอัตราสงคราม
- ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง บุคคลที่กองทัพบกแต่งตั้งขึ้น เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือ ปกครอง บังคับบัญชา นักศึกษาวิชาทหารของสถานศึกษาวิชาทหาร โดยต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกองทัพบก ใช้ชื่อย่อว่า “ผกท.” ส่วนใหญ่คือครู อาจารย์ ส่วนหนึ่งในสถานศึกษา ซึ่งนักเรียน นักศึกษาสมัครสอบ และได้รับคัดเลือกเข้าเป็นนักศึกษาวิชาทหาร
- ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก หมายถึง หน่วยรับผิดชอบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งเป็นหน่วยในอัตราของมณฑลทหารบก มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการดำเนินการฝึก อบรมนักศึกษาวิชาทหารทุกชั้นตอน โดยมี นรต. ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกเป็นเหล่าสายวิทยาการ มอบนโยบาย กำกับ และตรวจสอบ เพื่อให้ผลการฝึกอบรมอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน ใช้นามย่อของหน่วย คือ “ศฝ.นศท.มทบ.”
- หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารจังหวัดทหารบก หมายถึง หน่วยรับผิดชอบการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในอัตราของจังหวัดทหารบก ภารกิจเช่นเดียวกับ ศฝ.นศท.มทบ. เพียงแต่มีอัตรากำลัง และพื้นที่ตลอดจนขอบเขตงานการรับผิดชอบต่อจำนวน นศท. น้อยกว่า เป็นหน่วยเล็กกว่า รับผิดชอบในพื้นที่จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง ใช้นามย่อของหน่วย “นฝ.นศท.จทบ.”

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คือ การก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจินสมาน, มปป., หน้า ๓๒-๓๖) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ความยุติธรรม (Equity)

ในการยอมรับว่า มนุษย์คือสินทรัพย์เชิงกลยุทธ์องค์กรต้องสร้างสิ่งแวดล้อมของความนับถือ ความไว้วางใจและความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสวงหาการพัฒนาพนักงานทั้งหมด โดยไม่คำนึงถึงชนชั้น ศิวิลี หลักความเชื่อ ศาสนา ภาษา เชื้อชาติ วัฒนธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องประกันว่าองค์กรสร้างวัฒนธรรมที่เน้นผลสัมฤทธิ์ และให้โอกาสที่เท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนเกี่ยวกับการวางแผนและการพัฒนาอาชีพ การบริหารอาชีพ การเลื่อนขั้นรางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อส่งเสริมความสามารถทางวิชาชีพ สิ่งดัง กล่าวต้องการการสื่อความหมายเชิงความสัมพันธ์ผ่านระบบเปิดสนับสนุน และมีปฏิสัมพันธ์

๒. ความสามารถทำงานได้ (Employability)

ในธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงของทุกวันนี้ องค์กรได้ตัดทอนค่าใช้จ่ายของตัวเองลง โดยให้พนักงานลาออกจากงานด้วยแผนเกษียณตามความสมัครใจ ความสามารถทำงานได้ หมายถึง ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะของแต่ละคนในการทำงานของเขาเอง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องยกระดับและสมรรถนะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เขามีแรงจูงใจ เข้าร่วมและรักษาไว้และทำให้เขามีงานทำด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังควรให้โอกาสที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมคนหนุ่มสาวที่มองหางานทำเป็นครั้งแรกและคนว่างงาน

๓. ความสามารถในการปรับตัว/การสู้คู่แข่งได้ (Adaptability/Competitiveness)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยการปรับตัวของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะและการปรับทักษะใหม่ทางวิชาชีพของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งดัง กล่าวจะทำให้เกิดความพอใจของพนักงานมากขึ้น และปรับปรุงการตัดสินใจในองค์กร

เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายจำเพาะในการทำงานให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การประสบความสำเร็จผู้นำทั้งหลายภายในองค์การควรมีส่วนร่วมในโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ประเมินและพุดนโยบายที่ครอบคลุมความหลากหลายอย่างชัดเจนอย่างชัดค่า ในการทำสิ่งดังกล่าว ให้แสดงภาวะผู้นำที่จะกำจัดการกีดกันที่ทุกรูปแบบ ผลลัพธ์ก็คือ การส่งเสริมผลิตภาพ กำไร และการตอบสนองต่อตลาด โดยทำให้องค์การและแรงงานมีการเคลื่อนไหว นี่คือนโยบายแรกของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ

๑. การก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ เพื่อประกันว่า จำนวนบุคลากรที่มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่มีทางอุตสาหกรรม ทั้งพนักงานทั่วไปและพนักงานผู้เชี่ยวชาญเฉพาะมีในระดับปฏิบัติการ นิเทศงาน และบริหารมี เพียงพอ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์การ การกระตุ้นความหลากหลายในแรงงานช่วยในการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่มีส่วนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่เชื่อใจพวกเขาไม่ว่าพวกเขาจะมาจากรุ่นใหม่หรือวัฒนธรรมอะไร เขาก็เหมือนกับผู้นำของเขา นั่นคือต้องการทำประโยชน์ มีส่วนร่วมในกำไร และเป็นแรงงานที่เคลื่อนไหวอยู่เสมอ

๒. การส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พนักงานได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคในการขยายในองค์การภายใต้พื้นฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถของเขา อันจะเป็นการส่งเสริมผลิตภาพและคุณภาพ องค์การควรประกันว่าความรับผิดชอบเพื่อผลลัพธ์ได้รับตั้งแต่ระดับล่าง เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้สึกริสรและมีความมั่นใจในตัวเอง

๓. การส่งเสริมความเจริญของงกวมและการพัฒนาบุคคล พนักงานต้องมีความมั่นใจในหลักบริหารงานบุคคล นโยบายต้องยุติธรรม เพื่อส่งเสริมความเจริญของงกวมและการพัฒนาส่วนบุคคล

๔. การผสมผสานเข้ากับธุรกิจ ควรขยายและเพิ่มเนื้อหาของงาน เพื่อเขาจะได้ทำงานที่ส่งเสริมทีมงานให้โอกาสแก่เขาในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และหลากหลาย ทำให้เขามีความพอใจมากขึ้น และงานก็มีความหมายมากขึ้น สิ่งดังกล่าวจะประกันว่าถึงการผสมผสานทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ธุรกิจ

พนักงานที่แสดงให้เห็นความถนัดพิเศษสำหรับทักษะต่างๆ จะได้รับประสบการณ์การฝึกอบรม และการเรียนรู้ที่เหมาะสม สรุปแล้วเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ

๑. เพื่อก่อให้เกิด “องค์การเรียนรู้”
๒. เตรียมพนักงานด้วยทักษะใหม่ๆ
๓. เป็นกระบวนการที่ดำเนินอย่างต่อเนื่อง
๔. แสดงออกโดย
 - ๔.๑ วัฒนธรรมการสอนและการติดตามผล
 - ๔.๒ ระบบดำเนินตนเอง
 - ๔.๓ นำโดยผู้เรียน

ความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญ/ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

๑. คนคือ สินทรัพย์ที่สำคัญ และองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของปัจเจกบุคคลให้ได้ประโยชน์สูงสุดโดยให้สิ่งแวดล้อมและโอกาสในการพัฒนา ด้วยการส่งเสริมและให้รางวัลสำหรับสิ่งใหม่ๆ และความสร้างสรรค์
๒. สมรรถนะสามารถพัฒนาได้ในคน ณ จุดใดจุดหนึ่งของเวลา และองค์กรต้องสนับสนุนการส่งเสริมสมรรถนะ
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้คุณภาพของชีวิตการทำงานที่สูงผ่านโอกาสของอาชีพที่มีความหมายความพอใจในงาน และการพัฒนาวิชาชีพ
๔. ปรัชญาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความผาสุกของมนุษย์ และความเจริญงอกงามในองค์กร
๕. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นความสัมพันธ์เป็นศูนย์กลาง และระดับของความสัมพันธ์ภายใต้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ตลอดชีวิตไม่ใช่แค่ ๘ ชั่วโมงต่อวัน
๖. ถ้าพนักงานรับรู้สิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความงอกงาม มันจะมีการตอบสนองในทางบวกโดยอัตโนมัติ ในการจับคู่การตัดสินใจของปัจเจกบุคคลกับความต้องการขององค์กร
๗. กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการวางแผน และเป็นไปอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีประสิทธิผล
๘. สัญญาที่ให้กับพนักงานที่ว่าฝ่ายบริหารเชื่อว่า พวกเขามีความสำคัญและควรจูงใจพวกเขาให้ได้รับทักษะใหม่ๆ และรางวัล
๙. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดพันธะผ่านการสื่อความหมายในค่านิยม
๑๐. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์กับเป้าหมายองค์กร โดยผ่านความเข้าใจดีที่กว่าของพนักงาน
๑๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การสื่อความหมายเปิดสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน
๑๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โฟกัสไปยังความพอใจในความต้องการผ่านผลสัมฤทธิ์และการยอมรับ
๑๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้การเพิ่มเนื้อหางานผ่านการฝึกอบรม และการได้มาซึ่งทักษะใหม่ๆ
๑๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความตระหนักในความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวของพนักงานที่ตามมา

ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้เพื่อความอยู่รอด สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและประสิทธิภาพ การดำเนินการองค์การต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise)

และกำลังความสามารถ (Dedication) ของทรัพยากรมนุษย์ จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่าธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจ สามารถจูงใจและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถพิเศษ หรือมีพรสวรรค์ (Talented) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร องค์กรต่างๆ ต่างมี วัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการ เรียนรู้ (Learning Experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวร ที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการ องค์กรต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์กรจึงพยายาม คิดค้นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนาในงานในปัจจุบัน การศึกษาจะเน้นการพัฒนาในงาน ในอนาคตและการพัฒนาจะเน้นการพัฒนาในงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) การพัฒนาปัจเจกบุคคล เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์ การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนา สายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อม และสร้างโอกาสให้กับ ทรัพยากรมนุษย์

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับ บุคคล กลุ่ม และองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่ต่อเนื่อง มาจาก การพัฒนาโดยการศึกษา การอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กร มุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยกระบวนการเรียนรู้ จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมายและการกำหนดแผนปฏิบัติการ มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์กร โดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพและในองค์กร การพัฒนาองค์กรต้องมี ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้ จากการจำแนก ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ดังนั้นเพื่อ

ความครอบคลุมขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้จัดแบ่งประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ (Orientation)
๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education)
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training)
๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development)
๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์กร (Organization Development)
๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง (Self Development) ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละประเภทมีสาระสำคัญ โดยสรุปดังนี้

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการปฐมนิเทศเป็นกิจกรรมการแนะนำบุคลากรขององค์กรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักโครงการ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับงาน และกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้โดยให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติมาตรฐาน ค่านิยม และรูปแบบพฤติกรรมตามความคาดหวังขององค์กร การปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ

๑.๑ เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่รู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่ปฏิบัติงานใหม่ได้เร็วขึ้น และปฏิบัติตนอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าใจเป้าหมายและนโยบายในการดำเนินงานขององค์กร

๑.๓ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับบุคลากรใหม่ โดยมองถึงความภาคภูมิใจ ความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ตนต้องลงมือปฏิบัติและตระหนักถึงภาระหน้าที่อย่างเข้มแข็ง

๑.๔ เพื่อช่วยให้บุคลากรใหม่ได้เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รวมทั้งการรับรู้สิทธิประโยชน์ที่ตนเองพึงมี

๑.๕ เพื่อช่วยกระตุ้นให้บุคลากรใหม่เห็นคุณค่าและความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และตระหนักถึงการฝึกอบรมเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในงานของตน

๑.๖ เพื่อช่วยลดความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูก

๑.๗ เพื่อช่วยปลูกฝังทัศนคติของบุคลากรใหม่ให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงานเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๑.๘ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรใหม่ตื่นตัวต่อภาระหน้าที่ และกล้าแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

๒. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากรเป็น

การลงทุนระยะสั้นและระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากรอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับองค์กรและอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการให้ศึกษาก็เพื่อการวางแผนกำลังคน (Work For Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้ายจึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา เป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นสิ่งทีริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษาอาจทำได้โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การที่องค์กรใดจะให้โอกาสทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้มากน้อยเพียงใดหรือโดยระบบใด ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีการหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นวิธีการที่ใช้ได้กับการพัฒนาบุคลากรทั่วไปๆ บางเรื่องเน้นเพื่อให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทดลองปฏิบัติได้งานจริง (Probation) และใช้การฝึกอบรมยกระดับความสามารถของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยความรู้ในเชิงการจัดการ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญและหลากหลาย มีความพร้อมในการพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้น นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและก่อให้เกิดผลสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นสิ่งที่เสริมสร้างทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงอาจกล่าวได้ว่าการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ๓ ด้าน คือ

๓.๑ ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามที่ต้องการ และส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓.๒ ด้านขวัญกำลังใจ ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและต่อองค์กร

๓.๓ ด้านการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นในอนาคต และมีความรู้มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การฝึกอบรมอาจจำแนกได้ตามสถานที่ฝึกอบรม ดังนี้

๓.๓.๑ การฝึกอบรมแบบการเรียนรู้จากการทำงาน (On-The-Job Training) เป็นการฝึกอบรมความรู้ ทักษะ และความสามารถในที่ทำงานจริง ประกอบด้วย การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) การเสนอแนะ (Job Instruction Training : Jit) การฝึกงาน (Apprenticeship Training) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การสอนงานและการทำหน้าที่ ตักเตือน (Coaching And Monitoring)

๓.๓.๒ การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน (Off-The-Job Training) เป็นการอบรมแบบการเรียนรู้นอกสถานที่ ได้แก่ การบรรยาย (Lectures) การจำลองสถานการณ์ (Vestibule Training) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Programmed Instruction) กรณีศึกษา (Case Study And Incident Method) การรวมปัญหา (In-Basket Technique) การแสดงบทบาทสมมติ (Role Playing And Multiple Role Playing) การเข้ากลุ่ม T-Group (Sensitivity Training) เกมส์การจัดการหรือเกมธุรกิจ (Management Or Business Games)

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้ประสบการณ์การเรียนรู้แก่ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นรายบุคคลให้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละรายมีความสามารถไปในทิศทางตามการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการลงทุนระยะยาวที่มีความเสี่ยงสูง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาและการฝึกอบรม เพราะการพัฒนาการเรียนรู้จะเน้นที่บุคคล ซึ่งเป็นการยากที่จะเห็นได้ว่าบุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเรียนรู้ได้ บางรายอาจไม่สามารถเรียนรู้ได้ จะทำให้องค์กรต้องเสียเวลาเสียทรัพยากรและเสียโอกาสได้ การพัฒนาขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหารในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับบุคคล ในบางกรณีการพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการเสริมเติมเต็มในสิ่งที่ขาดเฉพาะบุคคล เช่น การพัฒนาการทำงานเป็นทีม การพัฒนาจิตสำนึกของการอยู่ร่วมกันการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล การพัฒนาความเป็นผู้นำ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาประเภทปัจเจกบุคคล จะเป็นการพัฒนาที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการเพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ และช่วยให้เกิดสิ่งใหม่กับองค์กร โดยผ่านการเรียนรู้เป็นการเพิ่มโอกาสให้กับแต่ละบุคคลในองค์กรได้เติบโต ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์ได้รับประสบการณ์และความรู้จากการทำงาน การพัฒนาเป็นสิ่งที่ไม่มีที่สิ้นสุดเพราะมีรูปแบบหลากหลายที่ทำให้ผู้ต้องการพัฒนาตนเองสามารถเรียนรู้ได้ องค์กรขนาดใหญ่จำนวนมาก มักให้ความสนใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทปัจเจกบุคคลเป็นอันดับแรก เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีความพร้อมกับการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี ทั้งนี้เพราะหากมีการพัฒนาระบบงานและระบบเทคโนโลยี แต่ไม่ได้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถรองรับการพัฒนาระบบดังกล่าวไว้เป็นการล่วงหน้าแล้ว องค์กรก็จะไม่สามารถพัฒนาสิ่งใดได้

การพัฒนาปัจเจกบุคคลมักนิยมใช้กับการพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะหากผู้บริหารไม่ได้รับการพัฒนา หรือพัฒนามาน้อยก็จะทำให้การใช้ทรัพยากรทุกประเภทขององค์กรเกิดประโยชน์สูงสุดได้ยาก การพัฒนาผู้บริหารเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และดุลพินิจตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรความรู้ ความสามารถดังกล่าว ได้แก่ การเป็นผู้นำ การจัดการเปลี่ยนแปลงการสอน และการให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุม และให้ข้อมูลย้อนกลับ แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับสูงและระดับกลางขององค์กรที่ใช้กันแพร่หลายมีดังนี้

๔.๑ แม่แบบทางการบริหาร (Managerial Modeling) ผู้บริหารมักทำตามสิ่งที่เคยทำมา จนกล่าวได้ว่าผู้บริหารเรียนรู้โดยการเลียนแบบกันเพราะมนุษย์จำนวนมากเรียนรู้ตามแม่แบบเช่นเด็กเลียนแบบจากพ่อแม่หรือเพื่อนในโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาผู้บริหารโดยใช้การพัฒนาแบบปัจเจกบุคคล อาจทำได้โดยการหาแม่แบบที่ดีมาเป็นตัวอย่างและให้การเสริมแรงเมื่อแสดงออกได้ตามที่ต้องการ การให้ตัวอย่างอาจให้ได้ทั้งทางบวกและทางลบ เพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจและนำไปพัฒนาตนเอง

๔.๒ การสอนแนะโดยผู้บริหาร (Management Coaching) การสอนแนะเป็นการรวมพิธีการสองอย่างเข้าด้วยกันได้แก่การสังเกต (Observations) และการสอนแนะ (Suggestions) ซึ่งเป็นการเรียนรู้โดยธรรมชาติของมนุษย์ การพัฒนาผู้บริหารโดยวิธีนี้จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างมาก หากในระยะเวลาหนึ่งมีผู้บริหารสองคนทำงานอย่างเดียวกัน และทำการสอนแนะแก่กัน การสอนแนะสามารถทำได้หลายด้านที่ได้ประโยชน์มากก็คือการช่วยแก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้บริหารที่กำลังออกนอกกรอบนอกทาง ผู้บริหารที่กำลังท้อแท้ หรือทำงานไม่ยืดหยุ่น จะได้รับคำแนะนำที่ดีจากผู้บริหารที่ทำงานมาอย่างถูกต้อง การสอนแนะไม่ใช่การเปลี่ยนพฤติกรรมที่ผิดปกติกู้ทันที่ทันใด แต่ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันว่าจะแก้ปัญหากันอย่างไรร การสอนแนะที่ดีทั้งผู้สอนแนะและผู้รับการสอนแนะต้องมีความอดทน และมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการสอนแนะโดยทั่วไปมักกระทำโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้บริหารท่านนั้นๆ การสอนแนะที่ดีควรดำเนินการตามแนวทางคือ บอกและอธิบายพฤติกรรมที่เหมาะสม, ทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่าทำไมจึงเกิดการกระทำเช่นนั้น, กล่าวถึงสิ่งที่สังเกตเห็น, ให้ทางเลือกหรือคำแนะนำที่เป็นไปได้ และคอยติดตามผลและเสริมแรง

๔.๓ การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring) หรือเป็นที่เลี้ยง คือการที่ผู้บริหารที่เข้ามาอยู่ก่อนให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ ซึ่งหมายถึงผู้บริหารคนเก่าคอยถ่ายทอดทักษะทางด้านเทคนิคมนุษย์สัมพันธ์และการเมืองแก่ผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ จะทำให้ไม่เพียงผู้บริหารที่เข้ามาใหม่ได้ประโยชน์ แต่ผู้บริหารที่อยู่เดิมก็ยังได้พัฒนาตนเองอีกด้วย

๕. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเตรียมความพร้อม และสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์อาชีพคือตำแหน่งที่บุคคลครองไปตลอดชีวิตการทำงาน บุคคลย์อาชีพก็เพราะต้องการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง การได้ทำงานในเวลาหนึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการหลายด้าน ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

๕.๑ ความสนใจ (Interests) บุคคลเลือกอาชีพเพราะเชื่อว่าอาชีพนั้นตรงต่อความต้องการของตนเอง

๕.๒ ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self-Image) บุคคลเลือกอาชีพเพราะอาชีพช่วยให้ภาพลักษณ์ของตนเป็นที่ยอมรับ และชื่นชมของผู้อื่นและสร้างความภูมิใจให้กับตนเอง

๕.๓ บุคลิกภาพ (Personality) เป็นลักษณะของบุคคลและความต้องการส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกอาชีพ เช่น การดำรงชีวิตและความชอบในการทำธุรกิจ ความเป็นศิลปิน ความชอบสัมพันธ์กับผู้อื่น ชอบอำนาจและมีความมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ

๕.๔ ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) บุคคลเลือกอาชีพตามความเหมาะสมกับระดับสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ การศึกษา และอาชีพของครอบครัว ซึ่งเป็นเหตุให้บุคคลคุ้นเคยกับอาชีพและเลือกอาชีพ การประกอบอาชีพของบุคคลนั้น Mathis และ Jackson ได้จำแนกช่วงของการประกอบ อาชีพของบุคคลออกเป็น ๓ ช่วง ดังนี้

๕.๔.๑ ช่วงอายุ ๒๐-๓๐ ปี เป็นช่วงต้นของการประกอบอาชีพ (Early Career Concerns) ในช่วงนี้ บุคคลจะมุ่งประกอบอาชีพเพื่อหวังรางวัลที่เป็นสิ่งนอกกาย เช่น เงิน วัตถุสิ่งของ และการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น ค้นหาตนเองว่าอาชีพใดเหมาะสมตรงกับความต้องการของตนเอง ทำให้บุคคลในช่วงอายุนี้อาจเลือกงานหลายงานเป็นทางเลือก

๕.๔.๒ ช่วงอายุ ๓๑-๕๐ ปี เป็นช่วงกลางของการประกอบอาชีพ (Mid-Career Concerns) เป็นช่วงที่บุคคลแสวงหาคูณค่าในชีวิต รวมทั้งการมีส่วนร่วม การกินดีอยู่ดี ชีวิตบุคคลในช่วงนี้อาจจำแนกออกเป็น ๓๑-๔๐ ปี เป็นช่วงที่เริ่มก้าวเข้าสู่ทางเลือกในการดำเนินชีวิตที่มีจำกัด แต่จะมีความเจริญเติบโตในอาชีพมากขึ้น และช่วง ๔๑-๕๐ ปี เป็นช่วงของการปรับปรุงทักษะให้มีความทันสมัย เป็นช่วงที่เป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับ มีความคิดความเห็นที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับ

๕.๔.๓ ช่วงอายุ ๕๑-๖๐ หรือ ๗๐ ปี เป็นช่วงสิ้นสุดอาชีพ (Final-Career Concerns) อายุบุคคลในช่วงนี้ บุคคลจะพัฒนาไปเป็นที่ปรึกษา และเริ่มแยกตัวออกไปในที่สุด โดยเริ่มวางแผนเกษียณอายุการทำงาน มองหาความสนใจด้านอื่นนอกเหนือจากการทำงาน การพัฒนาอาชีพเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติของบุคคลากรให้ดำเนินไปตามที่องค์การต้องการ ช่วยให้ผู้บุคลากรเติบโตก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ เป็นการแสดงให้เห็นบุคลากรมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทนที่พึงจะได้รับจากการปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ได้รับประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากร ในลักษณะของการสร้างความก้าวหน้าในงานอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ให้สูงขึ้น การพัฒนาสายอาชีพเป็นกิจกรรมสองด้านคือด้านองค์การและด้านตัวบุคคล การพัฒนาสายอาชีพด้านองค์การจะเน้นที่งานและการสร้างสายอาชีพ เพื่อให้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นเส้นทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น งานของฝ่ายการตลาดอาจมีเส้นทางความก้าวหน้าเริ่มจากพนักงานการตลาด หัวหน้าเขตการขาย ผู้จัดการตลาด ผู้จัดการผลิตภัณฑ์ ผู้จัดการการตลาด และรองประธานฝ่ายการตลาด เป็นต้น ส่วนการพัฒนาสายอาชีพด้านบุคคลจะเน้นที่ความต้องการของบุคคลมากกว่าองค์การซึ่งแต่ละบุคคลต้องวางแผนอาชีพของตนเอง เช่น ต้องรู้จักวิเคราะห์จุดมุ่งหมายและทักษะ

ของตนเอง บุคคลอาจมองไปไกลกว่าองค์กร โดยเฉพาะการจัดการสมัยใหม่จะมีการตัดทอนงบประมาณและลดขนาดขององค์กรลง จึงทำให้บุคลากรอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงอาชีพ (Career Transition) ทำให้บุคลากรต้องหางานใหม่ ดังจะเห็นได้จากการจัดตั้งธุรกิจขนาดย่อมเกิดขึ้นมากมายซึ่งธุรกิจขนาดย่อมเหล่านี้เป็นธุรกิจที่จัดตั้งโดยผู้เกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retires) จากธุรกิจขนาดใหญ่หรือองค์กรขนาดเล็ก จึงเป็นโอกาสของอาชีพใหม่ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วไป ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามองค์กรยังมีบทบาทในการกระตุ้นและช่วยเหลือการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร โดยเฉพาะการเตรียมการสำหรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากรอันเนื่องมาจากนโยบายขององค์กร การพัฒนาสายอาชีพในองค์กรในปัจจุบัน ดำเนินการในลักษณะเป็นหุ้นส่วนกับบุคลากร การพัฒนาสายอาชีพโดยทั่วไปกระทำได้โดยการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Assign, Ents) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การแจ้งผลการปฏิบัติงานและการสอนแนะ (Performance Feedback And Coaching) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาอาชีพ (Career Development WorkShop) และการเพิ่มพูนความรู้ (Sabbaticals)

๖. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาองค์กร

ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเช่นการจัดขนาดขององค์กรใหม่ (Rightsizing) การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) การแตกสายงาน (Diversity) การปรับรู้อระบบ (Reengineering) และการลดขนาดองค์กร (Downsizing) การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) การพัฒนาองค์กรมีหลักการพื้นฐานที่สำคัญคือ การช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ตามแนวความคิดของเคิร์ตเลวิน (Kurt Lewin) คือการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นขั้นตอน ๓ ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ ๑ การละลายสถานภาพเดิม (Unfreezing Status Quo) ขั้นตอนที่ ๒ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพใหม่ (Change To The New State) และขั้นตอนที่ ๓ คือการทำให้สภาพใหม่แข็งตัว (Refreezing) ซึ่งจะทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นโดยถาวร การพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาการฝึกอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาสายอาชีพ การพัฒนาองค์กรจึงมุ่งที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งหมดอย่างเป็นระบบการพัฒนาองค์กรต้องอาศัยกระบวนการการเรียนรู้จากประสบการณ์เน้นการกำหนดเป้าหมาย และแผนปฏิบัติการที่มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ การปฏิบัติงานของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ขององค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญเติบโตของบุคลากรในด้านอาชีพและในองค์กร การพัฒนาองค์กรต้องมีการวางแผนระยะยาวและต่อเนื่อง เพื่อแก้ปัญหาบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเทคโนโลยีวัฒนธรรมองค์กร ระบบวิธีการที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้กับการพัฒนาองค์กร คือการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร องค์กรการเรียนรู้เป็นแนวคิดของการจัดองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว แนวคิดขององค์กรการเรียนรู้คือ การเพิ่มสมรรถนะในการเรียนรู้เพื่อสร้างอนาคตด้วยตนเอง หลักการสำคัญ (Core Discipline) ของการสร้างองค์กรการเรียนรู้ตามแนวความคิดของมิลโควิชและบูโดเรอ (Mikovich And Boudreau) ได้แบ่งหลักการสำคัญออกเป็น ๕ ประการ คือ

๑. คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือการมองสิ่งต่างๆ สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน อย่างชัดเจน

๒. การควบคุมตนเอง (Personal Mastery) คือความสามารถในการควบคุมตนเอง เพื่อสร้างความสำเร็จในชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๓. มีตัวแบบทางความคิด (Mental Model) คือการคิดอย่างเป็นรูปแบบตามขั้นตอน

๔. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) คือมีความเข้าใจและผูกพันกับสิ่งที่ต้องการ สร้างร่วมกัน

๕. เรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) คือการปฏิบัติงานให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และ นำสิ่งที่เรียนรู้ไปสร้างนวัตกรรมใหม่โดยมีการประสานการปฏิบัติและพูดคุยให้เป็นที่เข้าใจร่วมกัน

การปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีโอกาสเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในขณะที่อยู่ในองค์กรของตน ประกอบด้วย ๒ แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์กรแบบค่อยเป็นค่อยไป เช่น การนำ TQM (Total Quality Management) มาใช้ และการทำ ISO ก็เป็นการสร้างนวัตกรรมในกระบวนการดำเนินการ (Process Innovation) เช่น การปรับหรือโครงสร้าง (Reengineering) หรือการปรับเปลี่ยนโดยการสร้างกลยุทธ์บนฐานของเวลา (Time Based Strategy) จากแนวทางการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าเป็นการพัฒนารูปแบบการจัดการทั้งระบบขององค์กรโดยมีทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงมีการวางแผนการปฏิบัติอย่างมีเป้าหมาย มุ่งการปฏิบัติงานกลุ่มบุคคล ในองค์กรและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาองค์กรที่นิยมนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์กร คือ การเรียนรู้ของทีมงาน เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่เรียกว่า ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เมื่อองค์กรเกิดการเรียนรู้ในลักษณะทีมการเรียนรู้แล้วจะทำให้ห้องกรกลายเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ (Organization Learning) ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีพื้นฐาน การเรียนรู้ให้สามารถพัฒนาการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การเรียนรู้ของบุคลากรแต่ละบุคคล จะเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกัน

๗. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาตนเอง

ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลในองค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยองค์กรอาจยังไม่เพียงพอ เพราะองค์กรมีขีดจำกัด ในด้านทรัพยากรและเวลา อย่างไรก็ตาม ความเป็นมนุษย์ของทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันต้องพัฒนา ตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้ อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและทรัพยากรของชาติต้องมีความรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดการพัฒนาตนเองจะไม่สามารถ ครอบครองตำแหน่งงานที่ตนรับผิดชอบในองค์กรได้ในระยะยาว เพราะขาดความรู้ ความสามารถที่จะ นำพาองค์กรไปสู่การเจริญเติบโตในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน้าที่ขององค์กร ที่จะต้องสนับสนุนผลักดันให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพัฒนาตนเองด้วยการให้ข้อมูลข่าวสาร เช่น จัดให้มีมุมข้อมูลข่าวสารในองค์กร เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ได้รับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้พัฒนาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยการเข้าศึกษาอบรมในระบบการศึกษาทางไกลและการศึกษานอกระบบตลอดจนการศึกษาตามอัธยาศัยรวมทั้งฝึกให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องโดยไม่หยุดยั้ง การพัฒนาตนเองประกอบด้วยการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับตนเอง และการพัฒนาจิตใจให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง องค์กร และผู้อื่น เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานโดยยึดหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดำเนินชีวิตด้วยความเป็นสุขทั้งกายและใจ

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน

เมื่อการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่างๆ ขึ้นเพื่อการพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์กรและปัจเจกบุคคลดังที่จะอภิปรายต่อไปนี้ (ชาญชัย อาจินสมภาร, มปป. : ๔๙-๕๒)

๑. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์กร ความสามารถของพนักงานในองค์กรส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกันกับตัวเอง ดังนั้นการพัฒนาคอนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์กรการเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทาง และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์กร

๒. การเรียนรู้ในองค์กร

พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้นเขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (Insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่างๆ องค์กรควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสการเรียนรู้ “หลักการห้าประการ (Five Disciplines)” ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในองค์กรเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล ได้แก่ ความรอบรู้ส่วนตัว รูปแบบการคิดการมีส่วนร่วมในวิสัยทัศน์ การเรียนรู้เป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ การเรียนรู้ในองค์กรเกี่ยวข้องกับ อุดมการณ์ที่เกิดขึ้นในหลายรูปแบบ คุณลักษณะการมีส่วนร่วม การให้โอกาสการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ใช้การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของปัจเจกบุคคลและองค์การ การเชื่อมการปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคลกับขององค์กร การสนับสนุนการสอบถามและการสนทนา โดยให้คนได้มีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยและใช้การเสียง การรับความตึงเครียดเชิงสร้างสรรค์เป็นแหล่งของพลังและการฟื้นฟูองค์กร การตระหนักรู้และปฏิบัติสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายในองค์กร

การมีส่วนร่วมในปัญหา ข่าวสารข้อมูล และความห่วงใยในองค์กรระหว่างพนักงาน ช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นการปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน

การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและการตั้งใจของงาน เพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าว มอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรม และการพัฒนามาซึ่งที่ทำงานของเขาด้วย ประสิทธิภาพที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้

การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์กรก่อให้เกิดคุณค่าจากสินทรัพย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ เป็นแนวทางบริหารองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา ความรู้เป็นส่วนผสมของข้อมูล ค่านิยม ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญสำหรับองค์กร สิ่งเหล่านี้อยู่ในตัวพนักงาน และเป็นตัวแทนของแหล่งของความสร้างสรรค์ นวัตกรรม และ ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจโลก ความรู้อาจจะเป็นความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในองค์กร ข้อได้เปรียบในการแข่งขันเป็นข้อได้เปรียบที่ยั่งยืนในอนาคตอันใกล้ การเรียนรู้จะถูกผสมผสานเข้ากับระบบสนับสนุนการปฏิบัติงานระดับโลก

๖. การโฟกัสไปยังการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน

๗. มอบอำนาจให้พนักงาน

พนักงานส่วนใหญ่ที่ติดต่อกับลูกค้าและผู้จัดหาสินค้าเป็นพนักงานระดับต่ำที่แทบจะไม่มีอำนาจในการตัดสินใจเลย การมอบอำนาจให้กับพนักงานดังกล่าวช่วยให้พนักงานแก้ปัญหา ลูกค้าและผู้จัดหาสินค้าซึ่งนำมาซึ่งความพอใจของลูกค้าและช่วยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกว่าขององค์กร ทำให้สามารถเพิ่มความซื่อสัตย์ของลูกค้ามากขึ้น

๘. ความรับผิดชอบของพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง

องค์กรต้องสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ปัจเจกบุคคลได้ใช้เวลาตามลำพังเพื่อพิจารณาประเด็นการเรียนรู้และการพัฒนาของตัวเองแทนที่จะพึ่งพาตนเอง แต่องค์กรหรือหัวหน้าฝ่ายเดียวแต่ยังสำรวจแหล่งอื่นๆ ของการเรียนรู้ เช่น กลุ่มเพื่อน อินเทอร์เน็ต หนังสือที่เรียนด้วยตัวเอง

๙. การบริหารผู้มีความสามารถพิเศษและการพัฒนาผู้นำ

หนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่เศรษฐกิจยุคใหม่นำมาสู่องค์กรก็คือ ความพยายามที่จะดึงดูดและคงไว้ซึ่งอาชีพที่ดีที่สุด มีการเปลี่ยนแปลงจากตลาดแรงงานมาเป็นตลาดความต้องการแรงงานที่แสวงหาอาชีพที่ดีที่สุด

การบริหารผู้มีความสามารถส่งเสริมความคล่องแคล่ว การตอบสนองและความสามารถ เพื่อการแข่งขันและประสบความสำเร็จจากธุรกิจ เศรษฐกิจโลก

ทรัพยากรที่มีน้อยที่สุดในโลกทุกวันนี้คือ ภาวะผู้นำซึ่งสามารถแปรรูปองค์กรให้ประสบความสำเร็จในของโลกของวันพรุ่งนี้ จากอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เผชิญหน้าธุรกิจโลกของทุกวันนี้ ความต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินกลยุทธ์ธุรกิจเพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ที่สำคัญยิ่งต่อความสามารถในการแข่งขันและความอยู่รอดขององค์กร

๑๐. อี-เลิร์นนิ่งและการบูรณาการของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในยุคโลกาภิวัตน์ของเศรษฐกิจและธุรกิจมีการปฏิวัติในเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล ข้อมูลมหาศาลและการดำเนินธุรกิจเกิดขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถถือเอาข้อได้เปรียบในการปฏิวัติเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูลดังกล่าว ทำให้กระบวนการโปรแกรมและระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองและพึงพาได้มากขึ้น โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการเรียนรู้ การฝึก อบรม ข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ การประเมินการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิผลมากขึ้นโดยการใช้เทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

แนวคิดเรื่องระบบกำลังสำรองของไทยและต่างประเทศ

ระบบกำลังสำรองของไทย

ในปัจจุบันกองทัพไทยมีกำลังประจำการพอเพียงและมีความพร้อมในการป้องกันภัยจากการคุกคามหรือการรุกรานจากศัตรูทั้งภายในและภายนอกประเทศแต่อย่างไรก็ตามเพื่อความอยู่รอดของประเทศชาติกองทัพไทยจึงจัดเตรียมกำลังประจำการไว้ในยามปกติให้เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของประเทศและเพียงพอเพื่อใช้ปฏิบัติการกิจในยามปกติกับเป็นโครงสร้างสำหรับการฝึกและขยายกำลังต่อไปกำลังสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ของชาติและเป็นพลังอำนาจทางทหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศดังนั้นความพร้อมรบในการใช้กำลังสำรอง เพื่อการป้องกันประเทศในยามสงครามจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่กองทัพจะต้องจัดเตรียม และดำเนินการตั้งแต่ยามปกติเพื่อให้พร้อมทำการเรียกพลหรือระดมพลในยามสงครามได้ทันต่อสถานการณ์ (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๖ : ๕๙) สำหรับกำลังสำรองที่จะให้มีความพร้อมรบ และมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องจัดให้มีการฝึกและจัดระบบการควบคุมตั้งแต่ยามปกติเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเรามีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการป้องกันชาติศาสนาและพระมหากษัตริย์ได้อย่างแน่นอนดังนั้นจึงนับได้ว่ากำลังสำรองมีความสำคัญต่อกองทัพและความมั่นคงของชาติเป็นอย่างยิ่ง

กำลังสำรองทางทหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพลังอำนาจของชาติหรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ากำลังสำรองนั้นเป็นกระดูกสันหลังของกองทัพทั้งนี้เพราะกำลังสำรองเป็นส่วนค้ำจุนให้กองทัพของชาติมีกำลังเข้มแข็งสดชื่นสามารถทำการรบได้ โดยต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานชาติที่สามารถจัดระเบียบกำลังสำรองได้เรียบร้อยและมีการฝึกซ้อมตั้งแต่ยามปกติอยู่เสมอจะสามารถเรียกพลหรือระดมพลได้ทันทีซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อกำลังอำนาจของชาติทางทหาร (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๖ : ๕๗)

กองทัพบกได้จัดเตรียมกำลังพลสำรองไว้เช่นเดียวกับกำลังพลประจำการคือมีทั้งกำลังพลสำรองประเภทพลทหารนายทหารประทวนและนายทหารสัญญาบัตร ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกองทัพบกในการใช้กำลังพลสำรองเพื่อการป้องกันประเทศสำหรับกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารได้แก่ สิบตรีกองประจำการกองหนุนและพลทหารกองหนุนประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร

ตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมีโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก และหน่วยฝึกวิชาทหารจังหวัดทหารบก เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึก (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๖ : ๑๔๕)

๑. ที่มาของกำลังสำรอง

กำลังสำรองหมายถึงกำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการเป็นกำลังที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ประกาศกฎอัยการศึก ประกาศภาวะฉุกเฉิน หรือในขณะปฏิบัติด้วยการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ เพื่อปกป้องคุ้มครองเอกราชและอธิปไตยของชาติ เพื่อปราบปรามคอมมิวนิสต์ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งประกอบด้วยกำลังต่างๆ ดังนี้ (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๖ : ๑๔๖)

กำลังพลสำรอง หมายถึง กำลังพลที่มีสภาพเป็นทหารกองเกิน พลทหารกองหนุน นายทหารประทวนกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ และนายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ซึ่งกองทัพบกสามารถเรียกเข้ามารับราชการในการเตรียมพลได้ โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ และข้อบังคับทหารว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร พ.ศ. ๒๔๘๒

กำลังกึ่งทหาร ได้แก่กำลังในส่วนที่บรรจุเข้าในหน่วยที่มีอัตราการจัดและประกอบอาวุธในลักษณะคล้ายคลึงกันกับหน่วยกำลังประจำการมีขีดความสามารถเข้าทำการรบได้ในระดับหนึ่ง กำลังกึ่งทหารที่จัดตั้งแล้วมีหลายกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความมุ่งหมายแตกต่างกันไปตามลักษณะการใช้งาน สำหรับกำลังกึ่งทหารที่สนับสนุนกองทัพในการปราบปรามผู้ก่อความไม่สงบภายในประเทศและเป็นกำลังพลสำรองในยามสงครามเช่นอาสาสมัครทหารพราน (อส.ทพ.), กองร้อยอาสาสมัครรักษาดินแดน (ร้อย.อส.) เป็นต้น

กลุ่มพลังมวลชนที่ได้จัดตั้งแล้วโดยมีกฎหมายรองรับ เช่นกลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ (ทส.ปช.), กองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ (กนช.), กลุ่มอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.)

กลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ ที่มีการจัดตั้งแต่ยังไม่มีกฎหมายรองรับ เช่นกลุ่มลูกเสือชาวบ้าน (ลส.ชบ.), กลุ่มสตรีอาสาสมัครรักษาดินแดน (สอ.รด.) ฯลฯ

๒. แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรอง

กำลังพลสำรองเป็นกำลังที่กองทัพบกกองทัพเรือและกองทัพอากาศเตรียมไว้ใช้ในยามสงครามหรือในยามที่ประเทศชาติอยู่ในภาวะคับขัน การที่จะได้มาซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้ อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ และระบบการจัดการ (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๖ : ๑๔๗ - ๑๔๘)

๒.๑ กำลังพลสำรองประกอบด้วย

๒.๑.๑ ชายไทยเมื่ออายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ที่เป็นทหารกองเกิน

๒.๑.๒ สิทธิกรองประการและพลทหารซึ่งปลดจากประจำการเป็นกองหนุน

๒.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวนและพลทหารอาสาสมัครที่ปลดจากประจำการเป็นกองหนุน

๒.๑.๔ นักศึกษาวิชาทหารสำเร็จการศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ ขึ้นไป เป็นนายทหารประทวนกองหนุน หรือเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนแล้วแต่ผู้ใด และชั้นปีที่ สำเร็จการศึกษาวิชาทหาร

๒.๒ แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร

๒.๒.๑ ทหารกองเกินกำลังพลสำรองจำพวกทหารกองเกินเป็นกำลังพลสำรอง ที่ได้มาตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยตรงซึ่งได้แก่ผู้ไม่ถูกคัดเลือก เข้ารับราชการในกองประจำการ

๒.๒.๑.๑ อายุ ๓๐ ปีบริบูรณ์ ถึง ๓๙ ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุน
ชั้นที่ ๒

๒.๒.๑.๒ อายุ ๔๐ ปี ถึง ๔๖ ปีบริบูรณ์ เป็น ทหารกองหนุนชั้นที่ ๓

๒.๒.๑.๓ อายุเกินกว่า ๔๖ ปีบริบูรณ์ ขึ้นไปเป็นผลราชการทหาร
ประเภทที่ ๒

๒.๒.๒ สิบตรีกองประจำการและพลทหารเมื่อปลดจากประจำการ กำลังพล สำรองประเภทนี้ได้มาจากหน่วยทหารต่างๆ ทั่วประเทศทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการ ตาม พ.ร.บ. รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๖๙๗ ครบ ๒ ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็นพลทหาร กองหนุนประเภทที่ ๑ โดยให้อยู่ในชั้น กองหนุนต่างๆ รวม ๓ ชั้น คือ ชั้นที่ ๑ จำนวน ๗ ปี, ชั้นที่ ๒ จำนวน ๑๐ ปี, ชั้นที่ ๓ จำนวน ๖ ปี, เมื่อครบ ๓ ชั้น แล้วปลดเป็นผลราชการทหารประเภทที่ ๑ กำลังพลสำรองประเภทนี้ ทบ. ถือว่าเป็นกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารซึ่งจะบรรจุไว้ใน แผนป้องกันประเทศและจะเรียกเข้ารับการฝึกทบทวนเป็นครั้งคราว

๒.๓ แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวน

๒.๓.๑ นายทหารประทวนกองหนุนทั่วไปกำลังพลสำรองประเภทนี้ได้จาก นายทหารประทวนประจำการที่ออกจากราชการซึ่งถือเป็นกำลังพลสำรองประเภทผลพลอยได้มีได้ ถือเป็นการผลิตสำรองหลักที่ผลิตขึ้น โดยเฉพาะการจะนำกำลังพลสำรองประเภทนี้มาใช้ ต้องพิจารณาคัดเลือกความรอบคอบเพราะบางคนลาออกจากราชการด้วยความสมัครใจแต่บางคน ลาออกเพราะมีความผิดหรือมีสภาพร่างกายผิดปกติ หรือเป็นโรคขัดต่อการรับราชการทหาร นอกจากนั้นยังมีจำนวนน้อยและส่วนใหญ่อยู่ในห้วงอายุที่ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้งาน

๒.๓.๒ นายทหารประทวนกองหนุนประเภทนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) นายทหารประทวนกองหนุนประเภทนี้จะเป็กำลังพลสำรองหลักที่กองทัพผลิตขึ้นมา เพื่อเตรียมไว้เป็นกำลังพลสำรองโดยเฉพาะ ซึ่งหลังจากปลดเป็นกองหนุนและได้รับการแต่งตั้งยศแล้ว จะอยู่ในชั้นกองหนุนต่างๆ เช่นเดียวกับสิบตรีกองประจำการกองหนุนและพลทหารกองหนุน

๒.๔ แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร

นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนแบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนทั่วไป ในลักษณะเดียวกับนายทหารประทวนกองหนุนและนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ประเภทนักศึกษา วิชาทหาร (นศท.) นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการและนายทหารสัญญาบัตรนอกกอง

**๓. การแบ่งประเภทหน่วยตามแนวทางการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลัง
กองทัพบก**

การแบ่งประเภทหน่วยตามแนวทางการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังกองทัพบก ตามความเร่งด่วนของหน่วยที่มีความสำคัญทางยุทธวิธีและตามการประเมินภัยคุกคามในยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศ กท. ทั้งภัยคุกคามทางทหารและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ กำลังประจำการ, กำลังพลประจำการเสริมและกำลังพลสำรองบรรจุให้ครบอัตราเต็ม เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติจึงแบ่งประเภทโครงสร้างกองทัพบก (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.๒๕๕๔ : ๒๓) ไว้ดังนี้

๓.๑ หน่วยกำลังประจำการได้แก่หน่วยที่มีความเร่งด่วนสูงสุดในภารกิจทางยุทธวิธี หรือภารกิจพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของชาติที่สำคัญและในสถานการณ์ฉุกเฉินที่คาดว่าจะเกิดขึ้นใน ยามปกติซึ่งกองทัพบกได้กำหนดความเร่งด่วนในการเสริมสร้างความพร้อมรบให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ด้านความมั่นคงและความจำเป็นเร่งด่วนทางยุทธการตามบัญชีหน่วยพร้อมรบของ กองทัพบกและบัญชีพร้อมรบของกองทัพภาคซึ่งเป็นหน่วยที่ปฏิบัติการหลักของกองทัพบกเพื่อรองรับ สถานการณ์ต่างๆ

๓.๒ หน่วยในระบบกำลังสำรองได้แก่หน่วยในส่วนกำลังรบและหน่วยในส่วนกำลัง สนับสนุนการรบที่ทบ. ได้กำหนดให้เป็นหน่วยซึ่งบรรจุกำลังพลอัตราอนุมัติลดระดับ ๑ (แต่เป็นหน่วย ที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน่วยประกอบกำลังตามบัญชีหน่วยพร้อมรบของกองทัพภาค) หน่วยซึ่งบรรจุ กำลังพลอัตราอนุมัติลดระดับ ๒ หน่วยบรรจุกำลังพลอัตราโครงสร้างซึ่งหน่วยประเภทดังกล่าวข้างต้น จะต้องบรรจุกำลังพลสำรองและกำลังพลประจำการเสริมเพื่อเพิ่มเติมให้ครบอัตราเต็มร้อยละ ๑๐๐ (เว้นแต่หน่วยกำลังประจำการและหน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังประจำการเสริม) ซึ่งเป็นหน่วย ปฏิบัติการลงหรือหน่วยสนับสนุนการปฏิบัติการในสถานการณ์ต่างๆ

๓.๓ หน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังพลประจำการเสริมได้แก่หน่วยที่เมื่อเกิดภาวะ ไม่ปกติงานตามหน้าที่ในปัจจุบันจะลดน้อยลงและต้องปรับลดอัตรากำลังพลเหลือเท่าที่จำเป็นส่วนที่ เหลือจะจัดเป็นกำลังพลประจำการเสริมเพื่อนำไปบรรจุให้แก่หน่วยในระบบกำลังสำรองหน่วย ประเภทนี้ได้แก่หน่วยในส่วนบัญชาการหน่วยในส่วนภูมิภาคโดยในส่วนการศึกษาและหลักนิยมหน่วย ในส่วนพัฒนาประเทศและหน่วยในส่วนส่งกำลังบำรุงรวมทั้งหน่วยอื่นๆที่ปฏิบัติการกิจหลักในยาม ปกติและสามารถสนับสนุนกำลังพลประจำการเสริมได้ในยามสงคราม

๔. การแบ่งประเภทของกำลังพลสำรอง

ได้จัดการแบ่งประเภทกำลังพลสำรอง ตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ ไว้ ๔ ประเภท (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๔ : ๒๔)

๔.๑ กำลังพลสำรองขั้นต้นได้แก่กำลังพลสำรองที่เข้าสู่ระบบในปีแรกซึ่งจะเข้ารับ การฝึกอบรมเฉพาะหน้าที่และการฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธีเบื้องต้นให้มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติการเป็นหน่วยทางยุทธวิธีร่วมกับกำลังประจำการโดยกำหนดให้มีการฝึกจำนวน ๑ ครั้ง กำหนด ๙ วันโดยยึดถือระเบียบหลักสูตรการฝึกกำลังพลประจำการเป็นแนวทางในการฝึก

๔.๒ กำลังพลสำรองพร้อมรบได้แก่กำลังพลสำรองที่เข้าสู่ระบบในปีที่สองซึ่งจะเข้า รับการฝึกอบรมเฉพาะหน้าที่(เพิ่มเติม)และฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธีเบื้องต้นสูงรวมทั้งกำลังประจำการ โดยกำหนดให้มีการฝึกจำนวน ๑ ครั้งกำหนด ๙ วันโดยยึดถือระเบียบหลักสูตรการฝึกกำลังพล ประจำการเป็นแนวทางในการฝึก

๔.๓ กำลังพลสำรองเตรียมพร้อมได้แก่กำลังพลสำรองที่เข้าสู่ระบบในปีที่สาม ซึ่งจะเข้ารับการฝึกวิชาทหาร (พัฒนาสัมพันธ์) หรือทดลองความพึงพร้อมกำหนด ๓ วัน

๔.๔ กำลังพลสำรองทั่วไปได้แก่กำลังพลสำรองที่เข้าสู่ระบบในปีที่ ๔ ถึงปีที่ ๖ โดยกำลังพลส่วนนี้จะอยู่ในส่วนของกำลังทดแทนเมื่อมีการระดมพล

๕. การจัดระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

เป็นการจัดเตรียมเพื่อตอบสนองภารกิจตามที่กองทัพบกกำหนดโดยการปฏิบัติเป็น ๖ ระบบย่อยซึ่งแต่ละระบบย่อยจะต้องจัดให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง(หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ๒๕๕๔ : ภาคผนวก ข)

๕.๑.๓ การบรรจุกำลังพลสำรองตามประเภทของกำลังพลสำรองทั้งสี่ประเภท ตามที่กำหนดในระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ ตามข้อ ๔ โดยให้บรรจุกำลังพลสำรองในตำแหน่งที่กำหนดไว้ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วย

๕.๑.๒ การใช้กำลังพลสำรองจะใช้กำลังพลสำรองสนับสนุนการจัดกำลังตามแผนป้องกันประเทศด้วยการระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลเต็มขนาดตามวัตถุประสงค์ของการใช้กำลังพลสำรองดังนี้

๕.๑.๒.๑ เพื่อความพร้อมรบจะใช้กำลังพลสำรองพร้อมรบในห้วงเวลานั้นบรรจุให้กับหน่วยในระบบกำลังสำรองให้ครบตามอัตราเต็มเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของแผนระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลของทหารบกต่อไป

๕.๑.๒.๒ เพื่อทดแทนการสูญเสีย จะใช้กำลังพลสำรองในบัญชีเตรียมพร้อม และกำลังพลสำรองทั่วไป

๕.๑.๒.๓ เพื่อขยายกำลังจัดตั้งหน่วยยามสงครามจะใช้กำลังพลสำรองทั่วไปเพื่อสนับสนุนการขยายกำลังของหน่วยต่างๆ ตามที่กองทัพบกกำหนด

๕.๒ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๔ : ภาคผนวก ค)

ดำเนินการผลิตนักศึกษาวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารเพื่อเป็นกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนโดยดำเนินการบริหารจัดการให้ได้กำลังพลสำรองที่มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการ ทางด้านยุทธการในแต่ละหลัก และชั้นยศนำมาบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยในระบบกำลังสำรองตามหลังชั้นยศที่กำหนดเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ยังคงดำเนินการผลิตนักศึกษาวิชาทหารตามความต้องการทางด้านยุทธศาสตร์ควบคู่กันไป เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนของชาติและแก้ปัญหาทางสังคมด้วยการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติรักทหารและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนเป็นแกนกลางในการสร้างความรักความสามัคคีของคนในชาติ มีวินัย มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติในฐานะกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล

๕.๓ ระบบการฝึกกำลังพลสำรอง (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๔ : ภาคผนวก ง)

พัฒนาระบบการฝึกกำลังพลสำรองเพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายจิตใจและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการเป็นหน่วยทางยุทธวิธีร่วมกับกำลังประจำการ รวมทั้งริเริ่มการฝึกกำลังพลสำรองเพื่อทดแทนเป็นหน่วยไม่เกินระดับ พัน.ร. โดยมีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้

๕.๓.๑ การฝึกกำลังพลสำรองขั้นต้น ตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓

๕.๓.๑.๑ ทำการฝึกกำลังพลสำรองขั้นตอนประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำนวน ๑ ครั้ง กำหนด ๙ วัน โดยยึดถือระเบียบหลักสูตรการฝึกกำลังประจำการเป็นแนวทางในการฝึก โดยกำหนดเป็นการฝึกขั้นต้นเป็นการฝึกแบบรวมกัน และการฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธีเบื้องต้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในวิชาที่ทหารทุกนายควรมีความสามารถและมีความรู้ความเข้าใจในหน่วยเราที่บรรจุ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งที่บรรจุหรือตำแหน่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการทางยุทธวิธี

๕.๓.๑.๒ การฝึกกำลังพลสำรองพร้อมรบโดยทำการฝึกกำลังพลสำรองขั้นต้นมาแล้วทำการฝึกอบรมเฉพาะหน้าที่และทำการฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธีเบื้องต้น จำนวน ๑ ครั้ง กำหนด ๙ วัน รวมทั้งปลูกฝังให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีอุดมการณ์ความรักชาติรวมทั้งเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันกับกำลังประจำการและหน่วยที่บรรจุ

๕.๓.๑.๓ การพัฒนาสัมพันธ์กับกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมดำเนินการให้หน่วยระดับกองพันที่ได้รับการฝึกกำลังพลสำรองขั้นต้น พัฒนาสัมพันธ์กำลังพลสำรองพร้อมรบทำการพัฒนาสัมพันธ์กับกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน เพื่อปลูกฝังให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีอุดมการณ์ความรักชาติรวมทั้งได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันกับกำลังประจำการและหน่วยรับการบรรจุอย่างต่อเนื่อง

๕.๓.๒ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร (ทดแทนเป็นหน่วย) เป็นหน่วยระดับกองร้อย-กองพัน เข้ารับการฝึกเบื้องต้นฝึกเฉพาะหน้าที่และฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธี จำนวน ๙ วัน เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติการกิจเป็นหน่วยระดับกองร้อยและกองพัน

๕.๓.๓ การฝึกศึกษากำลังพลสำรองหลักสูตรตามแนวทางรับราชการทหาร (เลื่อนยศ-ฐานะ) ฝึกอบรมกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนที่มีความสมัครใจกำหนด ๓๐ วัน ปีละ ๑ ครั้ง

๕.๔ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ๒๕๕๔ : ภาคผนวก จ)

ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่องและสามารถปฏิบัติตามแผนการระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลสำรองเต็มขนาดได้อย่างเพียงพอและทันเวลาตามแผนป้องกันประเทศโดยดำเนินการควบคุมตั้งแต่การขึ้นทะเบียนกองประจำการและนำปลดตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและแต่งตั้งทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารหลังจากนั้นจึงนำมาควบคุมกำลังพลสำรองตามขั้นการควบคุมกำลังพลสำรองต่อไป

๕.๕ ระบบการเรียกพลและระดมพล (วรพงษ์ สง่าเนตร, ๒๕๕๔ : ๑๓ - ๑๔)

การเรียกพลคือการดำเนินการต่างๆตามกฎหมายเพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ามารับราชการตามประเภทของการเตรียมพลซึ่งแบ่งออกได้ ๔ ประเภทคือ

๕.๕.๑ การเรียกพลเพื่อตรวจสอบเป็นการเรียกให้กำลังพลสำรองไปรายงานตัวที่หน่วยตัวเองอยู่เพื่อทดสอบดูว่ากำลังพลสำรองเข้าใจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองมากน้อยเพียงใด

๕.๕.๒ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารเป็นการเรียกให้กำลังพลสำรองไปรายงานตัวที่หน่วยเพื่อเข้ารับการฝึกทบทวนเพิ่มเติมในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองจะต้องปฏิบัติเมื่อระดมพล

๕.๕.๓ การเรียกพลเพื่อทดสอบความพร้อมเป็นการเรียกพลในช่วงที่สถานการณ์บ้านเมืองไม่น่าไว้วางใจเพื่อทดสอบความพร้อมของกำลังพลสำรองก่อนที่จะออกปฏิบัติการรบในอนาคตที่จะเกิดขึ้นได้

๕.๕.๔ การระดมพลเป็นการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการหน่วยที่ตนเองบรรจุอยู่เพื่อให้หน่วยพร้อมที่จะออกปฏิบัติการรบได้ทันทีเมื่อจำเป็นจะกระทำในสถานการณ์ที่สภาวะการเกิดสงครามมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น

กำลังสำรองประเทศเยอรมัน (สมบัติ ม่วงกล้า, ๒๕๔๙ : ๒๙)

กองทัพบกเยอรมัน มีความแตกต่างจากกองทัพบกสหรัฐอเมริกา คือ การใช้ระบบเกณฑ์ทหาร และมีขีดจำกัดในการขยายกองทัพ เนื่องจากการควบคุมของนาโต้ กองทัพบกเยอรมันมียอดกำลังพลในยามปกติ ๓๔๕,๐๐๐ คน ซึ่งจะต้องขยายกำลังขึ้นไป ๓ เท่าตัว ในยามสงคราม ดังนั้น จึงต้องอาศัยกำลังสำรองให้ได้อย่างรวดเร็ว

๑. การจัดหน่วย

กองทัพบกเยอรมัน ได้จัดแบ่งออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ๆ คือ ส่วนบัญชาการ ส่วนกลาง กองกำลังประจำการ และกองกำลังรักษาดินแดน

๑.๑ กองกำลังประจำการ เป็นหน่วยกำลังรบหลักมีภารกิจในการร่วมรบภายใต้การควบคุมทางยุทธการของนาโต้ โดยจัดเป็น ๓ กองทัพน้อย ประกอบด้วย กองพลรบหลัก ๑๒ กองพล พร้อมด้วยหน่วยสนับสนุนในยามปกติ กองกำลังประจำการ จะมีกำลังทหารประจำการบรรจุไว้ ๙๐ %

๑.๒ กองกำลังรักษาดินแดน เป็นกำลังส่วนสนับสนุนของ กองทัพบกเยอรมันอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของ กระทรวงกลาโหมเยอรมัน ไม่ขึ้นกับนาโต้ มีภารกิจในการสนับสนุนของกองกำลังประจำการ และกองกำลังนาโต้สนับสนุนทางด้าน การส่งกำลังบำรุงตลอดจนการระวังพื้นที่ส่วนหลัง โดยการจัดแบ่งเขตการปกครองออกเป็นเขตทางทหาร ๓ ภาค คือ กองบัญชาการภาคเหนือ กองบัญชาการ เอช เอช และกองบัญชาการภาคใต้ ในแต่ละกองบัญชาการภาคใต้ ในแต่ละกองบัญชาการภาค จะประกอบด้วย หน่วยเทียบเท่า มณฑลทหารบก (WBK) ภาคละ ๒ หน่วย และในแต่ละหน่วย มณฑลทหารบก ยังจัดแบ่งออกเป็นหน่วยเทียบเท่า จังหวัดทหารบก (VBK) และหน่วยเทียบเท่า จังหวัดทหารบกส่วนแยก (YKK)

๒. ประเภทกำลังพลสำรอง

แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๒.๑ กำลังพลสำรองพร้อมรบ คือ กำลังพลสำรองที่เพิ่งปลดประจำการในปีแรกโดยพร้อมที่จะรับการระดมพลในภาวะฉุกเฉินได้ทันทีภายในระยะเวลา ๒ ปี

๒.๒ กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม คือ กำลังพลที่พ้นข้อผูกพันตาม ข้อ ๑ แล้ว จะต้องเป็นกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมอีก ๖ - ๘ ปี

๒.๓ กำลังพลสำรองทั่วไป คือ กำลังพลสำรองที่พ้นข้อผูกพันตาม ข้อ ๒ แล้วจะต้อง เป็นกำลังพลสำรองทั่วไปจนถึงอายุ ๔๕ ปี

๓. การผลิตกำลังพลสำรอง

๓.๑ พลทหาร กองทัพบกเยอรมัน ใช้ระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการ เช่นเดียวกับ กองทัพบกไทย แต่ทหารกองประจำการของ กองทัพบกเยอรมัน มีเวลารับราชการ ๑๕ เดือน โดยในห้วง ๙ เดือนแรกจะเป็นการฝึกเบื้องต้น การฝึกเป็นหน่วย ซึ่งทหารประจำการนี้ เมื่อปลดออกไปแล้วจะเป็นกำลังสำรองของกองทัพต่อไป

๓.๒ ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนจะกระทำควบคู่ไปกับการฝึกทหาร กองประจำการโดยการคัดเลือกทหารกองประจำการที่มีคุณสมบัติเหมาะสม หลังจากจบการฝึก เบื้องต้นแล้วไปเข้ารับการศึกษาหลักสูตรนายทหารชั้นประทวนต่อ ๖ เดือน ซึ่งเมื่อปลดประจำการ แล้ว จะเป็นนายทหารชั้นประทวนกองหนุน หรืออาจสมัครเข้ารับการศึกษาต่อเพื่อเป็นนายทหาร สัญญาบัตรกองหนุน ซึ่งกระทำได้ ๒ วิธี คือ

๓.๒.๑ วิธีการศึกษาต่อเนื่อง โดยสมัครเข้ารับการศึกษาในการหลักสูตร ผู้บังคับหมู่ ๓ เดือน หลักสูตรนายทหาร ๘ สัปดาห์ และหลักสูตรผู้บังคับหมวด ๘ เดือน เมื่อจบการ ฝึกศึกษาแล้วจะเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน

๓.๒.๒ วิธีการฝึกศึกษาไม่ต่อเนื่อง โดยเนื่อง โดยอาจประกอบอาชีพทั้งสมัคร เข้ารับราชการฝึกศึกษาเพิ่มเติมอย่างไม่ต่อเนื่อง ในหลักสูตรผู้บังคับหมู่ ๔ สัปดาห์ การฝึกทั่วไป ๔ สัปดาห์ การฝึกเฉพาะหน้าที่ ๔ สัปดาห์ และการฝึกหน้าที่ผู้บังคับหมวด ๔ สัปดาห์ เมื่อจบการฝึก ศึกษาแล้ว ก็จะเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน

๔. การควบคุมกำลังพลสำรอง

๔.๑ มีกฎหมายเป็นเครื่องมือ

๔.๒ หน่วย WBK (มณฑลทหารบก) และ VBK (จังหวัดทหารบก) รับผิดชอบในการ ควบคุมกำลังพลสำรองและการระดมสรรพกำลังในพื้นที่รับผิดชอบ เช่น การวางแผนการทำบัญชี บรรจุกำลังการสนับสนุนการฝึก เป็นต้น

๕. การเรียกพล หรือระดมพล

๕.๑ หน่วย VBK (จังหวัดทหารบก) เป็นหน่วยรับผิดชอบในการวางแผน และ ดำเนินการระดมสรรพกำลังให้กับหน่วยกำลังสำรองในพื้นที่โดยการทำบัญชีบรรจุกำลังออกคำสั่ง และสนับสนุนการฝึก

๕.๒ กองทัพบกเยอรมัน แบ่งพื้นที่ระดมพลออกเป็น ๙ ภาค โดยกำหนดจำนวน กำลังพลสำรอง และสิ่งอุปกรณ์จากภาคเอกชน พร้อมทั้งลำดับความเร่งด่วนในการระดมของแต่ละ ภาคไว้ล่วงหน้าในยามปกติการเรียกพลกระทำ โดยออกคำสั่งเป็นรหัสล่วงหน้าประมาณ ๖ เดือน ในภาวะฉุกเฉินจะประกาศระดมพล ทางสื่อมวลชนและทางไปรษณีย์ โดยกรรมวิธีในการระดมพล จะเสร็จสิ้นภายใน ๗๒ ชั่วโมง หลังประกาศ

๕.๓ การระดมพลของหน่วยเก็บรักษายุทธโปกรณ์ จะดำเนินการที่ศูนย์การระดมพล โดยกำลังพลจะไปรายงานตัวที่ศูนย์รับพลที่จัดตั้งขึ้นแล้วไปรับยุทธโปกรณ์ ณ ศูนย์การระดมพล สำหรับยานพาหนะจากภาคเอกชนที่ได้รับการระดมสรรพกำลังจะรายงานตัวที่ศูนย์รับพลด้วย กำลังพลและยานพาหนะที่เกี่ยวข้องในการระดมสรรพกำลังยามสงครามมี ดังนี้

๕.๓.๑ กำลังพล กองทัพบกเยอรมัน ตามปกติ ๓๒๓,๐๐๐ คน

๕.๓.๒ กำลังพลสำรองพร้อมรบ ๒๓,๐๐๐ คน

๕.๓.๓ กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ๖๒๖,๐๐๐ คน

๕.๓.๔ ยานพาหนะจากภาคเอกชน ๑๒๕,๐๐๐ คัน

๕.๓.๕ รวมกำลังพลในภาวะฉุกเฉิน ๙๗๒,๐๐๐ คน

๖. การฝึกและศึกษา

มีการฝึกอยู่ ๒ แบบ คือ การฝึกเป็นบุคคล และการฝึกระดมพล

๖.๑ การฝึกเป็นบุคคล ใช้เวลาตั้งแต่ ๒ - ๔ สัปดาห์ ในเรื่องการฝึกทบทวน การฝึกเพิ่มเติมความชำนาญทางทหาร หรือการฝึกใช้อาวุธใหม่

๖.๒ การฝึกระดมพล เพื่อยกระดับความชำนาญการทหาร ของกำลังพลสำรองให้เทียบเท่ากับกำลังพลประจำหน่วยที่บรรจุตามอัตราบรรจุ หรืออัตราโครงสร้างสำหรับหน่วยที่จัดเป็นหน่วยเก็บรักษายุทธโปกรณ์ จะทำการฝึกการดำเนินกรรณวิธีระดมพลในทุกตำแหน่งหน้าที่นอกเหนือไปจากการฝึกความพร้อมรบของหน่วย โดยแบ่งออกเป็น ๒ ภาค

๖.๒.๑ ภาคแรก คือ การฝึกเตรียม โดยการเรียกกำลังพลในตำแหน่งที่สำคัญมารายงานตัวก่อน และฝึกในเรื่องการควบคุมบังคับบัญชากรรณวิธีการระดมพล และดำเนินการฝึกในภาคสนามโดยใช้เวลา ๘ วัน

๖.๒.๒ ภาคหลัง คือ การฝึกภาคสนามเป็นหน่วยใช้เวลา ๔ วัน โดยหน่วยดำเนินการเองทั้งหมด

๗. การบรรจุ และการใช้กำลังพลสำรอง

กองทัพบกเยอรมัน มีการจัดหน่วย ๓ ลักษณะ คือ การจัดตามอัตราการบรรจุ การจัดตามอัตราโครงสร้างและการจัดเป็นหน่วยเก็บรักษายุทธโปกรณ์ การบรรจุกำลังสำรองแต่ละประเทศในหน่วยต่างๆ ขึ้นอยู่กับพื้นที่รับผิดชอบในหน่วยของทัพสนามที่อยู่ใกล้ชายแดน จะบรรจุกำลังพลประจำการน้อยลง ๑๕ - ๘ % ของอัตราโครงสร้างสำหรับหน่วยที่อยู่ในเขตหลังมากๆ มักจะเป็นหน่วยในกองกำลังรักษาดินแดน ส่วนใหญ่เป็นหน่วยเก็บรักษายุทธโปกรณ์ ดังนั้นจึงมีกำลังพลประจำการบรรจุอยู่ประมาณ ๕ - ๑๐ % เท่าที่จำเป็น เพื่อปรนนิบัติและซ่อมบำรุงยุทธโปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมรบตลอดเวลา สำหรับบัญชีการบรรจุกำลังจะมีการปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งได้ประโยชน์จากการเรียกพล เพื่อฝึกตามวงรอบประจำปี

กำลังสำรองประเทศอิสราเอล

ประเทศอิสราเอลตั้งอยู่ท่ามกลางกลุ่มประเทศอาหรับ และถูกชาติอาหรับรุกรานมาโดยตลอด หลังจากได้รับเอกราชเมื่อ ๑๔ พ.ค. ๑๙๕๑ เป็นต้นมา ในปัจจุบันภัยคุกคามที่สำคัญ คือ ภัยคุกคามจากประเทศ ซีเรีย อิรัก จอร์แดน ซาอุดีอาระเบีย รวมทั้งอียิปต์ ซึ่งถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีสัญญาไม่รุกรานกันอยู่ก็ตาม แต่ก็จะสามารถจู่โจมด้วยกำลังที่เหนือกว่า ตัดเส้นทางคมนาคม

ขีดขวางการระดมสรรพกำลัง และก่อการร้ายได้ตลอดเวลา อำนาจกำลังรบเปรียบเทียบ ระหว่างประเทศอิสราเอลกับกลุ่มประเทศอาหรับ ในแง่ของขนาดประมาณ ๑ : ๑๓๖ ในแง่ของประชากรประมาณ ๑ : ๑๙ (อิสราเอลมีประชากรประมาณ ๔ ล้านคน)

๑. การจัดกองทัพอิสราเอล

เนื่องจากอิสราเอลเป็นประเทศเล็กประชากรน้อย มีกองทัพประจำการเล็ก และงบประมาณจำกัด ซึ่งจำเป็นต้องระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทุกชนิดผนึกกำลัง เพื่อการต่อสู้โดยอาศัยระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพเป็นหลัก แนวความคิดในการจัดกำลังกองทัพ จึงประกอบด้วยกำลังรบประจำการขนาดเล็ก และกำลังทหารกองหนุนขนาดใหญ่ ดังนั้นกำลังทหารกองหนุนหรือกำลังสำรองจึงเป็นกำลังชี้ขาดแห่งชัยชนะ ซึ่งจำเป็นต้องมีระบบการระดมสรรพกำลังที่รวดเร็วระบบป้องกันที่มีประสิทธิภาพและยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัย

๑.๑ การจัดกำลังกองทัพอิสราเอล (Isreal Defense Forces-IDF.) ประกอบด้วย กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ (ผู้บัญชาการยศ พลตรี) และหน่วยบัญชาการป้องกันฝ่ายพลเรือน ภายใต้การบังคับบัญชาของ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ซึ่งรับผิดชอบโดยตรงต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และคณะรัฐมนตรีและจะได้รับแต่งตั้งจากคณะรัฐมนตรีให้อยู่ในตำแหน่งได้ ๓ ปี

๑.๒ กำลังกองทัพบกอิสราเอล (Ground Forces) แบ่งเขารับผิดชอบดินแดนออกเป็นกองบัญชาการภาค ๓ กองบัญชาการ คือ ภาคเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ (ผู้บัญชาการยศพลตรี) ประกอบด้วย กองพลประจำการ ๓ กองพล และกองหนุน ๑๒ กองพล ซึ่งเป็นกองพลยานเกราะและกองพลทหารราบยานเกราะเป็นหลัก ส่วนกองพลทหารราบจะจัดตามความจำเป็นให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ และภัยคุกคาม

๑.๓ การจัดการกองพลประจำการ และกองพลหนุนจะมีการจัดในระบบหน่วย ๓ (Triangular System) คล้ายคลึงกับสหรัฐอเมริกา แต่อาจจะเพิ่มเติมหน่วยได้ตามความจำเป็น

๒. การผลิตกำลังพลสำรอง

๒.๑ ชาวอิสราเอลทุกคนทั้งชายและหญิง จะต้องรับราชการทหารตามกฎหมายเมื่ออายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ โดยใช้ระบบบังคับ (Compulsosy) ชายจะต้องเป็นทหารกองประจำการ ๓ ปี หญิง ๒ ปี

๒.๒ ชายตั้งแต่ ๒๙ ปี ลงมา และหญิงตั้งแต่ ๒๖ ปี ลงมา จะถูกเรียกเข้ากองประจำการตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหมายถึงชาวอิสราเอลที่เดินทางกลับสู่ประเทศด้วยหญิงที่สมรสแล้ว หญิงมีครรภ์ หรือที่เป็นมารดา บุคคลบริการ นักพรต นักศึกษาศาสนา และชาวอาหรับ ที่ไม่ได้ถือสัญชาติยิว โดยเฉพาะในดินแดนที่ถูกอิสราเอลยึดครอง เมื่อสงคราม ๖ วัน (๕ - ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๐) ได้รับการยกเว้น นายแพทย์ชาย หรือหญิงจะถูกเรียกจนถึงอายุ ๓๔ ปี

๓. การควบคุมกำลังพลสำรอง

ประกอบด้วยมาตรการต่างๆ ดังนี้

๓.๑ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง

๓.๒ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารของหน่วย และกองทัพอิสราเอล (IDF) ด้วยการประสานความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของมหาตไทย และเจ้าหน้าที่ป้องกันฝ่ายพลเรือนของกระทรวงกลาโหม

๓.๓ เครื่องมือในการควบคุม

๓.๓.๑ บัญชีบรรจุกำลัง หรือบัญชีเรียกพลของหน่วยทหาร

๓.๓.๒ เจ้าหน้าที่กำลังพลของหน่วยที่ถือบัญชีบรรจุกำลัง

๓.๓.๓ บัญชีคุมของฝ่ายปกครอง และหน่วยป้องกันฝ่ายพลเรือน

๔. การเรียกพล หรือระดมพล

๔.๑ เป้าหมาย เพื่อระดมพลเข้าประจำหน่วย เพื่อเข้าปฏิบัติการตามแผนในภาวะฉุกเฉิน หรือภาวะสงครามได้อย่างรวดเร็วในจำนวนที่พอเพียง

๔.๒ หลักนิยม

๔.๒.๑ ให้หน่วยทหารกองหนุนดำเนินการเรียกพล และระดมพลด้วยตนเอง

๔.๒.๒ ใช้พื้นที่ และเขตการปกครองที่หน่วยทหารตั้งอยู่เป็นหลักในการเรียก

และระดมพล

๔.๒.๓ ให้สามารถดำรงสภาพความพร้อมรบไว้ตลอดเวลา

๔.๓ ศูนย์เรียกพล และระดมพล

๔.๓.๑ ศูนย์เรียกพล และระดมพล เป็นหัวใจของความสำเร็จในการเรียกทหารกองหนุนเข้าประจำการ โดยปกติจะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยระดับกองพันในความควบคุมของกองพลน้อย แต่ละกองพันจะมีศูนย์เรียกพลและระดมพล ตั้งแต่ ๑ - ๑๒ ศูนย์ ซึ่งมีทหารประจำการเป็นเจ้าหน้าที่เรียกพล และบัญชีคุมเท่าที่จำเป็นเท่านั้นปฏิบัติงานอยู่

๔.๓.๒ ศูนย์เรียกพล และระดมพล แบ่งพื้นที่และจุดหลักหรือเส้นทางจำนวนหนึ่งเท่าที่จำเป็น ซึ่งจะสอดคล้องกับระบบการปกครอง และที่อยู่อาศัยของราษฎรแต่ละพื้นที่ จะจัดตั้งกลุ่มขึ้นหลายๆ กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นจุดหลักในการเรียกระดมพล ส่วนจุดหลักหรือเส้นทางนั้นจะผ่านไปตามหมู่ที่กำหนดทั้งพื้นที่และจุดหลัก จะกำหนดผู้บังคับพื้นที่และผู้บังคับจุดหลักไว้ยามปกติ

๔.๓.๓ บัญชีบรรจุกำลังหรือบัญชีเรียกพลจะเก็บไว้ที่กองพลน้อย โดยแยกทหารกองหนุนไว้เป็นกลุ่มๆ โดยกำหนดหัวหน้ากลุ่มไว้โดยแน่ชัด พร้อมทั้งจุดที่ต้องไปรายงาน และแผนที่แสดงที่ตั้งพื้นที่แกนและจุดนัดพล

๔.๓.๔ เมื่อทหารกองหนุนไปที่จุดรวมพลแล้วก็จะรวมกันเป็นหน่วยเพื่อเดินทางไปรับยุทธโศปกรณ์ที่ค่ายพักฉุกเฉิน (Emergency System) ก่อนที่จะออกปฏิบัติการทหารกองหนุนที่เกี่ยวข้อง จะไปรับยุทธโศปกรณ์จากคลังฉุกเฉิน (Emergency Store) มาแจกจ่าย ณ ค่ายพักฉุกเฉิน

๔.๔ ระบบการเรียกพลและระดมพลแบ่งออกเป็น ๒ ระบบ

๔.๔.๑ ระบบไม่เปิดเผย เช่น รหัส โทรศัพท ปากต่อปาก ฯลฯ

๔.๔.๒ ระบบเปิดเผย เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง ฯลฯ

ทั้งระบบไม่เปิดเผยและเปิดเผยจะใช้เวลาในการเรียกพล และระดมพลให้พร้อมรบได้ในเวลาใกล้เคียงกัน คือ ภายใน ๑๘ - ๒๔ ชั่วโมง ตามปกติภายใน ๖ - ๘ ชั่วโมง ทหารกองหนุนที่ได้รับมอบหน้าที่ในการเรียกพลจะสามารถดำเนินการเรียกพลของตนเองแทนทหารประจำการได้

๕. การฝึก และศึกษา

๕.๑ ตามกฎหมายทหารกองหนุนจะเข้ารับการฝึกประจำปี รวมเวลาปีละไม่เกิน ๔๒ วัน (หากจำเป็นอาจขยายได้ถึง ๖๐ วัน หรือมากกว่า) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับอายุของทหารกองหนุน เช่น ชายจนถึงอายุ ๔๐ ปี ต้องเข้ารับการฝึกปีละ ๓๐ วัน อายุ ๔๑ - ๕๕ ปี เข้ารับการฝึกปีละ ๑๕ วัน ในกรณีที่ถูกเรียกเข้าประจำการในภารกิจพิเศษให้นับรวมเป็นการฝึกด้วย

๕.๒ หลักสูตรการฝึกของทหารกองหนุนจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การฝึกขั้นต้นพื้นฐานและ การฝึกขั้นก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนจะฝึกปีเว้นปี (Biannual Cycle) ทั้งนี้เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณวงรอบการฝึกของทหารกองหนุนจะไม่เหมือนวงรอบการฝึกของทหารประจำการ แต่จะเสริมและสอดคล้อง ซึ่งกันและกัน

๕.๓ ก่อนที่จะทำการฝึกทหารกองหนุนจะได้รับการฝึกทบทวนเป็นเวลา ๒ - ๓ วัน จะเน้นในเรื่องการยิงปืนและการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้นยังได้รับการฝึกแบบจำลองในเวลาว่างอีกปีละหลายครั้ง ทหารกองหนุนจะสนใจและปรับปรุงการฝึกของตนเองตลอดเวลา

๕.๔ ห้วงระยะเวลาในการฝึกจะกำหนดเป็น ปีๆ ไปตามสถานการณ์ และงบประมาณที่ได้รับ เช่น หลักสูตรการฝึกทางยุทธวิธีระยะยาวของหน่วย สำหรับนายทหาร ๑๕ - ๑๗ วัน พลทหาร ๑๐ วัน และหลักสูตรระยะสั้น นายทหาร ๑๑ วัน พลทหาร ๕ วัน เป็นต้น

๕.๕ การฝึกจะเน้นเพื่อใช้งานจริง ๆ เท่านั้น โดยตัดการฝึกที่ไม่จำเป็นออกทั้งหมด

๕.๖ การฝึกภาคสนามเป็นหน่วย

๕.๖.๑ ระดับกองพลทุกๆ ๓ ปี ในปีที่ไม่มีการฝึก จะฝึกปัญหาที่บังคับการแทน

๕.๖.๒ ระดับกองพลน้อยทุกๆ ๒ ปี ในปีที่ไม่มีการฝึก จะฝึกปัญหาบังคับการแทน

๕.๖.๓ ระดับกองพันฝึกทุกปี

๕.๗ สิ่งอำนวยความสะดวกในการฝึกและศึกษา

๕.๗.๑ โรงเรียนที่สำคัญ

๕.๗.๑.๑ โรงเรียนเสนาธิการ ๑ ปี

๕.๗.๑.๒ โรงเรียนนายทหาร ๓ - ๕ เดือน

๕.๗.๑.๓ โรงเรียนเหล่าต่าง ๆ

๕.๗.๑.๔ โรงเรียนพลศึกษา

๕.๗.๑.๕ โรงเรียนเตรียมทหาร

ประเทศอิสราเอลไม่มีโรงเรียนนายร้อยแต่สามารถเป็นนายทหารได้ โดยผ่านหลักสูตรนายทหาร เมื่อเป็นทหารได้ ๑๒ เดือน ทหารที่ผ่านหลักสูตรนายทหารชั้นประทวน และได้ผ่านการทดสอบไอคิว และความรู้ความสามารถแล้วจะได้รับการคัดเลือกให้เข้าโรงเรียนนายทหาร (หลักสูตร ๓ - ๕ เดือน) แล้ว จึงจะไปเข้าโรงเรียนเหล่าที่ตนสมัครใจ

๕.๗.๒ ฐานฝึก (Training Base) กองทัพอิสราเอลมีฐานฝึกกำลังสำรองขนาดใหญ่กระจายอยู่ทั่วทุกภาคสอดคล้องกับประเภทและลักษณะของหน่วยที่รับการฝึก เช่น ฐานฝึก ADAM เป็นฐานฝึก ทหารราบและหน่วยรบพิเศษระดับกองพัน (ทั้งหน่วยทหารประจำการและทหารกองหนุน) ซึ่งมีความจุ ๒,๐๐๐ คน มีเจ้าหน้าที่ทั้งทหารประจำการและลูกจ้างพลเรือนประมาณ ๑๔ คน (ผู้บังคับฐานฝึกยกเว้นออก ครูฝึกส่วนใหญ่เป็นทหารหญิง) สามารถควบคุมและอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บังคับหน่วยรับการฝึก จะนำหน่วยของตนเข้ารับการฝึกและทำการฝึกเองโดยมีครูฝึกคอยช่วยเหลือ และแนะนำหน่วยจะต้องดำเนินการเรื่องการส่งกำลังบำรุง โดยเฉพาะเรื่องที่พักและการประกอบเลี้ยงเป็นหลัก เมื่อเสร็จสิ้นการฝึกจะรายงานผลการฝึกไปยัง บก. หน่วยเหนือสูงขึ้นไป ๑ ระดับ

๕.๗.๓ ศูนย์การฝึกแบบจำลอง (Simulator Training Center)

๕.๗.๓.๑ ศูนย์แบบจำลองกระจายอยู่ทั่วไปตามชุมชนใหญ่ประเทศมีทหารประจำการและพลเรือนทำหน้าที่เป็นครูฝึกและดำเนินงานของศูนย์ (ผู้บังคับยศพันเอก) จำนวนหนึ่งเท่านั้น มีเครื่องช่วยฝึกการยิง และการแก้ปัญหาที่เป็นคอมพิวเตอร์ตลอดจนเครื่องช่วยฝึกอื่นๆ และเอกสารประกอบการฝึกพร้อมมูล รวมทั้งยังสามารถจัดเป็นชุดฝึกเคลื่อนที่ติดตั้งบนรถปิคอัพ เพื่อให้บริการการฝึกสอนแก่ประชาชนในพื้นที่ที่ห่างไกลออกหรือในสนามได้อีกด้วย

๕.๗.๓.๒ เป้าหมายการฝึกเพื่อทบทวน และเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญให้ทหารกองหนุนเกี่ยวกับการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์และการแก้ปัญหาก่อนการออกปฏิบัติการในสนาม เช่น การยิงด้วยอาวุธต่างๆ การใช้รถถัง การใช้เฮลิคอปเตอร์ การวิเคราะห์เป้าหมายการอ่านที่และภาพถ่ายทางอากาศ เป็นต้น

๕.๗.๓.๓ ระยะเวลาในการฝึกภาคเช้าจะเป็นหัวระยะเวลาในการฝึกของทหารประจำการ ภาคบ่ายหลังจากเลิกงานจะเป็นหัวระยะเวลาการฝึกของทหารกองหนุนการฝึกจะกระทำตลอดทั้งปี โดยทหารจะหมุนเวียนกันเข้ารับการฝึกครบทุกคนตามบัญชีที่หน่วยส่งมาให้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาส่วนใหญ่จะสอบได้ และนำไปปฏิบัติจริงในสนามได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นการช่วยให้ทหารมีคุณภาพ และหน่วยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๖. การบรรจุและการใช้กำลังสำรอง

หน่วยทหารประจำการจะมีกำลังพลสำรอง (ทหารกองหนุน) บรรจุประมาณ ๗๐% และ ทหารประจำการ ๓๐% (๑๐% เป็นทหารอาชีพ ๒๐% เรียกเกณฑ์) ส่วนกองพลหนุนจะมีทหารประจำการบรรจุเฉพาะในตำแหน่งที่สำคัญๆ เพื่อให้หน่วยสามารถดำรงอยู่ได้ประมาณ ๔ - ๕ % เท่านั้น ระบบการส่งกำลัง บำรุงของกองพลหนุน จะประกอบด้วยโครงสร้างอาคารในลักษณะกิ่งถาวรและถาวรบางส่วนแบบง่ายๆ ทั้งส่วนที่เป็นกองบัญชาการและคลังเท่าที่จำเป็นสำหรับเก็บรักษายุทโธปกรณ์บางประเภทและกำลังพลในอัตราโครงสร้างเท่านั้น สวรรถถึงรถสายพานลำเลียงพลและยานเกราะอื่น ๆ จะเก็บไว้ ควบคุมความชื้น (ระหว่าง ๔๐ - ๕๐ %) ในระบบเก็บแห้งซึ่งมีสิ่งอุปกรณ์ พร้อมมูลพร้อมที่จะออกปฏิบัติการได้ภายใน ๒ - ๕ นาที

๗. สิทธิกำลังพลสำรอง

ค่าตอบแทนในห้วงระยะเวลาที่ถูกเรียกเข้าประจำการทหารกองหนุนจะได้รับเบี้ยเลี้ยงเงินตามที่ตนเคยได้รับจากบริษัท ห้างร้าน หรือหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่ รัฐบาลจะจ่ายให้เฉพาะสิ่งอุปโภคบริโภคประจำวันอย่างง่ายๆ เช่น ค่าบุหรี ขนม บริษัท ห้างร้านจะได้รับเงินเดือนจากระบบประกันสังคม (Social Security) ซึ่งทหารแต่ละคนเป็นสมาชิกอยู่

กำลังสำรองประเทศสิงคโปร์ (สมบัติ ม่วงกล้า, ๒๕๔๙ : ๓๗)

ประเทศสิงคโปร์มีลักษณะเป็นเกาะมีเนื้อที่ประมาณ ๕๔๒.๖ ตารางกิโลเมตร อยู่ปลายแหลมมาลาโยมีประชากรประมาณ ๓ ล้านคนเศษ แต่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี สามารถพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองได้ด้วยการค้า การอุตสาหกรรมและธุรกิจอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แม้ว่าสิงคโปร์จะเป็นประเทศเล็กประชากรส่วนใหญ่เป็นพ่อค้า และนักธุรกิจแต่รัฐบาลสิงคโปร์ก็ยังตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันประเทศ และได้ศึกษายุทธศาสตร์และยุทธวิธีจากประเทศอิสราเอล โดยส่งนายทหารไปศึกษาระบบการป้องกันประเทศจากประเทศอิสราเอล และมีผู้เชี่ยวชาญทางทหารของประเทศอิสราเอลมาให้คำแนะนำ ในการเตรียมกำลังป้องกันประเทศสิงคโปร์ด้วย

นโยบายทางทหารของสิงคโปร์เป็นนโยบายป้องกันตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหน่วงเหนี่ยวข้าศึกไว้ให้ได้นานที่สุดจนกว่า จะได้รับการช่วยเหลือจากภายนอกประเทศ การดำเนินการเรื่องนี้ คือ ให้ชายฉกรรจ์ได้รับใช้ชาติทุกคน ให้สตรีเข้ามามีส่วนร่วมช่วยป้องกันประเทศให้กองทัพเป็นที่ยอมรับของเยาวชนเชื้อชาติต่างๆ

๑. การจัดกองทัพ

กองทัพบกสิงคโปร์จัดกำลังเป็น ๓ กองพล และหน่วยทหารอิสระอีก ๖ หน่วย

๑.๑ กองพลที่ ๓ เป็นกองพลเดียวที่เป็นกำลังประจำการ ประกอบด้วย ๓ กรมทหารราบ

๑.๒ กองพลที่ ๖ เป็นกองพลเดียวที่บรรจุกำลังประจำการเฉพาะตำแหน่งนายทหารที่สำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการฝึกกำลังพลสำรองตามกำหนด

๑.๓ กองพลที่ ๙ เป็นกองพลสำรองเช่นเดียวกับกองพลที่ ๖

๑.๔ กองพลน้อยยานเกราะ ประกอบด้วย กองพันลาดตระเวน ๑ กองพันกองพันรถถัง ๑ กองพัน กองพันสายพานลำเลียงพล ๒ กองพัน

๑.๕ หน่วยทหารช่าง ประกอบด้วย กองพันทหารช่าง และหน่วยถอดทำลายวัตถุระเบิด

๑.๖ กองพันทหารสื่อสาร ๓ กองพัน

๑.๗ กองพันพลร่ม ๑ กองพัน

๑.๘ กองพันทหารขนส่ง ๑ กองพัน

๑.๙ กองพันทหารปืนใหญ่ ๖ กองพัน

๒. การผลิตกำลังพลสำรอง

ระบบการรับราชการทหารหรือระบบการผลิตกำลังสำรองประเทศสิงคโปร์แสดงให้เห็นความมุ่งหมายที่จะให้มีทหารประจำการเพียงจำนวนน้อย ในขณะที่เดียวกันก็สร้างกำลังกองหนุนขนาดใหญ่เพื่อใช้ในการป้องกันประเทศ โดยมีกฎหมายการรับใช้ชาติ (Service Act) ปี ๒๕๑๐ ซึ่งกำหนดไว้ว่า “ชายฉกรรจ์อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ต้องเข้ารับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้คือ เป็นทหารประจำการเป็นสมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน เป็นสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือเป็นตำรวจพิเศษ”

๓. ระยะเวลาในการเข้ารับราชการทหาร แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๓.๑ รับราชการแบบเต็มเวลา ซึ่งได้แก่ ทหารประจำการมีระยะเวลารับราชการ ๒ ปี หากได้รับยศเป็นนายสิบ หรือสูงกว่านั้น จะต้องอยู่รับราชการเป็นเวลา ๒ ปี ๖ เดือน หลังจากนั้นจะถูกปลดเป็นทหารกองหนุน ซึ่งแต่ละปีจะต้องถูกเรียกเข้ารับการฝึกปีละ ๒๑ วัน จนกระทั่งอายุ ๔๐ - ๕๐ ปี ทหารกองหนุนประเภทนี้ จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุเข้าปฏิบัติงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น นอกจากนี้แล้วรัฐยังออกค่าฝึกงานให้เจ้าของกิจการ หรือนายจ้างของทหารกองหนุนเป็นเวลา ๒ ปี ด้วย

๓.๒ รับราชการแบบไม่เต็มเวลา ได้แก่ ผู้ที่มีได้ถูกเกณฑ์เป็นทหารประจำการบุคคลเหล่านี้จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยใดหน่วยหนึ่งดังต่อไปนี้ คือ กองกำลังป้องกันประเทศ หน่วยระวังเหตุหรือหน่วยตำรวจพิเศษ โดยไม่ต้องอยู่ในหน่วยดังกล่าวเต็มเวลา

หน่วยระวังป้องกันประชาชนนี้เป็นหน่วยที่ให้การสนับสนุนทั้งกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และตำรวจ ซึ่งมีการจัดแบบทหาร

๔. การควบคุมกำลังสำรอง

การเรียกพลหรือการระดมพล หน่วยทหารกองหนุนหรือหน่วยที่เตรียมขยายกำลังเป็นผู้ควบคุมทั้งทางบัญชีรายชื่อ และการติดตามถึงตัวทหารกองหนุนโดยมีความมุ่งหมายที่จะให้หน่วยกำลังสำรองพร้อมรบภายใน ๓๐ ชั่วโมง ซึ่งมีวิธีปฏิบัติดังนี้

๔.๑ กองพลหนุนและกรมทหารราบหนุนจะจัดทำบัญชี บรรจุกำลังของหน่วยทั้งกองพลซึ่งจะทำให้ทราบตำแหน่งหน้าที่ของทหารกองหนุนแต่ละคนไว้โดยแน่ชัด นอกจากนี้แล้วกองพล กรม และ กองพัน จะคัดรายชื่อทหารกองหนุนแต่ละคนในหมายเรียกพลพร้อมที่จะส่งถึงตัวทหารกองหนุนได้ทันทีเสร็จแล้วเก็บใส่หีบไว้ โดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่ระดมพล ๑๐ พื้นที่

๔.๒ ศูนย์รวมกำลังสำรองในแต่ละพื้นที่มีประมาณ ๑๐ - ๒๐ หน่วย รวมทั้งสิ้นประมาณ ๑๘๐ หน่วยแต่ละหน่วยจะมีเจ้าหน้าที่ประจำการอยู่ประมาณ ๑๕ - ๒๐ คน เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่กำลังพลสำรองทุกด้าน โดยเฉพาะการควบคุมบัญชีรายชื่อทหารกองหนุนในเขตรับผิดชอบ นอกจากนี้แล้วยังต้องจัดเตรียมเอกสารใบเบิกและคำสั่งต่างๆ ให้พร้อมด้วย

๔.๓ ในแต่ละตำบลทุกพื้นที่ที่ทหารกองหนุนอยู่ จะมีหัวหน้ากลุ่มซึ่งรู้ที่อยู่ของทหารกองหนุนแต่ละคนเป็นอย่างดี ประมาณ ๒ - ๓ คน ในจำนวนทหารกองหนุน ๒๐ - ๓๐ คน

๕. การเรียกหรือระดมพล

การเรียกหรือระดมพล มี ๒ แบบ คือ

๕.๑ การระดมพลแบบไม่เปิดเผย คือเจ้าหน้าที่จะเปิดหีบหมายเรียกพล และรับนำส่งให้หัวหน้ากลุ่ม เมื่อหัวหน้ากลุ่มได้รับแล้วจะนำไปมอบให้ถึงตัวทหารกองหนุน หรืออาจติดต่อหรือทางโทรศัพท์โดยตรงก็ได้

๕.๒ การระดมพลแบบเปิดเผยคือ การใช้เครื่องมือสื่อสารทุกชนิดที่มีอยู่ เพื่อแจ้งให้ทหารกองหนุนทุกคนทราบ และไปรายงานตัวให้ทัน ตามกำหนดซึ่ง ได้แก่ การใช้โทรศัพท์ วิทยุ หรือโทรทัศน เป็นต้น

ทหารกองหนุนเมื่อได้รับทราบถึงการระดมพลไม่ว่าจะด้วยวิธีใดก็ตาม จะไปรายงานตัว ณ หน่วยหรือจุดนัดหมาย และพร้อมรบไว้ภายในเวลา ๓๐ ชั่วโมง

กองทัพบกสิงคโปร์ได้จัดเตรียมยุทธโศปกรณ์ต่างๆ ได้แก่ อาวุธประจำกาย อาวุธประจำหน่วยและสิ่งอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อใช้ในยามฉุกเฉิน หรือยามสงครามตั้งแต่ในยามปกติด้วย การจัดเตรียมไว้ในคลัง โดยแบ่งเป็นกองพัน หรือเป็นหน่วยอย่างแน่ชัด และครบถ้วน มีการเก็บรักษาอย่างดีเป็นระเบียบและง่ายต่อการที่จะนำออกมาใช้โดยไม่สับสน

๖. การฝึกและศึกษา

ทหารกองประจำการเมื่อรับราชการครบ ๒ ปี หรือ ๒ ปี ๖ เดือน แล้วจะปลดเป็นกองหนุนและมีสภาพเป็นกองหนุนอยู่จนอายุ ๔๐ - ๕๐ ปี ตามชั้นยศในระหว่างที่มีสภาพเป็นทหารกองหนุน จะต้องเข้ารับการฝึกทบทวนไม่น้อยกว่าปีละ ๒๑ วันดังนี้

๖.๑ ทหารกองหนุนเมื่อปลดจากกองประจำการหรือประจำการครบ ๑ ปี ต้องเข้ารับการฝึก ๑๔ วัน ถึง ๒๑ วัน ๑ ครั้ง และเรียกพลเพื่อตรวจสอบอีก ๑ ครั้ง

๖.๒ ในระยะเวลาที่เป็นกองหนุน ๑๓ ปี จะแบ่งการฝึกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ การฝึกระดับบุคคลเบื้องต้น หรือฝึกตามตำแหน่งหน้าที่มีระยะเวลา ๔ ปี การฝึกในระดับสูง หรือฝึกเป็นหน่วย มีระยะเวลา ๙ ปี

๖.๓ ผู้บังคับบัญชาที่ได้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ตั้งแต่ระดับผู้บังคับกองพันขึ้นไป และฝ่ายอำนวยการ จะถูกเรียกเข้ารับการฝึกเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

๖.๔ ทหารกองหนุนเมื่ออยู่ครบวาระ ๑๓ ปี จะไม่ถูกเรียกเข้ารับการฝึกอีกแต่เป็นกำลังพลที่พร้อมจะเสริมให้หน่วยต่างๆ ที่ขาดอัตราได้ทันที เพราะถือว่าได้รับการฝึกมาดีแล้ว ในยามฉุกเฉินกำลังพลเหล่านั้นอาจถูกเรียกเข้าประจำการ ได้ทันที

๖.๕ การฝึกเป็นหน่วยระดับกองพันและส่วนบังคับบัญชาาระดับกรม มีความมุ่งหมายเพื่อให้กำลังพลมีความรู้ความชำนาญ มีลักษณะเป็นผู้นำหน่วยที่ดี สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้ทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับวิธีการฝึกจะเน้นในเรื่องบุคคลทำการรบ การฝึกเป็นหน่วยขนาดเล็ก การบังคับบัญชา การติดต่อสื่อสาร การวางแผนตลอดจนการควบคุมการยุทธในระดับกองพัน

๖.๖ การฝึกยกระดับกรมขึ้นไป ฝึกให้ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการสามารถประสานงานทำความเข้าใจกับยุทธโศปกรณ์ของหน่วย วิธีการฝึกจะกระทำในที่ตั้ง ๓ วัน และภาคสนามอีก ๕ วัน ปัจจุบันสามารถทำการฝึกได้พร้อมกัน ๑ กองพันหนุน และ ๒ กองพันโครง ทั้งนี้เนื่องจากทหารกองหนุนแต่ละคนมี อาชีพงานแตกต่างกัน ไม่ สามารถเข้ารับการฝึกพร้อมกันได้

๖.๗ หน่วยฝึกในแต่ละกองพลทหารราบจะมีหน่วยฝึกเป็นส่วนรวมให้แก่กำลังพลของหน่วย

๖.๘ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ของสิงคโปร์จะเป็นหน่วยฝึกเหล่าทหารปืนใหญ่ทั้งกำลังประจำการ และกำลังสำรองด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดร.ณัฐ ยุทธวงศ์สุข (๒๕๕๖) ศึกษาเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย พบว่า การบริหารจัดการระบบกำลังสำรองยังไม่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างของหน่วยงานในระบบกำลังสำรองยังไม่เหมาะสม ขาดความชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรการฝึก นศท. และหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรองยังไม่เหมาะสม และไม่ใช่วิธีการที่ใกล้เคียงหรือเหมือนกับกำลังประจำการ ทำให้กำลังพลสำรองไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลสำรองยังขาดแนวคิดและอุดมการณ์ในเรื่องความเสียสละ เพื่อส่วนรวม และประเทศชาติไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง กฎหมาย กฎ ระเบียบมีความล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และไม่สามารถรองรับการปฏิบัติในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรองขาดความต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

สรชัย แก้วนพ (๒๕๔๔) ศึกษาเรื่องเหตุผลของการเข้ารับการฝึก นศท. พบว่าการเข้ารับการฝึกวิชาทหารส่วนใหญ่เพียงเพื่อไม่ต้องถูกเกณฑ์เป็นพลทหารมิใช่มีใจรัก ครูฝึกและสภาพแวดล้อมของการฝึกสอนเป็นไปในแบบขาดกำลังใจ ไม่กระตือรือร้นทำงานให้เต็มที่ เพราะความเบื่อหน่ายและจำเจ ยุทธวิธีและอุปกรณ์การสอนยังขาดแคลนอย่างเห็นได้ชัด จึงสามารถวัดผลการผลิตได้ว่ายังมีประสิทธิภาพต่ำไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทัพกึ่งนั้นการเป็นกำลังพลสำรองในขั้นต่อไปจึงมีประสิทธิผลต่ำตามไปด้วย

โยธิน ไพโรพพานนท์ (๒๕๔๗) ศึกษาเรื่องการพัฒนากำลังพลสำรองของกองทัพไทย กรณีศึกษาเฉพาะ นศท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นศท. มีทัศนคติส่วนใหญ่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ (ร้อยละ ๙๓.๔) มีเหตุผลที่เข้ารับการศึกษาต่อในชั้นปีที่ ๔ และ ๕ เพราะได้ระดับยศเป็นที่ร้อยตรี โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารว่าการฝึกสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเครื่องช่วยฝึก/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

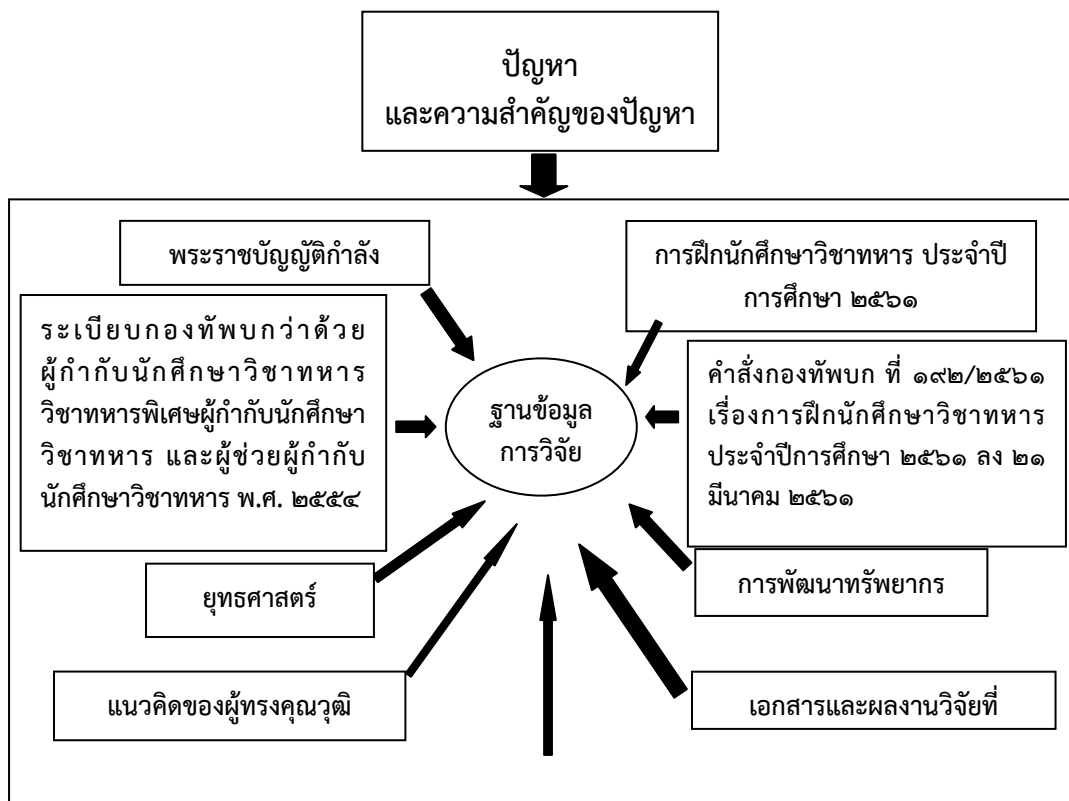
ทวีศักดิ์ เรืองพงษ์ (๒๕๔๐) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนานักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังพลสำรอง การฝึกให้เยาวชนไทยมีความรู้ในวิชาทหารและมีขีดความสามารถทำหน้าที่ผู้บังคับหมู่ และผู้บังคับหมวดได้ เมื่อจบวิชาทหารปี ๓ และปี ๕ ตามลำดับ ให้การฝึกวิชาทหารกระทบต่อการเรียนของเยาวชนน้อยที่สุด และได้รับสิทธิในการยกเว้นการคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร การเข้ารับการศึกษาวิชาทหารมีจุดมุ่งหมายเพียงเพื่อได้รับสิทธิยกเว้นการคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่านั้น ทำให้นโยบายด้านกำลังพลสำรองของกองทัพบกได้รับผลกระทบโดยตรง สมควรที่จะต้องหันมาทบทวน

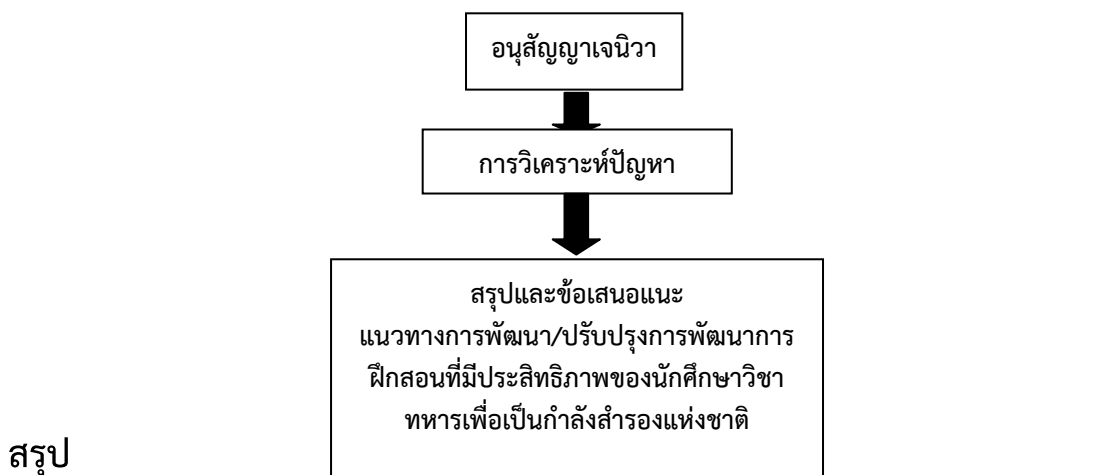
ระบบกำลังพลสำรองใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการฝึกนักศึกษาเพื่อเป็นกำลังพลสำรองระดับผู้บังคับหมู่ ผู้บังคับหมวด

ธานินทร์ สุวรรณคดี (๒๕๕๗) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางกำลังพล มณฑลทหารบกที่ ๔๒ พบว่า งานต่างๆที่หน่วยได้ปฏิบัติเพื่อเป็นสวัสดิการเสริมสร้างขวัญ หรือการพัฒนาคุณภาพของกำลังพลต่างๆ กำลังพลส่วนใหญ่พึงพอใจ แต่ก็มีบางงานที่มีข้อบกพร่องขาดการควบคุมกำกับดูแล ซึ่งต้องเร่งแก้ไขปรับปรุงในรายละเอียดที่สำคัญต่องาน โครงการที่จัดทำต้องเกิดจากความต้องการของกำลังพลอย่างแท้จริง และเมื่อปฏิบัติแล้วต้องปฏิบัติให้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับงานที่ต้องการ หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา

มนตรี สังขทรัพย์ (๒๕๔๕) ได้ศึกษาเรื่อง ทศนคติของกำลังพลสำรองที่มีต่อระบบกำลังพลอาสาสมัคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทัศนคติของกำลังพลสำรองที่มีต่อระบบกำลังพลอาสาสมัคร พบว่ากำลังพลสำรองส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกับการให้ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ เพราะนอกจากจะได้ยศสูงขึ้น ซึ่งเป็นเกียรติแก่ตนเองและวงศ์ตระกูลแล้วยังหมายถึงการได้สิทธิประโยชน์อื่นๆ สูงขึ้นด้วย เช่น เครื่องราชอิสริยาภรณ์เงินเดือนสูงขึ้น กำลังพลสำรองส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการจัดให้มีการฝึกตามแนวทางรับราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทั้งนี้เป็นเพราะกำลังพลสำรองเห็นว่าเมื่อเสียเวลามาฝึกแล้ว ก็ต้องการได้ความรู้เพิ่มเติม เหตุผลหลักของการสมัครหรือไม่สมัครของกำลังพลสำรองคือวันที่รับการฝึก เนื่องจากกลัวผลที่จะกระทบต่อการทำงาน เพราะกำลังพลสำรองส่วนใหญ่มีอาชีพพนักงานบริษัท (ร้อยละ ๕๘) และพนักงานรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ ๑๙) ซึ่งต้องทำงานในวันเสาร์ นอกจากนี้ก็มีเรื่องเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์บางอย่าง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่ควรพิจารณาแก้ไข ซึ่งได้แก่ค่ารักษาพยาบาลเฉพาะตนที่กำลังพลสำรองต้องการให้ได้สิทธิเท่ากับกำลังพลประจำการที่ให้สิทธิกับครอบครัว รูปแบบของระบบกำลังพลอาสาสมัครที่นำเสนอในการวิจัยครั้งนี้ นับว่าเป็นระบบที่ใช้ได้

กรอบแนวคิดของการวิจัย





สรุป

ระบบการผลิตกำลังสำรองกองทัพไทยกับต่างประเทศ ใช้ความแตกต่างและคล้ายคลึงกันพอที่จะสรุปได้ดังนี้

ประเทศขนาดเล็ก ได้แก่ ประเทศไทย อิสราเอล และ สิงคโปร์ ซึ่งมีประชากรน้อยจะใช้ระบบบังคับโดยใช้กฎหมายเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่แหล่งกำเนิดของกำลังพลสำรองที่ประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ได้กำหนดให้ชายต้องเข้ารับราชการทุกคน โดยจะต้องเป็นพลทหารกองประจำการก่อนที่จะเปลี่ยนฐานะเป็นกำลังพลสำรองประเภทนายทหารกองหนุน และนายสิบกองหนุน แต่ประเทศไทยจะมาจาก นศท. บางส่วน สำหรับสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศมหาอำนาจ ที่มีประชากรมาก และมีกองทัพขนาดใหญ่ได้ใช้ระบบอาสาสมัครกำลังพลสำรองจะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังประจำการตั้งแต่มียมปกติ และมีการฝึกวิชาทหารในสถานศึกษาคล้ายคลึงกับ นศท. ไทย แต่จะใช้เวลา ๔ ปี ในขณะที่ไทยใช้เวลา ๓ ปี และ ๕ ปี

ด้านสิทธิประโยชน์มักพบว่ากำลังพลสำรองต่างประเทศมีสิทธิประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบกำลังสำรองที่สูงกว่าประเทศไทยในทุกด้าน กำลังพลสำรองต่างประเทศยังมีแนวทางในการรับราชการในฐานะกำลังพลสำรอง หรือการรับเข้าเป็นทหารประจำการที่ชัดเจนรวมทั้งภายหลังจากปลดประจำการไปแล้วยังสามารถกลับไปประกอบอาชีพเดิมได้ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่ช่วยให้สามารถกลับไปทำงานกับเอกชนได้ แตกต่างจากประเทศไทย ซึ่งยังขาดนโยบายในจุดนี้ทำให้วัตถุประสงค์บางส่วนในการสมัครเรียน นศท. มาจากความต้องการความสะดวกในการทำงานกับภาคเอกชน

เพื่อให้ได้วัตถุประสงค์ตรงตามนโยบายกองทัพที่ว่าด้วยกำลังสำรอง ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการปรับเรื่องเกี่ยวกับการฝึกสอนของ นศท. เพื่อให้มีความเหมาะสม มีคุณภาพมากขึ้นทั้งในด้านทัศนคติ ด้านสิทธิประโยชน์ กระบวนการฝึกสอน ซึ่งรวมทั้งประสิทธิภาพของครูฝึกสอนให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมีความเป็นทหารอาชีพ มีความเชี่ยวชาญชำนาญการในการปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย มีความสำนึกในการเป็นทหาร มีความเสียสละ อุดหนุน กล้าหาญ ซึ่งการพัฒนาการฝึกสอน นศท. ก็เช่นกัน ทั้งนี้อาจนำเอาแนวความคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ใน

กระบวนการฝึกสอนการพัฒนาเพื่อให้ได้ นศท. ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นตรงตามนโยบายกองทัพบก
เพื่อเป็น กำลังสำรองที่เข้มแข็งในการเป็นส่วนสนับสนุนความมั่นคงแห่งชาติได้ในยามเกิดสงคราม

บทที่ ๓

นโยบายของรัฐและกองทัพที่เกี่ยวกับการจัดกำลังสำรอง

ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพของนักศึกษาวิชาทหารเพื่อเป็นกำลังสำรองแห่งชาติ ผู้วิจัยดำเนินการทำวิจัย ซึ่งสามารถนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๒. อนุสัญญาเจนีวา
๓. นโยบายกองทัพบกเกี่ยวกับระบบกำลังสำรอง
๔. การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของมณฑลทหารบกที่ ๑๔
๕. สรุป

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบแนวทางที่สำคัญของยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี

ด้านที่ ๑ ความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและเพิ่มความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชันสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
3. การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
4. การพัฒนาระบบกลไก มาตรการ และความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
5. การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
6. การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
7. การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

ด้านที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

1. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้าการลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
2. การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
3. การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
4. การพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
5. การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
6. การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาภพกับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

ด้านที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

1. พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
2. การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
3. ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
4. การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
5. การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

ด้านที่ 4 การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

1. สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
2. พัฒนาระบบบริหารและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
3. มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
4. สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูตทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
5. พัฒนาสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

ด้านที่ 5 การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

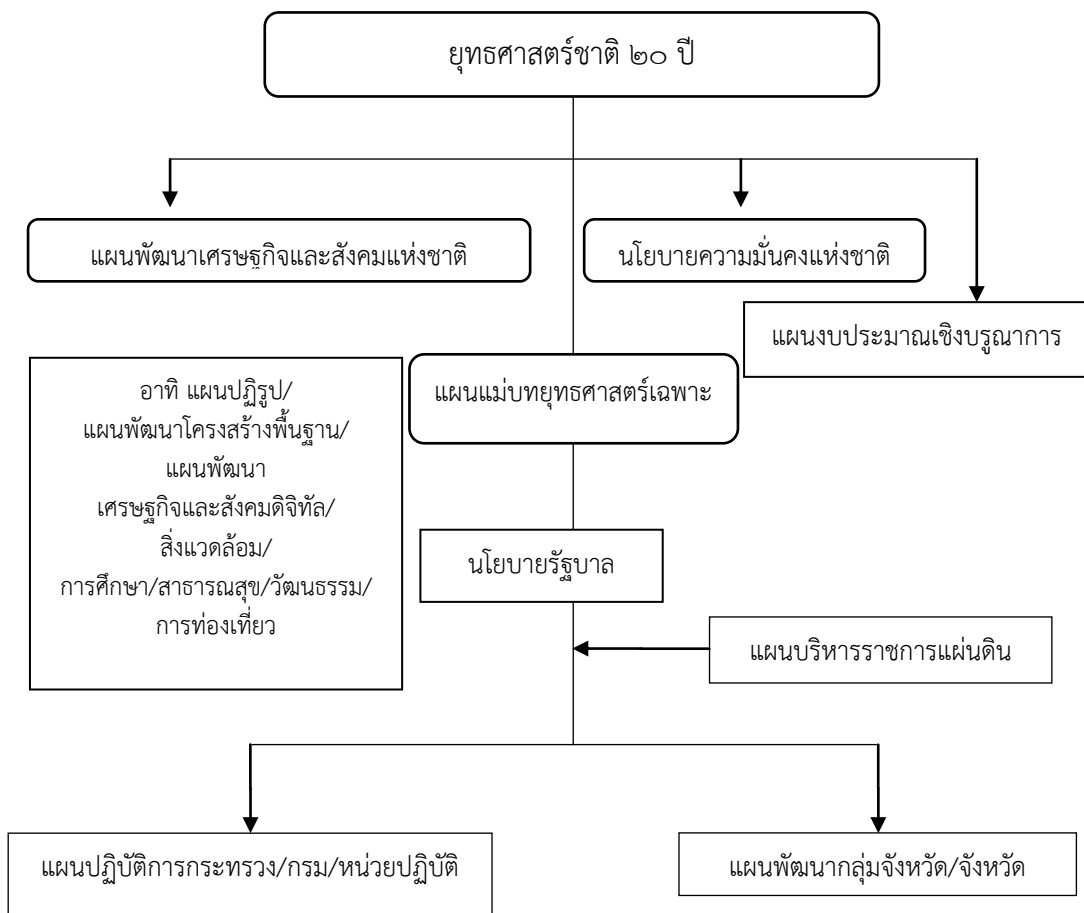
1. จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
2. วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
3. การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
6. การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

1. การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
2. การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
3. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
4. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
5. การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ
6. ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
7. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
8. ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ

แผนภาพที่ ๓ - ๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



ยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน

แนวทาง

๑. ประเทศมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงในกลุ่มประเทศนานาประเทศ

๒. ปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

๓. สังคมมีความสมานฉันท์

๔. ประชาชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ประเทศไทยมีความพร้อมต่อการรับมือภัยคุกคามทางทหาร

๖. อันดับความเสี่ยงจากการก่อการร้ายต่ำกว่าอันดับที่ 20 ของโลก

๗. อันดับความเสี่ยงจากการโจมตีด้านไซเบอร์ ในต่ำกว่าอันดับที่ 10 ของโลก

เป้าหมาย

๑. สร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความหวงแหนและธำรงรักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒. เสริมสร้างความปรองดองของคนในชาติและมีกลไกในการตรวจสอบและพัฒนาภาคการเมือง

๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยกระบวนการสันติสุขแนวทางสันติวิธีและกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่บนพื้นฐานความแตกต่างทางอัตลักษณ์และชาติพันธุ์

๔. พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศ

๕. ส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง

อนุสัญญาเจนีวา

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่องความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธ (Optional Protocol on the Involvement of Children in Armed Conflicts)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child) ในปี พ.ศ.2532 ที่ประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติได้ให้การรับรองอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งเป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยคณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ตามหลักการของกฎบัตรสหประชาชาติที่ว่าด้วยศักดิ์ศรีและคุณค่าของมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน โดยค่านึงว่าเด็กมีสิทธิ จะได้รับการดูแลและช่วยเหลือทั้งในสภาพแวดล้อมของครอบครัว และการเลี้ยงดูอื่นๆ บนพื้นฐานของประเพณีและค่านิยมทางวัฒนธรรมของชาติพันธุ์และสังคม

สำหรับประเทศไทยได้ลงนามเข้าเป็นภาคี เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2535 และอนุสัญญาฯ มีผลบังคับใช้ในประเทศไทย ตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2535 เป็นต้นมา อนุสัญญาฯ มีทั้งหมด 54 มาตรา โดยมีหลักการ สำคัญคือ การไม่เลือกปฏิบัติและประโยชน์สูงสุดของเด็ก สำหรับเนื้อหาสาระประกอบด้วย สิทธิของเด็ก 4 ด้าน ได้แก่ สิทธิในการอยู่รอด สิทธิที่จะได้รับการปกป้อง

คุ้มครอง สิทธิที่จะได้รับการพัฒนา และสิทธิในการมีส่วนร่วมต่อมาในปี พ.ศ. 2543 สหประชาชาติได้ประกาศให้การรับรองพิธีการเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ซึ่งเป็นข้อตกลงเสริมของอนุสัญญาฯ และเปิดโอกาสให้ทุกประเทศทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาคีของอนุสัญญาฯ สามารถ ลงนามเข้าเป็นภาคีได้ จำนวน 2 เรื่องด้วยกัน คือ

1.1 พิธีสารเลือกรับเรื่องความเกี่ยวพันของเด็ก สัญญาข้อ 38 เพื่อประกันว่าเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี จะไม่เข้าร่วมในกองทัพ

๑.๒ พิธีสารเลือกรับเรื่องการค้าเด็ก การค้าประเวณีเด็ก และสื่อลามกที่เกี่ยวกับเด็ก : เพิ่มเติมอนุสัญญา ข้อ ๓๒, ๓๔ และ ๓๕ เพื่อประกันการคุ้มครองเด็กจากการแสวงประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางเพศ ทั้งนี้ประเทศไทยได้ลงนามเข้าเป็นภาคีพิธีสารเลือกรับฯ เรื่องการค้าเด็ก การค้าประเวณีเด็ก และสื่อลามก

ประเทศไทยได้ยื่นภาคยานุวัติสารเข้าเป็นภาคีพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่อง ความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธโดยเข้าเป็นภาคีเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา ทำให้มีพันธะผูกพัน ในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญา ว่าด้วยสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติ ซึ่งกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามพิธีสารฯ ดังกล่าวโดย

1. เมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ. 2550 ได้แต่งตั้งคณะทำงาน คณะทำงานจัดทำรายงานเรื่องความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธ ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ผู้แทนเด็กและเยาวชน รวม 18 คน

๒. เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2551 จัดประชุมประชาพิจารณ์ร่างรายงาน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน และภาคประชาสังคมได้แสดงความคิดเห็น และนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการประชุมมาปรับปรุงร่างรายงานให้มีความครอบคลุมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

๓. เมื่อวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2551 นำเสนอร่างรายงานเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการเรื่องสิทธิเด็ก ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบร่างรายงาน โดยให้เพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ให้เป็นปัจจุบันโดยมอบหมายผู้แทนกระทรวงการต่างประเทศพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหาสาระเพิ่มเติม

๔. เมื่อวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2551 นำเสนอร่างรายงานเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบร่างรายงาน ทั้ง 2 ฉบับ และมีมติให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบก่อนเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิเด็กแห่งสหประชาชาติต่อไป

สาระสำคัญของรายงานเรื่อง ความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธ โดยสรุปดังนี้

1. สถานการณ์ทั่วไปประเทศไทยไม่มีการเกณฑ์เด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี เข้าไปมีส่วนร่วมในกองทัพ ทั้งโดยเกณฑ์และสมัครใจ และไม่มียุทธวิธีให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดมาใช้ดินแดนไทยเป็นฐานปฏิบัติการที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อเสถียรภาพ และความมั่นคงต่อประเทศอื่น จึงไม่มีกองกำลังติดอาวุธที่สู้รบในอาณาเขตของไทย

2. มาตรการการดำเนินงานของประเทศไทยที่เป็นการประกันการไม่ให้เกิดกเข้าไป มีส่วนร่วมในการสู้รบ ได้แก่

2.1 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497

2.2 ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่องการรับทหารกองเกินอายุ 18 - 201 เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีการร้องขอ พ.ศ. 2543

2.3 การเข้าเป็นภาคีข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

2.4 การแต่งตั้งคณะกรรมการเผยแพร่กฎหมายระหว่างประเทศ และสิทธิมนุษยชน ในหลักสูตรทุกระดับทางการทหาร

กระทรวงกลาโหมได้ดำเนินการแก้ไขกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 โดยปรับเปลี่ยนอายุสำหรับบุคกผู้มีสิทธิสมัคร เข้ารับการฝึกวิชาทหารให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (ข้อ 38 วรรคสาม) และพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่อง ความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธ (ข้อ 3 วรรคหนึ่ง)ในการที่จะให้บุคคลนั้นเมื่อเข้ามารับการฝึกวิชาทหารแล้วสามารถใช้อาวุธ ทำการฝึกจึงจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์อายุของบุคคลที่จะมีสิทธิสมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหาร โดยกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำคือ มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบห้าปีบริบูรณ์ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม ของปีปฏิทิน ที่สมัคร (ฐานิสร์ ทองนอก และคณะ ออนไลน์, 2558)

นโยบายกองทัพเกี่ยวกับกำลังสำรอง

เพื่อให้การดำเนินการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งต่อไปจะเรียกชื่อย่อว่า “นศท.” ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน เรื่อง การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ จึงให้ปฏิบัติดังนี้-

๑. เจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา : ต้องการให้ นศท. มีจิตสำนึกต่อการฝึกวิชาทหารว่า เมื่อสมัครและผ่านการคัดเลือกเข้ารับการฝึกวิชาทหารแล้วจะต้องเป็นทหารตลอดชีวิตจนกว่าจะปลดจากกองหนุน จึงต้องอธิบายและทำความเข้าใจให้ทุกคนที่เข้ารับการฝึกวิชาทหารทราบว่าต้องเป็นกำลังพลสำรองของชาติจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นทหารกองหนุนดังนั้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ที่กำกับดูแล นศท. ต้องเน้นย้ำให้ นศท. ทุกนายตระหนักถึงความเป็นคนไทยที่ต้องรับใช้ชาติอันเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง

วิชาทหารเป็นผู้ที่สมัครใจเข้ารับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรของกระทรวงกลาโหมเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพ ทั้งประเภทนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน เพื่อเสริมกำลังให้กับกองทัพในยามสงคราม ต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วยการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ศาสนา และความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างแน่นแคว้น เป้าหมายสุดท้ายของการฝึกคือ ทำให้นักศึกษาวิชาทหารทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ เห็นความสำคัญด้านความมั่นคงของชาติ กล้าเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเป็นพลังแกนนำแห่งความสามัคคีของชาติ สามารถให้การสนับสนุนงานด้านความมั่นคงอันเป็นประโยชน์ เช่น การเป็นแหล่งข่าวที่มีประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานเพื่อช่วยเหลือด้าน

สาธารณสุข และสุดท้าย คือมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยที่สังกัด เพื่อปกป้องเอกราช และความมั่นคงของชาติ

๑.๑ นโยบายการฝึกวิชาทหาร

๑.๑.๑ ส่งเสริมให้ นศท. แสดงออกถึงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ได้ทรงเสียสละเพื่อพสกนิกรชาวไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน และความจงรักภักดีต่อสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันคู่ชาติที่สำคัญยิ่งมาตลอดระยะเวลาของการสร้างชาติบ้านเมือง

๑.๑.๒ ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึก นศท. ทุกระดับต้องระลึกเสมอว่าการฝึก นศท. เป็นการฝึกเพื่อมุ่งหมายให้ผู้รับการฝึกเป็นทหารอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านจิตใจ, ความรู้ความสามารถ, ทักษะ และ ทางร่างกาย มีใช้มุ่งหมายแค่เพียงการเรียนรู้วิชาทหารเท่านั้น

๑.๑.๓ เสริมสร้างให้ นศท. ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชาติ จึงต้องมีความรักความหวงแหน สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศชีวิตให้กับชาติ โดยกำหนดให้มีการปฏิญาณตนต่ออนุสาวรีย์บูรพมหากษัตริย์ หรือวีรชนผู้กล้า ในพื้นที่ที่ตั้งหน่วยก่อนทำการฝึกภาคปกติ และภาคสนาม

๑.๑.๔ เสริมสร้างให้ นศท. มีความรู้ และประสบการณ์ในวิชาทหารที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดี เชื่อมมั่น ศรัทธาในกองทัพ และมีความพร้อมที่จะเข้ารับใช้ประเทศชาติอย่างเต็มใจในฐานะกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพ

๑.๑.๕ เสริมสร้างให้ นศท. เป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทหารกับประชาชน รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนในสังคม โดยเฉพาะในเรื่องการรณรงค์เพื่อป้องกันและต่อต้านยาเสพติด

๑.๑.๖ ส่งเสริมให้ครูฝึก มีการพัฒนาตนเอง รวมถึงจัดการฝึกให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น ด้วยการคัดเลือก นศท. มาเป็นผู้ช่วยครูฝึก เพื่อสร้างเสริมลักษณะผู้นำ หน่วยฝึกวิชาทหารจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติทุกขั้นตอนของการฝึก เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการฝึกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๑.๗ นำโครงการศูนย์ฝึกแข่งขัน สถานศึกษาร่วมใจ มุ่งไปสู่มาตรฐานเดียวกัน มาดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้ นศท. ได้ฝึกปกครองตามสายการบังคับบัญชา

๑.๑.๘ ทุกศูนย์ฝึกล้วนต้องให้ความสำคัญในการฝึกสวนสนามของ นศท. เนื่องจากเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ นศท. โดยใช้วิถีทัศน์ของ ทบ.เป็นแนวทางการปฏิบัติ

๑.๑.๙ งานตามนโยบายของ ทบ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ ให้พิจารณา สอดแทรกเนื้อหาของวิชาในการฝึกศึกษาวิชาทหารให้กับ นศท. ในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง, ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ และกฎหมายที่ทหารควรรู้ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒. การรับสมัคร นศท. ชั้นปีที่ ๑ และการรายงานตัว นศท. ชั้นปีที่ ๑ - ๕ (ข,ญ)

การรับสมัคร นศท. ชั้นปีที่ 1 คุณลักษณะและคุณสมบัติการสมัครเป็น นศท. ดังนี้

๑. คุณลักษณะ

๑.๑ เป็นชายหรือหญิงและมีสัญชาติไทย

๑.๒ มีอายุไม่เกิน ๒๒ ปีบริบูรณ์ โดยให้นับอายุตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร สำหรับผู้ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะต้องได้รับความยินยอมของบิดา มารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย

๑.๓ ไม่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๑.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นทหารได้เฉพาะบางท้องที่ตามกฎหมายที่ออกตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗

๑.๕ มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษทุกประเภท

๑.๖ ไม่เป็นทหารประจำการ กองประจำการ หรือถูกกำหนดตัวเข้ากองประจำการแล้ว

๒. คุณสมบัติ

๒.๑ กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาที่ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เปิดการฝึกวิชาทหาร

๒.๒ สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม หรือเทียบเท่าขึ้นไป และมีผลการศึกษาของชั้นมัธยมศึกษาปีที่สามหรือเทียบเท่า ตั้งแต่ ๑.๐ ขึ้นไป

๓. ตารางแสดงส่วนสัมพันธ์ ขนาดร่างกายการสมัครเป็น นศท. ต้องมีขนาดรอบตัว น้ำหนัก และความสูง ตามส่วนสัมพันธ์ ตามตารางที่ ๓ - ๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓ - ๑ แสดงส่วนสัมพันธ์ ขนาดร่างกายการสมัครเป็น นศท.

อายุ (ปี) / บริบูรณ์	ชาย				หญิง	
	ขนาดรอบตัว (อก)		น้ำหนัก (กก.)	ความสูง (ซม.)	น้ำหนัก (กก.)	ความสูง (ซม.)
	หายใจเข้า (ซม.)	หายใจออก (ซม.)				
๑๖	๗๖	๗๓	๔๔	๑๕๖	๔๒	๑๔๙
๑๗	๗๗	๗๔	๔๖	๑๕๘	๔๓	๑๕๐
๑๘	๗๘	๗๕	๔๘	๑๖๐	๔๔	๑๕๑
๑๙ ถึง ๒๒	๗๙	๗๖	๔๙	๑๖๑	๔๕	๑๕๒

ที่มา : ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนว่าด้วย การรับสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๖๑

ทั้งนี้ค่าดัชนีความหนาของร่างกาย (BodyMassIndex) ชายต้องน้อยกว่า ๓๕ กิโลกรัม/ตารางเมตร และหญิงต้องน้อยกว่า ๓๐ กิโลกรัม /ตารางเมตร

๔. ตารางการทดสอบสมรรถภาพร่างกายเป็นไปตาม ตารางที่ ๓ - ๒

ตารางที่ ๓ - ๒ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย

ลำดับ	นักศึกษาชาย			นักศึกษาหญิง	
	การทดสอบ	จำนวน	เวลา	จำนวน	เวลา
๑	ลูก - นิ่ง	๓๔ ครั้ง	ภายใน ๒ นาที	๒๕ ครั้ง	ภายใน ๒ นาที
๒	ดันพื้น	๒๒ ครั้ง	ภายใน ๒ นาที	๑๕ ครั้ง	ภายใน ๒ นาที
๓	วิ่ง	๘๐๐ เมตร	ภายใน ๓.๑๕ นาที	๘๐๐ เมตร	ภายใน ๔.๐๐ นาที

ที่มา : ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนว่าด้วย การรับสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และ รายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๖๑

นักศึกษาชาย จะต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายตามที่กำหนด

ดังนี้

๑. ลูก - นิ่ง ๓๔ ครั้ง ภายในเวลา ๒ นาที
๒. ดันพื้น ๒๒ ครั้ง ภายในเวลา ๒ นาที
๓. วิ่งระยะทาง ๘๐๐ เมตร ใช้เวลาไม่เกิน ๓ นาที ๑๕ วินาที

นักศึกษาหญิงจะต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายตามที่กำหนด

ดังนี้

๑. ลูก - นิ่ง ๒๕ ครั้ง ภายในเวลา ๒ นาที
๒. ดันพื้น ๑๕ ครั้ง ภายในเวลา ๒ นาที
๓. วิ่งระยะทาง ๘๐๐ เมตร ใช้เวลาไม่เกิน ๔ นาที
๕. ใบสมัครและเงื่อนไข นศท. ชั้นปีที่ ๑ (รต.๑) ตามที่ทางราชการกำหนด

การรายงานตัว นศท. ชั้นปี ๑, ๒, ๓, ๔, และ ๕

๑. หลักฐานการรายงานตัว นศท. ชั้นปีที่ ๑

๑.๑ ใบสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหาร (แบบ รต.๑) (ทบ.๓๔๙ - ๐๐๑) ให้รับจาก สถานศึกษาวิชาทหารที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบัน โดยนักศึกษาที่ยื่นความจำนงขอสมัครเข้าเป็นนักศึกษา วิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ ต้องกรอกข้อความให้ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และลงลายมือชื่อด้วยตนเอง

๑.๒ ในช่องคำรับรองของสถานศึกษาวิชาทหารในใบสมัคร (แบบ รต.๑) ต้องให้ หัวหน้าสถานศึกษาวิชาทหารหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ เป็นผู้ลงนามรับรอง ความประพฤติ โดยรับรองว่าจะปกครองให้นักศึกษาวิชาทหารอยู่ในระเบียบวินัยอันดี และจะให้ความสะดวกใน การฝึกวิชาทหารของผู้สมัครตามที่กองทัพบกกำหนด ตลอดจนรับรองการกรอกข้อความในใบสมัคร ว่าเป็นความจริงด้วยตนเองและลงลายมือชื่อ พร้อมทั้งประทับตราของสถานศึกษาวิชาทหารกำกับไว้

๑.๓ บิดามารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายจะต้องลงนามยินยอมในใบสมัคร (แบบ รด.๑) ให้สมัครเข้าฝึกวิชาทหารได้ โดยจะต้องลงนามด้วยตนเอง และผู้อื่นจะลงนามแทนมิได้

๑.๔ รูปถ่ายสีขนาด ๓ x ๔ เซนติเมตร แต่งเครื่องแบบนักศึกษา หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา จำนวน ๑ รูป

๑.๕ หลักฐานแสดงผลการศึกษาสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ หรือเทียบเท่า ซึ่งมีผลการศึกษาไม่ต่ำกว่าที่กองทัพบกกำหนด โดยหัวหน้าสถานศึกษาวิชาทหารหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจ ให้เป็นผู้รับรองคะแนนเฉลี่ยในหลักฐาน

๑.๖ สำเนาทะเบียนบ้านปัจจุบันของผู้สมัคร และ บิดา - มารดา หรือถ่ายเอกสารจากฉบับเจ้าบ้าน คนละ ๑ ฉบับ โดยมีเจ้าบ้าน หรือผู้แทนสถานศึกษาวิชาทหาร เป็นผู้รับรองสำเนาถูกต้อง

๑.๗ สำเนาหลักฐานการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล (ถ้ามี) จำนวน ๑ ฉบับ

๑.๘ ใบรับรองแพทย์ที่มีใบอนุญาตประกอบโรคศิลป์ รับรองว่ามีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งออกให้ไม่เกิน ๓๐ วัน ก่อนวันรับสมัคร (ศฝ.๗ จัดแพทย์จาก รพ.ค่ายนวมินฯ ดำเนินการให้ในวันรับสมัคร)

๒. หลักฐานการรายงานตัว นศท.ชั้นปีที่ ๑ (เข้าชั้น) ๒ และ ๓

๒.๑ ใบรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร (แบบ รด.๒) ให้รับจากสถานศึกษาวิชาทหารที่กำลังศึกษาอยู่ปัจจุบันโดยนักศึกษาวิชาทหารที่ยื่นความจำนงขอรายงานตัวต้องเขียนและลงลายมือชื่อด้วยตนเอง

๒.๒ ในช่องคำรับรองของสถานศึกษาวิชาทหารในใบรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร (แบบ รด.๒) หัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้รับมอบอำนาจจากหัวหน้าสถานศึกษาวิชาทหาร เป็นผู้ลงนามรับรองความประพฤติตลอดจนรับรองการรอกข้อความในแบบรายงานตัว และประวัติของนักศึกษาวิชาทหารว่าเป็นความจริงและประทับตราของสถานศึกษาวิชาทหารกำกับไว้

๒.๓ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองตามกฎหมาย จะต้องลงนามยินยอมในใบรายงานตัว (แบบ รด.๒) ให้รายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร โดยจะต้องลงนามด้วยตนเอง และผู้อื่นจะลงนามแทนมิได้

๒.๔ รูปถ่ายสีขนาด ๓ x ๔ เซนติเมตร แต่งเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหาร ที่ถ่ายไม่เกิน ๖ เดือน หน้าตรง ไม่สวมหมวก ไม่สวมแว่นตา จำนวน ๑ รูป

๒.๕ สำเนาหลักฐานการเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล (ถ้ามี) จำนวน ๑ ฉบับ

๒.๖ หนังสือรับรองการฝึกวิชาทหาร กรณีนักศึกษาวิชาทหารโอนย้ายระหว่างสถานศึกษาวิชาทหารส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค หรือโอนย้ายต่างส่วนภูมิภาค ให้ศูนย์การกำลังสำรอง, ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก, หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก และหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก ที่ฝึกวิชาทหารอยู่เดิม เป็นผู้ออกหนังสือรับรองการฝึกวิชาทหาร

๒.๗ นักศึกษาวิชาทหารที่ขอรรับสิทธิไว้ ต้องนำหลักฐานหนังสือรับรองการขอรรับสิทธิฉบับจริง

๒.๘ นักศึกษาวิชาทหารที่ได้รับอนุมัติให้รายงานตัวกรณีเหตุสุดวิสัยฯ ตามที่กำหนด ในข้อ ๒๕ ของระเบียบ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาการฝึก และการสอบนักศึกษาวินัยทหาร พ.ศ.๒๕๕๕ ต้องมีหลักฐานการอนุมัติกรณีดังกล่าวมาแสดงด้วย

๒.๙ เงินบำรุงเพื่อส่งเสริมการฝึกนักศึกษาวินัยทหาร จำนวน ๖๕๐ บาท

๓. การรายงานตัว นศท. ชั้นปีที่ ๔, ๕ ทบ., ทร. หลักเกณฑ์พิจารณาจัด นศท. ชั้นปีที่ ๔ เข้ารับการฝึกในส่วนของกองทัพเรือ

๓.๑ ศึกษาในสถานศึกษาในกลุ่ม กองทัพเรือ

๓.๒ สำเร็จวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ และชั้นทะเบียนนำปลดเป็นกองหนุนในส่วนของกองทัพเรือ

๓.๓ สมัครงใจเข้ารับการฝึกเป็นนักศึกษาวินัยทหารในส่วนของกองทัพเรือ

๓.๔ กรณีจากข้อ ๒.๒.๓.๑.๑ ถึง ๒.๒.๓.๑.๓ มีจำนวนยอด นศท. ไม่เพียงพอจะพิจารณาจากสถานศึกษาในส่วนของกองทัพบก มาเข้ารับการฝึกเป็นนักศึกษาวินัยทหารในส่วนของกองทัพเรือ ให้ครบตามจำนวนที่ นรต. กำหนด ที่เหลือจึงจะเป็นในส่วนของ ทบ.

๓.๕ หลักฐานการรายงานตัวใช้ใบรายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารแบบ รด.๒

๔. นศท. ชั้นปีที่ ๕ ทบ. และ ทร.

๔.๑ มีคุณสมบัติครบได้เลื่อนชั้นปีตามประกาศผลการสอบในส่วนของ ทบ. และ ทร.

๔.๒ นศท. ชั้นปีที่ ๔, ๕ ไม่ต้องชำระค่าบำรุงส่งเสริมการฝึกนักศึกษาวินัยทหาร

๕. หลักฐานการรายงานตัวกรณีมีการโอนย้ายสถานศึกษา

๕.๑ การโอนย้ายสถานศึกษาของ นศท. ระหว่างปีการศึกษา เมื่อ นศท. รายงานขอโอนย้ายสถานศึกษา (ย้ายเข้า - ย้ายออก) ในระหว่างปีการศึกษา ให้ ผกท. รายงานส่งเอกสารให้ ศฝ.นศท.มทบ.๑๔ ภายใน ๑๕ วัน หลังจากได้รับคำร้องขอจาก นศท. โดยส่งเป็นลายลักษณ์อักษร (หนังสือแนบ) ตัวอย่างใบรายงานตัวแบบโอนย้าย

๕.๒ นศท. ที่ย้ายสถานศึกษาถ้าเข้าศึกษาตรงชั้นปีให้รายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารได้ถ้าไม่ตรงชั้นปีต้องรายงานตัวขอรับสิทธิ์ไว้ก่อนจนกว่าจะตรงชั้นปีจึงจะรายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารได้ยกตัวอย่าง เช่น นศท. ก. เรียนชั้น ม.๔ สอบได้วิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ ในปีการศึกษานี้ย้ายสถานศึกษาไปเรียนสายอาชีพ ปวช.๑ ไม่สามารถรายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารได้ต้องขึ้น ปวช.๒ จึงจะมีสิทธิ์รายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๒ หรือ นศท. ก. เรียนชั้น ปวช.๑ สอบได้วิชาทหารชั้นปีที่ ๑ แต่ไม่ผ่าน ปวช.๑ จะรายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๒ ไม่ได้ต้องขึ้นชั้น ปวช.๒ จึงจะมีสิทธิ์รายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๒ ได้จากกรณีดังกล่าวทางสถานศึกษาวิชาทหารจะต้องทำบัญชีขอรับสิทธิ์ พร้อมด้วยหลักฐานแบบรายงานตัว และใบรับรองการฝึกวิชาทหารส่งให้ศูนย์การฝึกฯ เพื่อดำเนินการตามระเบียบ นรต. ต่อไป หากสถานศึกษาวิชาทหารไม่ได้ดำเนินการ นศท. จะไม่มีสิทธิ์ในปีการศึกษาหน้าต่อไป จึงขอให้สถานศึกษาวิชาทหารได้ตรวจสอบด้วยเพราะจะมี นศท. ที่หมดสิทธิ์ ไม่สามารถรายงานตัวเข้ารับการฝึกวิชาทหารได้ทุกปี ทั้งนี้ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อนถึงวันรับรายงานตัว นศท. (การขอรับสิทธิ์จะขอติดต่อกันเกินกว่า ๒ ปีไม่ได้)

๕.๓ การสมัครรับสิทธิ์ของ นศท. ชั้นปีที่ ๒, ๓ เมื่อ นศท. สมัครรับสิทธิ์ให้ ผกท. รวบรวมหลักฐานการสมัครรับสิทธิ์ ส่งให้ ศฝ.นศท.มทบ.๑๔ ในวัน รับประทานอาหารประกอบด้วย ใบรับรองการฝึกวิชาทหาร จำนวน ๑ ฉบับ, ใบรายงานตัว จำนวน ๑ ฉบับ และสำเนาใบสำคัญ (สด.๙) ถ้ามี จำนวน ๑ ฉบับ

๓. กำหนดการรับสมัครและรายงานตัว

สถานที่รับสมัคร – ทดสอบร่างกาย นศท. ชั้นปี ๑

๑. ศูนย์ฝึกย่อย พื้นที่ จ.ชลบุรี สถานที่ : ศฝ.นศท.มทบ.๑๔ (ยกเว้น ศูนย์ฝึกย่อย ร.ร.สิงห์สมุทร ทบ., ทร.

๒. ศูนย์ฝึกย่อย พื้นที่ จ.ระยอง และศูนย์ฝึกย่อย ร.ร.สิงห์สมุทร ทบ., ทร. สถานที่ : สนามกีฬากลาง จ.ระยอง

๓. กรณีสถานศึกษาวิชาทหารไม่สามารถนำ นศท. มาสมัครและรายงานตัวตามตารางที่กำหนดได้ ให้ทำหนังสือถึง ผบ.ศฝ.นศท.มทบ.๑๔ (ลงนามโดย หน.สถานศึกษาเท่านั้น) เพื่อลงนามอนุมัติ

พระราชบัญญัติกำลังสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘

ส่วนที่ ๑

การเป็นกำลังพลสำรอง

มาตรา ๑๕ การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ หรือ

(๒) คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ หรือทหารกองเกิน ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กำหนดเวลาเป็นกำลังพลสำรองตามวรรคหนึ่ง และการยกเว้นการเป็นกำลังพลสำรองของบุคคล ตาม (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัครหรือคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในข้อบังคับ

มาตรา ๑๖ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังโดยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕ (๑) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลัง ของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองแจ้งความประสงค์ (๒) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕

(๒) ให้บรรจุรายชื่อยี่ห้อในบัญชีบรรจุกำลัง ของหน่วยทหารตามภูมิลาเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อยี่ห้อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้กำลังพลสำรองทราบ

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่มีการบรรจุรายชื่อยี่ห้อกำลังพลสำรองผู้ใดลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหาร ต่างไปจากสังกัดหน่วยทหารตามภูมิลาเนาทหาร ให้หน่วยทหารที่กำลังพลสำรองมีรายชื่อยี่ห้ออยู่ แจ้งการบรรจุรายชื่อยี่ห้อของกำลังพลสำรองให้หน่วยทหารตามภูมิลาเนาทหารซึ่งกำลังพลสำรองผู้นั้นสังกัดอยู่ทราบ

มาตรา ๑๘ เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการกำลังพลสำรอง ในกรณีที่กำลังพลสำรองผู้ใด ประสงค์จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อยี่ห้อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารหนึ่งไปอีกหน่วยทหารหนึ่ง พนักงาน เจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยทหารที่กำลังพลสำรอง ประสงค์ จะไปบรรจุรายชื่อยี่ห้อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารดังกล่าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม และมาตรา ๑๗ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๙ ให้กำลังพลสำรองพ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองเมื่อ

(๑) ครบกำหนดเวลาการเป็นกำลังพลสำรองตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งออกตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง

(๒) เข้ารับราชการทหารตามมาตรา ๓๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ ๒

หน้าที่กำลังพลสำรอง

มาตรา ๒๐ กำลังพลสำรองมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

การเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กำลังพลสำรองมีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

หน้า ๑๐ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร

การผ่อนผันให้กำลังพลสำรองไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๒๒ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชีเตรียมกำลังพลสำรอง และซักซ้อมระเบียบการ เพื่อประโยชน์ ในการเตรียมความพร้อมในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลอง ความพร้อมพร้อม และในการระดมพล

มาตรา ๒๓ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการฝึก ศึกษา หรือทบทวนวิชาทหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๒๔ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็น เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในการปฏิบัติการภารกิจที่ต้องใช้ ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำการเป็นการชั่วคราว และเท่าที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติภารกิจตามที่มีคำสั่งเรียกเท่านั้น

มาตรา ๒๕ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนด

มาตรา ๒๖ การระดมพล ให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน หรือประกาศ ใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ

การระดมพล ให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๗ กำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับยกเว้นการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และการระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๒๘ ให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่จัดเตรียม อำนาจการ และดำเนินการในกิจการกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๒๙ กำลังพลสำรองซึ่งถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามมาตรา ๒๐ ถ้าไม่มา หรือ มาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร หรือไม่อยู่นอกกว่าการรับราชการทหารแล้วเสร็จ ให้ถือว่ากำลังพลสำรองนั้น หลีกเลียงขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหาร เว้นแต่

หน้า ๑๑ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

(๑) ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปัจจุบันทันด่วนให้ไปราชการอันสำคัญยิ่ง หรือไปราชการต่างประเทศโดยคำสั่งของเจ้ากระทรวง

(๒) นักเรียนซึ่งออกไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(๓) ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ หรือโรงงานอื่นใดในระหว่างที่มีการรบ หรือการสงคราม อันเป็นอุปสรรคในการรบหรือการสงคราม และอยู่ในความควบคุมของกระทรวงกลาโหม

- (๔) บุคคลซึ่งกำลังปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในราชการสนาม
 (๕) เกิดเหตุสุดวิสัย
 (๖) ป่วยไม่สามารถจะมาได้โดยให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้
 มาแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในวันที่เรียกเข้ารับราชการทหาร
 (๗) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
 กรณีตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ต้องได้รับการผ่อนผันเฉพาะคราว
 จากรัฐมนตรีหรือผู้ซึ่งรัฐมนตรี มอบหมาย
 มาตรา ๓๐ กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการ
 ชั่วคราวได้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร
 กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากการเป็น
 กำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้

ส่วนที่ ๓

การแจ้ง

มาตรา ๓๑ การแจ้งการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม
 การเรียกกำลังพลสำรอง หรือการระดมพล ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกแล้วแต่กรณี
 โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งหนังสือหรือคำสั่งดังกล่าวทางไปรษณีย์ ลงทะเบียนตอบรับให้
 กำลังพลสำรอง ณ สถานที่ติดต่อดังต่อไปนี้

(๑) กำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕ (๑) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่กำลังพล
 สำรองระบุไว้ในขณะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

(๒) กำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕ (๒) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่มีการ
 ส่งหมายเรียกพล หรือคำสั่งเรียกพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือ
 คำสั่งเรียกแล้วเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

นอกจากการส่งหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกตามวิธีการในวรรคหนึ่ง
 พนักงานเจ้าหน้าที่อาจนำส่ง หนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกให้แก่กำลังพลสำรองโดยตรงได้

หน้า ๑๒ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการแจ้งตามวิธีการที่กำหนดในมาตรา ๓๑ ได้ให้
 พนักงาน เจ้าหน้าที่ปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกนั้นไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ตามมาตรา ๓๑
 เว้นแต่ในกรณี ที่มีการระดมพล การแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีอื่นใดเพื่อให้กำลังพลสำรอง
 รับทราบคำสั่งได้อย่างสะดวก และชัดเจน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือ
 คำสั่งเรียกเมื่อครบกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก หรือวันที่ถือว่าได้รับคำสั่ง
 เรียกตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามวรรคหนึ่งแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่กำลังพลสำรองประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสถานที่ติดต่อ
 ตามมาตรา ๓๑ ให้กำลังพลสำรองแจ้งไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ตามแบบที่กำหนด

ในข้อบังคับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ติดต่อ

มาตรา ๓๔ กำลั้งพลสำรองผู้ใดเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ให้ผู้นั้นแจ้งการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลหรือการแก้ไขเลขประจำตัวประชาชนไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

หมวด ๓

วินัย

มาตรา ๓๕ กำลั้งพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามมาตรา ๒๐ ต้องอยู่ในวินัยทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร เช่นเดียวกับทหารประจำการหรือทหารกองประจำการแล้วแต่กรณี

หมวด ๔

สิทธิประโยชน์

มาตรา ๓๖ กำลั้งพลสำรองมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบ ของกระทรวงการคลัง

หมวด ๕

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๓๗ กำลั้งพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลั้งพลสำรองเพื่อตรวจสอบตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

หน้า ๑๓ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

กำลั้งพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยง หรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร ในการเรียกกำลั้งพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการระดมพลตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี

มาตรา ๓๘ กำลั้งพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่อยู่รับราชการทหารตามมาตรา ๒๐ จนครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดในคำสั่งเรียกโดยมิได้รับอนุญาต หรือไม่มาปฏิบัติราชการเมื่อพ้นกำหนดอนุญาตแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานหนีราชการ และต้องระวางโทษตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหาร และให้นำบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหารในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจลงทัณฑ์ในความผิดต่อ วินัยทหารมาใช้บังคับแก่การกระทำความผิดนี้

มาตรา ๓๙ กำลั้งพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลั้งผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๐ นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลั้งพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกำลังพลสำรองประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๖ (๑) (๒) (๓) วรรคสอง และวรรคสาม เพื่อปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๖ (๔) ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๒ ในวาระเริ่มแรก การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕ ให้กระทำได้เมื่อพ้นสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ให้นำกฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือ มติของสภากลาโหมในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดให้ทหารกองเกินและทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพล ที่ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้รัฐมนตรี รายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี

หน้า ๑๔ เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก ราชกิจจานุเบกษา ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
 หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีกำลังพลสำรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยกำหนดประเภทบุคคลที่จะเป็นกำลังพลสำรอง การดำเนินการทั้งหลายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองรวมถึงการกำหนดหน้าที่ และสิทธิของกำลังพลสำรองในการเข้ารับราชการทหาร ให้ชัดเจนเพื่อเป็นการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องใช้ตราพระราชบัญญัตินี้ พ.ร.บ. กำลังสำรอง ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

คำสั่งกองทัพบก

คำสั่งกองทัพบก ที่ ๑๙๒/๒๕๖๑ เรื่อง การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

เพื่อให้การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งต่อไปจะเรียกชื่อย่อว่า “นศท.” ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปด้วยแนวทางเดียวกันรวมถึงใช้คำสั่งนี้เป็นมาตรฐานสำหรับพัฒนาการฝึก นศท. ไปสู่เป้าหมายตามนโยบายการศึกษา และนโยบายการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ ทบ. จึงให้หน่วยฝึกวิชาทหารใน ทบ. และหน่วยสนับสนุนการฝึกยึดถือกรอบการดำเนินการตามคำสั่งฯ ดังนี้

๑. เจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชา : ให้ความสำคัญกับ นศท. ที่มีอยู่ทั่วประเทศ โดยจัดตั้งให้เป็นมวลชนที่มีความเข้มแข็งของ ทบ. รวมทั้งให้เป็นสื่อในการสร้างการรับรู้ และ

สร้างความเข้าใจเพื่อสนับสนุนงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์

นศท. เป็นผู้ที่มีสมัครใจเข้ารับการศึกษาอาหารตามหลักสูตรของกระทรวงกลาโหม เป็นกำลังพลสำรองของกองทัพ ทั้งประเภทนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน เพื่อเสริมกำลังให้กองทัพในยามสงคราม โดยปรับเปลี่ยนทัศนคติของกลุ่มเยาวชนที่เข้ารับการศึกษาอาหารด้วยการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งความรักและศรัทธาต่อกองทัพ เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ กำลังพลสำรอง หน่วยฝึกวิชาทหารต้องให้ความสำคัญ และถือว่ากลุ่มเยาวชนดังนี้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มพลังมวลชนที่มีคุณภาพ โดยจัดตั้งและใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง

๒. นโยบายการศึกษาอาหาร ให้สามารถ ตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธการ และด้านยุทธศาสตร์ ดังนี้

๒.๑ การตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธการ : ดำเนินการฝึก นศท. ให้เป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายแข็งแรงมีความรู้วิชาทหาร สามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธี และปฏิบัติการลักษณะหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มความเข้มข้นของการฝึกตามหลักสูตรเสริมสร้างให้ นศท. มีความรู้และประสบการณ์ในวิชาทหารที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดี เชื่อมมั่น ศรัทธาในกองทัพ และมีความพร้อมที่จะรับใช้ประเทศอย่างเต็มใจในฐานะกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง และการใช้กำลังพลสำรองในยามปกติ และในยามสงคราม ทั้งนี้ เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีความสมัครใจมีความพร้อมทั้งความสามารถทางทหาร สภาพร่างกาย และจิตใจที่เข้มแข็งพร้อมเข้ารับราชการทหาร ตาม พ.ร.บ. ราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๗๙ และ พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๒ การตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธศาสตร์ : ดำเนินการฝึก นศท. ให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกความรักชาติ เสียสละและมีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม โดยเพิ่มขีดความสามารถด้านการช่วยเหลือสังคมโดยการจัดตั้งและใช้งาน รด.จิตอาสา ในทุกพื้นที่ให้เป็นมวลชนที่เข้มแข็งเสริมสร้างระเบียบวินัยปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และศรัทธาเชื่อมั่นกองทัพพร้อมให้การสนับสนุน และเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิรูปประเทศของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ตลอดจนการช่วยเหลือประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

๒.๓ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น โดยกำหนดนโยบายการศึกษาอาหาร ดังนี้

๒.๓.๑ นโยบายทั่วไป

๒.๓.๑.๑ ส่งเสริมให้ นศท. แสดงออกถึงความมีสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ที่ได้ทรงเสียสละเพื่อพสกนิกรชาวไทยมาเป็นระยะเวลายาวนาน และความจงรักภักดีต่อสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันคู่ชาติที่สำคัญยิ่งมาโดยตลอดระยะเวลาของการสร้างชาติบ้านเมือง

๒.๓.๑.๒ เสริมสร้างให้ นศท. มีจิตสำนึกความเสียสละต่อส่วนรวม สังคม และประเทศชาติ สามารถทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างทหาร กับประชาชน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนในสังคม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วม เพื่อรับรู้ปัญหา และการแก้ไขปัญหาของชาติ โดยส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม รด.จิตอาสา ในทุกพื้นที่

๒.๓.๑.๓ ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึก นศท. ทุกระดับต้องระลึกเสมอว่า การฝึก นศท. เป็นการฝึกเพื่อมุ่งหมายให้ผู้รับการฝึกเป็นทหารอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ มิใช่มุ่งหมายแค่เพียงการเรียนรู่วิชาทหารเท่านั้น โดยส่งเสริม ให้มีการฝึกหลักสูตรพิเศษ อาทิ หลักสูตรกระโดดร่มแบบพาราเซล เพื่อพัฒนาทักษะ และ ซีดความสามารถพิเศษของ นศท. และการฝึกศิลปะป้องกันตัวสอดแทรกในการออกกำลังกาย ของ นศท.

๒.๓.๑.๔ มุ่งเน้นการฝึกส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ นศท. ด้าน ความมีวินัย การแต่งกาย ลักษณะทหารที่ดี และการแสดงความเคารพ ทั้งในและนอกหน่วยฝึก วิชาทหาร ให้ปรากฏ และเป็นที่น่าสนใจ แก่ประชาชนที่พบเห็น โดยให้มีการฝึกปรับปรุงวินัย เพิ่มเติมจากการฝึกปกติ กรณีกระทำผิดวินัยหรือการแต่งกายไม่เหมาะสม

๒.๓.๑.๕ เสริมสร้างให้ นศท. ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของชาติ จึงต้องมีความรัก ความหวงแหน สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศชีวิตให้กับชาติ โดยกำหนดให้มีการปฏิญาณตนต่ออนุสาวรีย์บูรพมหากษัตริย์ หรือวีรชนผู้กล้าในพื้นที่ที่ตั้งหน่วย ก่อนทำการฝึกภาคปกติและภาคสนาม

๒.๓.๑.๖ ส่งเสริมให้ครูฝึกมีการพัฒนาตนเอง รวมถึงการจัดฝึกให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น ด้วยการคัดเลือก นศท. มาเป็นผู้ช่วยครูฝึก เพื่อเสริมสร้างลักษณะผู้นำ หน่วยฝึกวิชาทหารจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติทุกขั้นตอน ของการฝึก เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการฝึกให้ นศท. เกิดความประทับใจ และปลอดภัยจากการฝึก

๒.๓.๑.๗ การรณรงค์ส่งเสริมการปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ เพื่อให้ นศท. ได้มีการปฏิบัติตามค่านิยม ๑๒ ประการ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับเยาวชน และประชาชนทั่วไป ในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึก และ ความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมส่วนรวม และประเทศชาติ

๒.๓.๑.๘ ให้ความสำคัญของทัศนคติของ นศท. ที่มีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และกองทัพ โดยมีการตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหาร และกรณีตรวจพบ นศท. ที่มี ทัศนคติด้านลบต่อสถาบันและกองทัพ ให้กำหนดมาตรการดำเนินการ ตั้งแต่การอบรมปรับทัศนคติ การตัดคะแนนความประพฤติจนถึงการพ้นสภาพเป็น นศท.

๒.๓.๑.๙ นำโครงการศูนย์ฝึกแข่งขัน สถานศึกษาร่วมใจ มุ่งสู่ มาตรฐานเดียวกันมาดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้ นศท. ได้ฝึกปฎิบัติตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ หน่วยในวิชาทหารจะต้องดำเนินการพัฒนาจัดหาเครื่องช่วยฝึกให้มีความปลอดภัย มีความทันสมัย และเพียงพอกับจำนวน นศท. ที่เข้ารับการฝึก รวมทั้งดำเนินการพัฒนาปรับปรุง สนามฝึกและแหล่งเรียนรู้ภายในหน่วย ให้มีความพร้อมสูงสุด

๒.๓.๑.๑๐ ทุกหน่วยต้องให้ความสำคัญในการฝึกสวนสนามของ นศท. เนื่องจากเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ นศท. โดยใช้วิถีทัศน์ของ ทบ. เป็นแนวทางการปฏิบัติ

๒.๓.๑.๑๑ ทุกหน่วยต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร (Information Operatoins : IO) เพื่อให้ นศท. เข้าใจการปฏิบัติงานของทหาร งานปกติ งานสนาม งานพิเศษที่กองทัพที่ได้รับมอบจากรัฐบาล เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของ นศท. ที่มีต่อ ทบ. และประเทศชาติ

๒.๓.๑.๑๒ งานตามนโยบายของ ทบ. ในปีการศึกษา ๒๕๖๑ ให้พิจารณาสอดแทรกเนื้อหาของวิชาในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้กับ นศท. ในเรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ และกฎหมาย ที่ทหารควรรู้ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓.๒ นโยบายเฉพาะ

๒.๓.๒.๑ การฝึกบุคคลเบื้องต้น ให้หน่วยฝึกวิชาทหารยึดถือแนวทางคู่มือการฝึกบุคคลเบื้องต้น (ราชนิยม) ของ ยศ.ทบ. พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นหลัก

๒.๓.๒.๒ ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร บรรยายให้ความรู้เรื่อง กำลังพลสำรองอย่างจริงจัง เพื่อให้ นศท. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะกำลังพลสำรองของกองทัพ เมื่อสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตร โดยมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อมีการเรียกเข้ารับราชการทหารตาม พ.ร.บ. รับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๗ และ พ.ร.บ. กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

๒.๓.๒.๓ ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร จัดทำประวัติในการฝึกของ นศท. แต่ละนาย ทั้งในด้านความถนัดหรือความสามารถพิเศษในวิชาที่เข้ารับการฝึกตามหลักสูตร รวมถึงลักษณะทางด้านจิตใจ ความกระตือรือร้นในการรับการฝึก รักการฝึกวิชาทหาร มีระเบียบวินัยดี ตั้งแต่ นศท. เข้ารับการฝึกวิชาทหาร จนสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓ หรือ ๕ และมีการบันทึกรายชื่อไว้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ในการสมัครสอบเข้ารับราชการใน ทบ. และการคัดเลือกหรือสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

๒.๓.๒.๔ ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร ถือว่าการแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นนโยบายที่สำคัญ และมีความเร่งด่วน โดยให้หน่วยเน้นความสำคัญในการเพิ่มบทบาทให้ นศท. เป็นผู้นำเยาวชนในการรณรงค์ป้องกัน และต่อต้านยาเสพติดในชุมชนแวดล้อม และสถานศึกษาวิชาทหารของ นศท.

๒.๓.๒.๕ หน่วยฝึกวิชาทหารต้องให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมและปลูกฝังให้ นศท. ได้ทราบถึงประวัติศาสตร์ชาติไทย โดยให้ตระหนักและซาบซึ้งในการต่อสู้เสียสละของบรรพบุรุษที่ได้ดำรงรักษาชาติไทย อาทิเช่น วีรกรรมของท้าวสุรนารี ชาวบ้านบางระจัน สมเด็จพระนเรศวรมหาราช สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช และบูรพมหากษัตริย์อื่นๆ เพื่อให้เข้าถึงความเป็นชาติในเชิงวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต้องรักษาไว้ ทั้งนี้ให้หน่วยฝึกวิชาทหารพิจารณาจัดหาสถานที่หรือห้องเรียนเพื่อปรับปรุงจัดทำเป็นห้องเรียนประวัติศาสตร์ชาติไทย เพื่อให้ นศท. ได้เข้าศึกษาแกะค้นคว้าหาข้อมูลที่สำคัญ

๒.๓.๒.๖ ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหารดำเนินการฝึกตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเนื้อหาวิชาและจำนวนชั่วโมงจะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้การฝึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของคำสั่งฉบับนี้

๒.๓.๒.๗ ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหารสอดแทรกการฝึกทักษะชีวิต การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตวิทยา รวมทั้งการปลูกฝังอุดมการณ์และการรักษาชาติให้กับ นศท. ในทุกขั้นตอนการฝึก เพื่อหล่อหลอมให้ นศท. มีจิตสำนึกการรักษาชาติและกองทัพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชน

๒.๓.๒.๘ ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหารริเริ่มให้มีการอบรม และปลูกฝัง นศท. ในเรื่องการข่าว เพื่อทำหน้าที่แจ้งเบาะแสบุคคล หรือขบวนการที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ ตามขีดความสามารถ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของ นศท. เป็นลำดับแรก เพื่อเสริมระบบข่าวงานข่าวตามโครงการแหล่งข่าวประชาชนของ ทบ.

๒.๓.๒.๙ หน่วยฝึกวิชาทหาร ต้องให้ความสำคัญกับมาตรการจัดการฝึกวิชาทหารให้กับ นศท. โดย นศท. ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกภาคปกติตามหลักสูตรครบทั้ง ๘๐ ชั่วโมง โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบ นรต.ว่าด้วย การปกครองบังคับบัญชา การฝึกและการสอบ นศท. พ.ศ.๒๕๖๑ ตอนที่ ๒ การฝึกและการสอบ โดยให้ นศท. ที่มีความจำเป็น สามารถขาดการฝึกภาคปกติได้ไม่เกินร้อยละ ๒๐ หรือ ๑๖ ชั่วโมง ของเวลาการฝึกในหลักสูตร (๘๐ ชั่วโมง), นศท. ที่ขาดการฝึกภาคปกติเกินกว่าร้อยละ ๒๐ หรือ ๑๖ ชั่วโมง ของเวลาการฝึกในหลักสูตร (๘๐ ชั่วโมง) โดยไม่เข้าหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิสอบภาคปฏิบัติต้องตกซ้ำชั้น, การลาหรือการขาดการฝึกภาคปกติทุกครั้ง หน่วยฝึกวิชาทหารต้องแจ้งให้ผู้ปกครอง นศท. ทราบตั้งแต่ครั้งแรกที่ลา หรือขาดการฝึก ในกรณีที่ นศท. ขาดการฝึกภาคปกติเกิน ๑๖ ชั่วโมงขึ้นไป เนื่องจากเข้าร่วมกิจกรรมโครงการต่างๆ ที่สร้างชื่อเสียงให้กับประเทศเท่านั้น และได้รับอนุญาตให้ลาถูกต้อง โดยสถานศึกษาวิชาทหารรายงานฝึกชดเชยตามเกณฑ์การผ่อนผัน จึงจะไม่ถูกตัดคะแนนความประพฤติ และต้องเข้ารับการฝึกชดเชยให้ครบตามจำนวนที่ขอลา, การลงโทษ นศท. ให้ปฏิบัติตามระเบียบ นรต.ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาการฝึกและการสอบนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๖๑ ซึ่งได้แก่การตัดคะแนนประพฤติโดยผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในระเบียบฯ และการลงโทษทุกครั้งจะต้องชี้แจงเหตุผลให้กับ นศท. ทราบ

๒.๓.๒.๑๐ การรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือคำสั่งชี้แจงเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการฝึกของ ทบ. พ.ศ.๒๕๕๒ เป็นแนวทางในการดำเนินการ ต้องกำหนดให้มีนายทหารนิรภัยการฝึก ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับหน่วยในการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยในทุกขั้นตอนของการฝึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกในเรื่องที่เสี่ยงอันตราย ทั้งนี้ สามารถเสนอแนะให้ระงับการฝึกในเรื่องที่อาจเป็นอันตราย ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายทหารนิรภัยการฝึก

๒.๓.๒.๑๑ ปัญหาการขาดแคลนครูฝึก : ถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของทุกหน่วย ซึ่งในระหว่างที่ยังมิได้รับการบรรจุกำลังพลเพิ่มเติม หน่วยต้องสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนากำลังพลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยฝึกวิชาทหาร ดังนี้ ๑. ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหารขอรับการสนับสนุนการจัดการฝึก นศท. จากหน่วยทหารในพื้นที่ โดยอาจขอรับการสนับสนุนครูฝึกเป็นบุคคล หรือแบ่งมอบให้เป็นสถานที่ฝึก หรือแบ่งยอด นศท. ให้ฝึก ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ

และทรัพยากรในการจัดฝึก, ๒. จัดให้มีการฝึกทบทวนครูฝึกให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นในลักษณะ Unit School, ๓. ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร : หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารจะต้องจัดการฝึก และอบรมให้ ผกท. เช่นเดียวกับครูฝึก เพียงแต่ความเข้มข้นด้านการฝึกไม่เท่ากับครูฝึก แต่ต้องให้เห็นผลชัดเจนว่ามีการยกระดับมาตรฐานสูงขึ้นจากเดิม ทั้งนี้ ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ใน ขีดความสามารถ เช่น การตรวจสอบยอด นศท. การชี้แจงสิทธิหน้าที่ นศท. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนหรือในสถานฝึก เป็นต้น, ๔. นศท. ชั้นปีที่ ๔ - ๕ : ดำเนินการตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพนักศึกษาวิชาทหารชั้นปี ๔ - ๕ การปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูฝึกในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๑ - ๓ และการประชาสัมพันธ์ นศท. ศึกษาต่อในชั้นปีที่ ๔ - ๕ ให้มากขึ้น, ๕. การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยวิธีการรับสมัคร โดยการเรียกกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานบัญชี ๑/๖๑ ของ ศศท. และ ศฝ./นฝ.นศท.มทบ. เพื่อทำหน้าที่ครูฝึก นศท. ในการฝึกภาคปกติ จำนวน ๓๐ วัน ห้วงเดือน พ.ค. - ส.ค.๖๑

๒.๓.๓ ขอบเขต : คำสั่งนี้มีผลบังคับใช้สำหรับปีการศึกษา ๒๕๖๑ (พ.ค.๖๑ - เม.ย.๖๑)

๒.๓.๔ วัตถุประสงค์

๒.๓.๔.๑ เพื่อให้นักศึกษาทั้งชายและหญิงที่สมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหารมีความรู้วิชาทหารทั้งในทางเทคนิคและทางยุทธวิธีตามลำดับ โดย นศท. ชั้นปีที่ ๑ และ ๒ ให้มีความรู้และมีทักษะวิชาทหารเบื้องต้นอย่างพอเพียงได้รับการสร้างเสริมลักษณะทหารอย่างเข้มงวดจนมีบุคลิกเป็นทหาร มีความอดทนทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการฝึกในชั้นปีที่สูงขึ้น รวมถึงให้ได้รับการเสริมสร้างให้เป็นผู้มีระเบียบ มีความรักหมู่คณะและเป็นผู้นำที่มีความเสียสละต่อส่วนรวม, นศท. ชั้นปีที่ ๓ ให้มีความรู้ความสามารถทางทหาร ตลอดจนมีลักษณะผู้นำในระดับผู้บังคับหมู่ สามารถใช้อาวุธประจำกายและทำการยิงอย่างได้ผล และ นศท. ชั้นปีที่ ๔ และ ๕ ให้มีความรู้ความสามารถทางทหาร และมีลักษณะผู้นำในระดับรองผู้บังคับหมวด และระดับผู้บังคับหมวด ตามลำดับ มีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการนำหน่วยในระดับหมวด

๒.๓.๔.๒ ปลูกฝังอุดมการณ์ให้ นศท. มีความยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้มีจิตสำนึกในเรื่องความเสียสละต่อสังคมส่วนรวม รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในกองทัพ

๒.๓.๔.๓ เพื่อให้ นศท. เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เพื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยเคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีของชาติ มีสุขภาพและพลานามัยแข็งแรง มีความอดทนและ อดกลั้น สามารถทนต่อสภาพแวดล้อมการฝึกที่ยากลำบาก

๒.๓.๔.๔ เพื่อให้ นศท. มีส่วนร่วมในการรณรงค์ และดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน อย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง

๒.๓.๔.๕ เพื่อให้ นศท. มีความรัก ความสามัคคีในหมู่ นศท. ด้วยกัน และปฏิบัติตนเป็นแกนนำสร้างความสามัคคีในกลุ่มเยาวชนในสถานศึกษาในสังคมและประเทศชาติ

๒.๓.๕ ความรับผิดชอบ

๒.๓.๕.๑ นรต. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแล การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึก นศท. เป็นส่วนรวมในนามของ ทบ. และ รับผิดชอบการฝึก นศท. ในเขต มทบ.๑๑ โดยมี ศศท. (รร.รด.ศศท.) เป็นหน่วยดำเนินการฝึก

๒.๓.๕.๒ ทภ. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแล การฝึก นศท. ในส่วนภูมิภาคโดยมี มทบ. เป็นหน่วยรับผิดชอบการฝึกวิชาทหารในเขตพื้นที่

๒.๓.๕.๓ ศศท. และ มทบ. สามารถขอรับการสนับสนุนการฝึก นศท. จากหน่วยทหารในพื้นที่ ในเรื่อง ครูฝึก สถานที่ฝึก ยุทโธปกรณ์ เครื่องช่วยฝึก หรือเรื่องอื่นๆ ได้ตามความจำเป็น โดยให้ทุกหน่วยถือว่างานการฝึก นศท. เป็นงานที่มีความสำคัญ และ มีความเร่งด่วนสูง เพื่อสนับสนุนนโยบายการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ ทบ. วางแผน การจัดการฝึก นศท. ในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจาก ทบ. ตลอดจนควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปด้วยความประหยัด

๒.๓.๕.๔ หน่วยฝึกวิชาทหาร (รร.รด.ศศท. และ ศฝ./นฝ.นศท. มทบ.) ประสานกับสถานศึกษาวิชาทหารอย่างใกล้ชิด เพื่อจัดห้วงการฝึกทั้งภาคปกติ และ ภาคสนามของ นศท. ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับห้วงการศึกษาของการศึกษาวิชาทหาร ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงระบบการฝึกและผลการฝึกของ นศท. ด้วย และกวดขัน ระมัดระวังในการใช้อาวุธ ยุทโธปกรณ์ของทางราชการให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยสมบูรณ์อยู่เสมอ หากมีการชำรุดเสียหาย ให้ดำเนินการตามระเบียบ ทบ. ว่าด้วยการซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ พ.ศ.๒๕๒๔ และระเบียบ ทบ. ว่าด้วยการจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์ พ.ศ.๒๕๕๗

๒.๓.๕.๕ ศฝ.ย่อย นศท. เป็นหน่วยทหารในพื้นที่ ที่ได้รับมอบ ความรับผิดชอบในการฝึก นศท. จากหน่วยฝึกวิชาทหาร (รร.รด.ศศท. และ ศฝ./นฝ.นศท.มทบ.) ดำเนินการฝึกวิชาทหารตามกรอบการฝึกที่หน่วยฝึกวิชาทหารกำหนด

๒.๓.๕.๖ ปฏิทินการดำเนินการฝึก นศท. ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

๒.๓.๖ การรับสมัคร และรายงานตัว นศท. การส่งบัญชีรายชื่อฯ (รด.๒๕) เพื่อประกาศมีภาพฯ การขอแก้ไขบัญชีรายชื่อฯ (รด.๒๕) การขอยกเว้นการเรียกมาตรวจเลือกฯ การโอนย้ายสถานศึกษาวิชาทหารและการขอเปลี่ยน ชื่อตัว - นามสกุล ให้ ศศท. และ มทบ. ยึดถือปฏิบัติตาม ผนวก ข (การรับสมัคร และรายงานตัว นศท.) ทั้งนี้ในการรับสมัครเข้าเป็น นศท. ต้องเน้นย้ำเป็นพิเศษ ในเรื่องคุณลักษณะ คุณสมบัติ ของผู้มีสิทธิสมัครเข้าเป็น นศท. ที่มีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์อายุของผู้สมัครฯ ใหม่ตามกฎหมายกระทรวง ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๕๘) ออกตามความใน พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๐๓ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๖ พ.ย. ๕๘ เป็นต้นมา

๒.๓.๗ การควบคุมทำเนียบสถานศึกษาวิชาทหาร และผู้กำกับนักศึกษา วิชาทหาร

๒.๓.๗.๑ ให้ ศศท. และ มทบ. (ศฝ./นฝ.นศท.มทบ.) ตรวจสอบและ รายงานข้อมูลสถานภาพสถานศึกษาวิชาทหารในปีการศึกษา ๒๕๖๑ ซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ เช่น เปิดใหม่ เปลี่ยนชื่อ เปลี่ยนสถานะ ควบรวมกิจการ และ อื่นๆ โดยตรวจสอบจากฐานข้อมูล

ในโปรแกรมการผลิตกำลังพลสำรอง เมื่อตรวจสอบถูกต้องแล้ว ให้ดำเนินการรายงานให้ นรต. (ผ่าน กศท.นรต.) ภายใน ๑๖ พ.ค.๖๑ เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลให้สมบูรณ์ต่อไป

๒.๓.๗.๒ ให้ ศศท. และ มทบ. (ศฝ./นฝ.นศท.มทบ.) ตรวจสอบ และ รายงานฐานข้อมูลสถานภาพ ผกท.พ. ผกท. และ ผช.ผกท. ปีการศึกษา ๒๕๖๑ ที่มีการเปลี่ยนแปลง เช่น เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ปรับย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น ตาย เกษียณ ลาออก ให้พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และอื่นๆ โดยตรวจสอบจากฐานข้อมูลในโปรแกรมการผลิตกำลังพลสำรอง และรายงานให้ นรต. (ผ่าน กศท.นรต.) ตามแบบฟอร์ม ผกท. และผู้แทนสถานศึกษาในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ งาน นศท.

๒.๓.๘ การดำเนินการฝึก (วิธีดำเนินการฝึก)

๒.๓.๘.๑ หลักสูตรการฝึก นศท. (ทบ.) ระเบียบและหลักสูตรการฝึก วิชาทหารสำหรับ นศท.(ชาย, หญิง) ชั้นปีที่ ๑ - ๕ พ.ศ. ๒๕๔๙ ระเบียบและหลักสูตรการฝึก วิชาทหาร สำหรับ นศท.(ชาย,หญิง) ชั้นปีที่ ๑ - ๓ (๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้) หลักสูตรการฝึกวิชา ทหารสำหรับ นศท. (ชาย,หญิง) ชั้นปีที่ ๑ -๓ พ.ศ.๒๕๕๘, นศท. (ทร.) หลักสูตรการฝึกวิชาทหาร สำหรับ นศท.ทร. ชั้นปีที่ ๑ - ๓ หลักสูตรการฝึกวิชาทหาร นศท.ทร. ชั้นปีที่ ๔ - ๕ พ.ศ.๒๕๕๑ และ นศท. (ทอ.) หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ในส่วนของ ทอ. ชั้นปีที่ ๑ - ๕ พ.ศ. ๒๕๓๙

๒.๓.๘.๒ ศศท. และ มมบ. วางแผน อำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับ ดูแล และดำเนินการฝึก นศท. ในความรับผิดชอบ โดยยึดถือแนวทางตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยเคร่งครัด เพื่อให้การฝึก นศท. มีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วย และสามารถจัดตั้ง ศฝ.ย่อย นศท. และกำหนดรายละเอียดในการฝึกเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ และภูมิประเทศของแต่ละพื้นที่ได้ตามความเหมาะสม

๒.๓.๘.๓ ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร ดำเนินการฝึกตามที่กำหนดไว้ใน ผนวก ค หากหน่วยฝึกวิชาทหาร มีความจำเป็นต้องดำเนินการฝึกนอกกรอบแผนการปฏิบัติ หรือ นอกห้วงเวลาที่กำหนด จะต้องรายงานขออนุมัติ ทบ. (ผ่าน นรต.) หากทำการฝึกไปโดยผลการ ถือว่าการฝึกยังไม่สำเร็จ ผู้บังคับหน่วยต้องรับผิดชอบ

๒.๓.๙ การวัดผล

๒.๓.๙.๑ ให้หน่วยฝึกวิชาทหารทำการวัดผลความรู้ความสามารถ ทั้งความตั้งใจและการมีส่วนร่วมในการฝึกของ นศท. ชั้นปีที่ ๑ - ๕ ตามหลักเกณฑ์การให้คะแนน สอบ จำนวน ๑,๐๐๐ คะแนน ซึ่งแบ่งเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ คะแนนฝึกภาคปกติ จำนวน ๓๐๐ คะแนน ประกอบด้วย คะแนนประจำวิชา จำนวน ๑๕๐ คะแนน, คะแนนงานมอบ จำนวน ๑๐๐ คะแนน และ คะแนนร่วมกิจกรรม จำนวน ๕๐ คะแนน, คะแนนสอบภาคปฏิบัติ จำนวน ๑๐๐ คะแนน, คะแนนสอบภาคทฤษฎี จำนวน ๒๐๐ คะแนน, คะแนนฝึกภาคสนาม จำนวน ๓๕๐ คะแนน และ คะแนนยิงปืนตามหลักสูตร จำนวน ๕๐ คะแนน

๒.๓.๙.๒ การสอบภาคปฏิบัติ นศท. ชั้นปีที่ ๑ - ๕ ต้องเข้ารับการฝึกภาคปกติ จะต้องมีความสมบูรณ์ตามที่กำหนดในระเบียบ นรต. ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชา การฝึกและสอบ นศท. พ.ศ.๒๕๖๑ ตอนที่ ๒ การฝึกและการสอบ และ ให้ ศศท. และ มทบ.

แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบภาคปฏิบัติให้กับ นศท. ในความรับผิดชอบ หลังเสร็จสิ้นการฝึกภาคปกติ

๒.๓.๙.๓ การสอบภาคทฤษฎี นศท. ชั้นปีที่ ๑, ๒ งดสอบภาคทฤษฎีให้ดำเนินการสอบภาคปฏิบัติเท่านั้น ให้ดำเนินการเฉพาะ นศท. ชั้นปีที่ ๓ - ๕ โดย นศท. ที่มีสิทธิสอบภาคทฤษฎีจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในระเบียบ นรต. ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาการฝึกและการสอบ นศท. พ.ศ.๒๕๖๑ ตอนที่ ๒ การฝึกและการสอบ และหลังเสร็จสิ้นการสอบภาคปฏิบัติ ให้ ศศท. และ มทบ. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบภาคทฤษฎีให้กับ นศท. ชั้นปีที่ ๔ ในความรับผิดชอบ หลังเสร็จสิ้นการสอบปฏิบัติ และ ให้ ศศท. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการทดสอบภาคทฤษฎีให้กับ นศท. ชั้นปีที่ ๓ และชั้นปีที่ ๕ ของหน่วยฝึกวิชาทหารทั้ง ๓๕ หน่วย ทั่วประเทศพร้อมกันเป็นส่วนรวม หลังเสร็จสิ้นการสอบภาคปฏิบัติตามกำหนดการดังนี้ การสอบภาคทฤษฎี : ๒ ธ.ค. ๖๑, การสอบเก็บตกภาคทฤษฎี : ๙ ธ.ค. ๖๑, การสอบแก้ตัว : ๑๘ - ๒๑ ธ.ค. ๖๑ และ ให้หน่วยฝึกวิชาทหารส่งรายชื่อ นศท. ชั้นปีที่ ๓ และ ๕ ที่มีเวลาเรียนไม่ครบตามกำหนด และ นศท. ที่ขาดสอบภาคปฏิบัติ ให้ รร.รต.ศศท. ภายใน ๑๕ พ.ย. ๖๑ เพื่อเตรียมการในการสอบภาคทฤษฎีของ นศท. ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑

๒.๓.๙.๔ การฝึกภาคสนาม โดย นศท.ชั้นปีที่ ๑ - ๕ ที่มีสิทธิเข้ารับการฝึกภาคสนาม จะต้องมีความสมบูรณ์ตามที่กำหนดในระเบียบ นรต. ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาการฝึกและการสอบ นศท.พ.ศ.๒๕๖๑ ตอนที่ ๒ การฝึกและการสอบ โดยผ่านการสอบภาคปฏิบัติ การสอบภาคทฤษฎี (ยกเว้น นศท.ชั้นปีที่ ๑ - ๒) และมีคะแนนสอบภาคทฤษฎีหรือสอบแก้ตัวภาคทฤษฎี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ หรือผ่านเกณฑ์ตามกำหนด รวมทั้งเป็นผู้ที่มีสภาพร่างกาย และจิตใจที่พร้อมรับการฝึกภาคสนาม

๒.๓.๙.๕ การเลื่อนชั้นปีหรือสำเร็จการฝึก : นศท.จะต้องมีความสมบูรณ์ตามที่กำหนด รวมทั้งต้องไม่ถูกตัดคะแนนความประพฤติจนถึงเกณฑ์ตก (๕๐ คะแนน) ผ่านการทดสอบร่างกาย การสอบภาคปฏิบัติ การสอบทฤษฎี (นศท. ชั้นปีที่ ๑ - ๒ งดสอบภาคทฤษฎี) และการฝึกภาคสนามตามชั้นปีและจำนวนวันที่ นรต.กำหนด โดยมีคะแนนสอบรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (๖๐๐ คะแนน จาก ๑,๐๐๐ คะแนน) จึงจะถือว่าสอบผ่านสิทธิเลื่อนชั้นปีหรือสำเร็จการฝึกโดยการประกาศผลสอบให้เสร็จสิ้นก่อนการรับสมัครและรายงานตัว นศท. ปีการศึกษา ๒๕๖๒ และให้ ศศท. และ มทบ. ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อการขอใช้สิทธิต่างๆ ของ นศท.

๒.๓.๑๐ การขึ้นทะเบียนกองประจำการ นำปลดฯ,การแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศ และการขอรับหลักฐานทางการเป็นกรณีเร่งด่วน ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร ยึดถือปฏิบัติตามที่กำหนดใน ผนวก(การขึ้นทะเบียนกองประจำการ นำปลดฯ,การแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศ)

๒.๓.๑๑ กิจกรรมของ นศท.

๒.๓.๑๑.๑ การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจัดกิจกรรมเพื่อปลูกจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ในทุกโอกาส เช่น ความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร และสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

บรมนาถพิตร โดยเฉพาะการปฏิบัติเพื่อสืบสานพระราชปณิธานของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถพิตร, ความจงรักภักดีต่อสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณบดินทรเทพยวรางกูร และวันสำคัญของพระบรมวงศานุวงศ์

๒.๓.๑๑.๒ พิธีกระทำสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของ นศท. มีความมุ่งหมายเพื่อให้ นศท. ได้แสดงออกถึงสมรรถภาพ ระเบียบวินัย กับทั้งมีโอกาสพบปะ และรับฟังโอวาทจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูง โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ คือ กำหนดวันกระทำพิธีกระทำสัตย์ปฏิญาณตน และสวนสนาม ของ นศท. ในวันศุกร์ที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๑, และให้ดำเนินการซักซ้อมก่อนพิธี โดยกำหนดให้ซ้อมย่อยอย่างน้อย ๒ ครั้ง ซ้อมใหญ่ ๑ ครั้ง กับให้หน่วยจัดให้มีการฝึกซ้อมทุกห้วงเวลาที่มีโอกาส เพราะการกระทำสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของ นศท. เป็นการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นทหารให้กับ นศท.

๒.๓.๑๑.๓ กิจกรรม รด.จิตอาสา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ นศท. มีส่วนร่วมในการปกป้องและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ และการอุทิศตนเพื่อสังคมด้วยบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ โดยร่วมมือกับสถานศึกษาวิชาทหาร หน่วยทหารและส่วนราชการในพื้นที่ ในการจัดกิจกรรมดังกล่าว ในทุกโอกาส ซึ่ง นศท. ที่ดำเนินกิจกรรม รด.จิตอาสา จะได้รับสิทธิประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนด โดยมีการกรอกรับปฏิบัติงาน คือ การปกป้อง และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์, การช่วยเหลือสังคมตามขีดความสามารถในโอกาสเหมาะสม, การช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามกำลังและขีดความสามารถของ นศท. ที่ได้รับการอบรมตามหลักสูตร, การสร้างการรับรู้ และการสร้างความปรองดองสมานฉันท์

๒.๓.๑๑.๔ โครงการ รด. จิตสีขาว มีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการฝึกจิตให้สงบ มีสมาธิ รู้ผิดชอบชั่วดี โดยการให้ นศท. ปฏิบัติกิจกรรมสวดมนต์/นั่งสมาธิ ก่อนการฝึก และการอบรมศาสนพิธีเบื้องต้นสำหรับ นศท. ที่นับถือศาสนาอื่นๆ อนุโลมไม่ต้องปฏิบัติตามกิจกรรมดังกล่าว โดยให้พิจารณาปฏิบัติตามหลักศาสนาของตนเอง ตามความเหมาะสม

๒.๓.๑๑.๕ โครงการประกวดภาพลักษณ์ของ นศท. (Smart รด.) มีความมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้หน่วยฝึกวิชาทหาร (ศศท.ศฝ./นฝ.นศท.มทบ.) ปฏิบัติตามนโยบายการสร้างภาพลักษณ์ของ นศท. และนำไปสู่การปฏิบัติจนเป็นผลสำเร็จ ยกระดับภาพลักษณ์ของ นศท. ที่ปรากฏต่อสาธารณชนในเรื่องวินัยการแต่งกาย วินัยการแสดงความเคารพ ความมีน้ำใจ และความเป็นสุภาพบุรุษ ให้เท่าเทียมทหารประจำการ รวมทั้งเพื่อประเมินผล และจัดลำดับผลการปฏิบัติตามนโยบายฯ ของหน่วยฝึกวิชาทหาร นำมาเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

๒.๓.๑๑.๖ การรณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด ให้ ศศท. และ มทบ. ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยฝึกวิชาทหารในความรับผิดชอบ ริเริ่มจัดกิจกรรมเสริมในการรณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด เพื่อให้ นศท. ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด รวมทั้งให้ความรู้และการปลูกฝังให้ นศท. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เยาวชนทั่วไป สามารถเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ เพื่อรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดให้กับผู้ที่อยู่ใกล้ชิด และเป็นผู้กระจายข่าวสารที่มีประโยชน์ต่อกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวได้

๒.๓.๑๑.๗ ให้หน่วยฝึกวิชาทหารส่งเสริมสนับสนุน นศท. ชั้นปีที่ ๔ - ๕ มีส่วนร่วมในกิจกรรมพิเศษต่างๆ ในฐานะ นศท. เพื่อเพิ่มบทบาท หน้าที่ และความเป็นผู้นำให้มากขึ้น

๒.๓.๑๒ การกำกับดูแล

๒.๓.๑๒.๑ การตรวจการฝึก ให้ ศศท. และ มทบ. ส่งสำเนาคำสั่งการฝึก นศท. ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ ของหน่วย รวมทั้งแผนกำหนดการฝึกหลัก ทั้งการฝึกภาคปกติและภาคสนาม ตามอนุผนวก ๕ และ ๖ ประกอบผนวกให้ ทภ. และ นรต. (ผ่าน กฝศ.นรต.) ก่อนเริ่มทำการฝึกอย่างน้อย ๑๕ วัน, ให้หน่วยรับผิดชอบการฝึกวิชาทหารทุกระดับ ทำการตรวจการฝึกและกำกับดูแลการฝึกทุกชั้นตอน หากมีขัดข้องหรืออุปสรรคในการฝึกให้พิจารณาดำเนินการแก้ไขทันที ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขได้ให้รีบแจ้ง นรต. เพื่อรายงานให้ ทบ. ทราบโดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ให้ถือเป็นเรื่องสำคัญและเป็นความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น, ให้ นรต. รับผิดชอบการตรวจการฝึก นศท. ของ ศฝ./นฝ.นศท.มทบ., ให้ ศศท. รับผิดชอบในการตรวจการฝึก นศท. ของ ศฝ.ย่อย นศท. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ขง รร.รต.ศศท. (กทม. และปริมณฑล) และการตรวจการฝึก นศท. ตามอนุผนวก ๘ ประกอบ ผนวก ค (วิธีดำเนินการฝึก) ดังนี้

๑. เป้าหมายการสร้างเยาวชนและการพัฒนาหน่วย : เน้นการสร้าง นศท. ให้เป็นแกนนำของเยาวชนภายในสถานศึกษาควบคู่กับการพัฒนาหน่วยฝึกวิชาทหาร โดยประเมินผลตาม มาตรฐานตรวจปฏิบัติ หน่วยฝึกวิชาทหาร และสถานศึกษาวิชาทหารตามโครงการศูนย์ฝึกแข่งขัน สถานศึกษาร่วมใจ มุ่งไปสู่มาตรฐานเดียวกัน

๒. เป้าหมายการจัดการฝึกของหน่วย : เพื่อผลิตกำลังพลสำรองที่มีความรู้ความสามารถ โดยประเมินผลการดำเนินการทั้งทางด้านยุทธการและธุรการในเรื่องการรับสมัคร การจัด การฝึก กอ.ฝึก การส่งกำลังบำรุง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการดำเนินการทางด้านเอกสารหลักฐานที่ถูกต้อง ทันเวลา โดยประเมินผลตาม คู่มือการฝึกวิชาทหารสำหรับการดำเนินการรวมวิธีการผลิต นศท. ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒.๓.๑๒.๒ การรายงาน เมื่อหน่วยฝึกวิชาทหารทำการฝึก นศท. จบหลักสูตรแล้ว ให้สรุปรายงานการฝึกพร้อมที่ระบุจำนวน นศท. ของแต่ละชั้นปีที่สามารถสอบผ่านเลื่อนชั้นปี โดยให้รายงานตามสายการบังคับบัญชา คือ ให้ ศศท. และ มทบ. รายงานผลการฝึกถึง นรต. และ ทภ. ภายใน ๑๕ วัน หลังเสร็จสิ้นการฝึก และ นรต. รายงานสรุปผลการฝึก นศท. ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑ เป็นส่วนรวม ให้ ทบ. ทราบ ภายใน ๔๕ วัน หลังเสร็จสิ้นการฝึก และการรายงานผลการฝึก ให้ ศศท. และ มทบ. ระบุปัญหาข้อขัดข้องและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขของหน่วยที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแบบฟอร์มการรายงานที่ นรต. กำหนดตามอนุผนวก ๙ ประกอบ ผนวก ค

๒.๓.๑๓ ในกรณีมีเหตุสุดวิสัย ทำให้การดำเนินการฝึกนักศึกษาวิชาทหารไม่สามารถดำเนินการได้ เช่น กรณีเกิดสาธารณภัย ทำให้ นศท. ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือเป็นบุคคลประสบปัญหา ไม่สามารถทำการฝึกได้ให้รายงานด่วนถึง นรต. โดยให้ นรต. พิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๒.๓.๑๔ ให้ นรต. และ มทบ. มีอำนาจออกคำสั่งกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาการฝึกวิชาทหารให้ได้ผลดียิ่งขึ้น โดยไม่ขัดต่อคำสั่งฉบับนี้ และระเบียบ นรต. ที่มีผลบังคับใช้ในปัจจุบัน

ระเบียบเกี่ยวกับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร

เพื่อประโยชน์ในการฝึกวิชาทหาร และการปกครองนักศึกษาวิชาทหาร อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๒๑ จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๕๔”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก

๒.๑ ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๔๗

๒.๒ ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙

๒.๓ ระเบียบ คำสั่ง คำแนะนำ คำชี้แจง ของกองทัพบก และของส่วนราชการใดๆ ในกองทัพบก ซึ่งเกี่ยวกับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารทั้งสิ้น

ข้อ ๓ นิยามศัพท์

๓.๑ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงของสถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้เปิดการฝึกวิชาทหาร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร เช่น บุคคลในตำแหน่งอธิการบดี, คณบดี, ผู้อำนวยการ, อาจารย์ใหญ่, ครูใหญ่, เจ้าของ หรือผู้จัดการสถานศึกษาวิชาทหาร หรือบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการกองขึ้นไปในส่วนราชการพลเรือนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหาร และมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามข้อ ๔.๑ โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผกท.พ.”

๓.๒ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ของสถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้เปิดการฝึกวิชาทหาร แต่มีอาวุโสรองลงมาจากบุคคลในข้อ ๓.๑ เช่น อาจารย์, ครู, เจ้าหน้าที่บริหาร หรือเจ้าหน้าที่อำนวยการ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปกครองและการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๔.๒ โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผกท.”

๓.๓ ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง บุคคลประเภทเดียวกับข้อ ๓.๒ แต่มีอาวุโส อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบรองลงมา และมีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๔.๓ โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผช.ผกท.”

๓.๔ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนกลาง หมายถึง สถานศึกษาวิชาทหารที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดทหารบกกรุงเทพฯ

๓.๕ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนภูมิภาค หมายถึง สถานศึกษาวิชาทหารที่ตั้งอยู่นอกพื้นที่จังหวัดทหารบกกรุงเทพ

ข้อ ๔ คุณสมบัติ

๔.๑ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

๔.๑.๑ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๑

๔.๑.๒ เป็นผู้ไม่เคยมีความประพฤติเสียหายอย่างร้ายแรงมาก่อน

๔.๑.๓ ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

๔.๑.๔ ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก นอกจากความผิดฐานประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๔.๑.๕ ไม่เป็นผู้ฝึกฝืนนิยมลัทธิการปกครองที่เป็นภัยต่อ สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๔.๑.๖ ไม่มีโรคประจำตัวอันขัดต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือโรคอันเป็นที่รังเกียจของสังคม หรือร่างกายมีความพิการที่เห็นได้ชัด

๔.๑.๗ ไม่เป็นผู้เสพสุราแล้วเสียมารยาทเป็นนิจ หรือ เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังอันเสียลักษณะการปกครอง

๔.๑.๘ ได้ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกองทัพบก

๔.๒ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๒

๔.๒.๒ เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนฐานะขึ้นมาจากผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หรือผู้ที่ได้ประกอบความดีในดานกิจการนักศึกษาวิชาทหารอย่างเด่นชัด ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

๔.๒.๓ มียุทธศาสตร์ครบถ้วนตามข้อ ๔.๑.๒ ถึง ข้อ ๔.๑.๘

๔.๓ ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จะต้องมียุทธศาสตร์ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓.๓

๔.๓.๒ เป็นผู้ที่มีความรู้ทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า หรือผู้ที่ได้ประกอบความดีในดานกิจการนักศึกษาวิชาทหารอย่างเด่นชัด ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

๔.๓.๓ มียุทธศาสตร์ครบถ้วนตามข้อ ๔.๑.๒ ถึง ข้อ ๔.๑.๘

ข้อ ๕ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

๕.๑ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ เป็นผู้กำหนดนโยบายและอำนวยการทั้งปวง ในด้านส่งเสริมการฝึกวิชาทหารและการปกครองบังคับบัญชานักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ให้บังเกิดผลดีที่สุดตามเจตนารมณ์ของกองทัพบก

๕.๑.๒ ปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ให้อยู่ในระเบียบวินัยและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามแบบธรรมเนียม ที่กองทัพบกหรือส่วนราชการกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกำหนด

๕.๑.๓ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไข กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารต่อกองทัพบกหรือส่วนราชการกองทัพบกที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลการสร้างสรรค์และพัฒนาการให้มีมาตรฐานและคุณค่าสูงขึ้น

๕.๑.๔ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา วิชาทหาร เสนอแนะการแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ การถอดถอน และการให้พ้นสภาพ ที่เกี่ยวกับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบนี้

๕.๑.๕ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสถานศึกษา วิชาทหารมีอำนาจในการว่ากล่าวตักเตือน และตัดคะแนนความประพฤตินักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ได้ครั้งละไม่เกิน ๓๐ คะแนน โดยมีข้อจำกัดว่า การตัดคะแนนความประพฤตินั้นจะกระทำต่อนักศึกษาวิชาทหารผู้กระทำความผิด ในความผิดเดียวกันได้ไม่เกิน ๑ ครั้ง ในวันหนึ่ง

๕.๑.๖ การรายงาน เมื่อได้ตัดคะแนนความประพฤตินักศึกษาวิชาทหารแล้วให้รายงานตามสายการปกครองบังคับบัญชา และให้สถานศึกษาวิชาทหารรายงานดังนี้

๕.๑.๖.๑ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนกลาง รายงานต่อศูนย์การกำลังสำรอง

๕.๑.๖.๒ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนภูมิภาค รายงานต่อมณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบกที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ปกครองบังคับบัญชากำกับดูแล ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ให้อยู่ในระเบียบวินัย และธรรมเนียมที่กองทัพบกหรือส่วนราชการกองทัพบกที่เกี่ยวข้องกำหนด

๕.๒.๒ ดำเนินการตามคำสั่ง คำแนะนำของผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ซึ่งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาสถานศึกษาวิชาทหารตามสังกัด เกี่ยวกับนโยบายในด้านการส่งเสริมการฝึก และการปกครองบังคับบัญชานักศึกษาวิชาทหาร ให้บังเกิดผลดีที่สุด

๕.๒.๓ ควบคุมดูแลนักศึกษาวิชาทหารในสังกัดโดยใกล้ชิด ในขณะที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มก้อน เช่น ขณะที่ได้รับการฝึกสอนตามปกติ และในโอกาสที่มีการชุมนุมซึ่งทางราชการได้จัดขึ้น เป็นต้น

๕.๒.๔ ประสานการปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ในด้านธุรการการฝึกและการกำลังพลทั้งปวง กับส่วนราชการกองทัพบกที่เกี่ยวข้องตามปกติ และตามที่ได้รับการร้องขอ

๕.๒.๕ อบรมปลูกฝังทัศนคติและอุดมการณ์ที่ถูกต้องแก่นักศึกษาวิชาทหารที่มีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความมั่นคงของชาติ การเสียสละ และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม และการเป็นพลเมืองดี

๕.๒.๖ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขกิจการนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อพัฒนาคุณค่าของนักศึกษาวิชาทหารให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับข้อ ๕.๑.๓ ทั้งนี้ให้ดำเนินการโดยเสนอผ่านสถานศึกษาวิชาทหารตามสังกัดของตน

๕.๒.๗ มีอำนาจในการว่ากล่าวตักเตือน และตัดคะแนนความประพฤติ นักศึกษาวิชาทหารในสังกัดได้ครั้งละไม่เกิน ๒๐ คะแนน โดยมีข้อจำกัด เช่นเดียวกับข้อ ๕.๑.๕

๕.๒.๘ การรายงานการตัดคะแนนความประพฤติของนักศึกษาวิชาทหาร ให้รายงาน เช่นเดียวกับข้อ ๕.๑.๖

๕.๓ ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ เป็นผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ในการปฏิบัติงานทั้งปวง ตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๓.๒ ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ในโอกาสที่ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๕.๓.๓ เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไข กิจการนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อพัฒนาคุณค่าของนักศึกษาวิชาทหารให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับข้อ ๕.๒.๖

๕.๓.๔ มีอำนาจในการว่ากล่าวตักเตือน และตัดคะแนนความประพฤติ นักศึกษาวิชาทหารในสังกัด ได้ครั้งละไม่เกิน ๑๐ คะแนน โดยมีข้อจำกัด เช่นเดียวกับข้อ ๕.๑.๕

๕.๓.๕ การรายงานการตัดคะแนนความประพฤติของนักศึกษาวิชาทหาร ให้รายงานเช่นเดียวกับข้อ ๕.๑.๖

ข้อ ๖ แบบธรรมเนียม เพื่อให้ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ปฏิบัติเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสามัคคี และความเข้าใจอันดีต่อกันในด้านกิจการนักศึกษาวิชาทหาร จึงให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนเป็นผู้กำหนดแบบธรรมเนียมการปฏิบัติ สำหรับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ได้ตามความเหมาะสมโดยไม่ขัดกับระเบียบนี้

ข้อ ๗ การแต่งตั้ง

๗.๑ การเสนอขอแต่งตั้ง ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๑.๑ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนกลาง รายงานเสนอขอแต่งตั้งไปยัง ศูนย์การกำลังสำรอง เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและหลักฐานประกอบคำขอ แล้วศูนย์การกำลังสำรอง รวบรวมรายงานขออนุมัติต่อหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

๗.๑.๒ สถานศึกษาวิชาทหารส่วนภูมิภาค ให้เสนอขอแต่งตั้งไปยัง มณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบก ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี เพื่อให้มณฑลทหารบกหรือจังหวัดทหารบก ตรวจสอบคุณสมบัติและหลักฐานประกอบคำขอ แล้วรายงานต่อหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

๗.๑.๓ ส่วนราชการพลเรือนที่มีใช้สถานศึกษาวิชาทหารในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค แต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหาร ให้เสนอขอแต่งตั้งต่อหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

๗.๒ อำนาจการแต่งตั้ง ให้ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ในนามของผู้บัญชาการทหารบก

๗.๓ จำนวนผู้ขอแต่งตั้ง

๗.๓.๑ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ

๗.๓.๑.๑ สถานศึกษาวิชาทหารขอแต่งตั้งได้ ๑ คน สำหรับสถานศึกษาวิชาทหารที่เป็นสถานศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าขึ้นไป ขอแต่งตั้งผู้ที่อยู่ในตำแหน่ง ตามข้อ ๓.๑ ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้หากขอแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษมากกว่า ๑ คน จะต้องให้ ศูนย์การกำลังสำรอง, มณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบก พิจารณาให้ความเห็นชอบประกอบรายงานขออนุมัติแต่งตั้งต่อหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

๗.๓.๑.๒ นอกจากบุคคลในข้อ ๗.๓.๑.๑ แล้วในกรณีให้เห็นสมควรกองทัพบกอาจพิจารณาแต่งตั้งบุคคลในส่วนราชการพลเรือนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหาร ตามข้อ ๓.๑ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารก็ได้

๗.๓.๒ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร

๗.๓.๒.๑ ในขั้นแรกสถานศึกษาวิชาทหารขอแต่งตั้งในขั้นต้นได้ไม่เกิน ๒ คน และขอแต่งตั้งเพิ่มขึ้นอีกตามจำนวนนักศึกษาวิชาทหารที่เพิ่มขึ้นในเกณฑ์ ๑๐๐ คน ต่อผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ๑ คน (เศษตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ขอเพิ่มได้อีก ๑ คน) ทั้งนี้การขอแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร เพิ่มขึ้นมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ให้ ศูนย์การกำลังสำรอง, มณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบก พิจารณาความเหมาะสมและรายงานขออนุมัติหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน สำหรับสถานศึกษาที่มีส่วนแยกหรือวิทยาเขตตั้งอยู่คนละพื้นที่ ในขั้นแรกให้ขอแต่งตั้งเพิ่มขึ้นอีกส่วนแยก หรือวิทยาเขตละ ๑ คน และให้คิดเกณฑ์เพิ่มในอัตราส่วนดังกล่าว

๗.๓.๒.๒ ในกรณีที่ยังไม่สามารถแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ได้ให้สถานศึกษาวิชาทหารจัด ครู อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๗.๓.๒.๑ โดยอนุโลม

๗.๓.๓ ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร สถานศึกษาวิชาทหารขอแต่งตั้งได้ตามเกณฑ์จำนวนนักศึกษาวิชาทหาร ๕๐ คน ต่อ ๑ คน (เศษตั้งแต่ ๒๕ คนขึ้นไป ขอเพิ่มได้อีก ๑ คน)

ข้อ ๘ การถอดถอนและพ้นสภาพ

๘.๑ การถอดถอนและพ้นสภาพผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จะถูกถอดถอนให้สิ้นฐานะ โดยการออกคำสั่งถอดถอนในกรณีต่างๆ ดังต่อไปนี้

๘.๑.๑ ผู้ซึ่งปรากฏทราบในภายหลังว่าขาดคุณสมบัติในข้อ ๔.๑.๒ ถึงข้อ ๔.๑.๘ มาก่อน หรือภายหลังการแต่งตั้ง

๘.๑.๒ เป็นผู้ที่มีพฤติการณ์ฝ่าฝืนต่อระเบียบแบบแผนของทางราชการ เกี่ยวกับกิจการนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งศูนย์การกำลังสำรอง, มณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบก เห็นสมควรให้ถอดถอน

๘.๑.๓ เป็นผู้ที่ขาดความไว้วางใจ หรือไม่มีผลงานในหน้าที่

๘.๒ การพ้นสภาพ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จะได้รับการประกาศให้พ้นสภาพในกรณีดังต่อไปนี้

๘.๒.๑ ถึงแก่กรรม

๘.๒.๒ ลาออกจากราชการ

๘.๒.๓ ย้ายสังกัดสถานศึกษาวิชาทหาร

๘.๒.๔ เกษียณอายุราชการ (ยกเว้นผู้ที่สถานศึกษาวิชาทหารต้นสังกัด ยังคงมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ จนถึงอายุ ๖๕ ปี)

๘.๒.๕ ได้รับอนุมัติให้ลาออกจากความเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร

๘.๒.๖ สถานศึกษาวิชาทหารที่สังกัดเปลี่ยนแปลงไป หรือถูกสั่งให้ปิดการฝึกวิชาทหาร

๘.๒.๗ ผู้ที่หมดหรือขาดคุณสมบัติในข้อ ๔.๑.๑, ๔.๒.๑ หรือ ๔.๓.๑

๘.๓ กรรมวิธีการถอดถอนและให้พ้นสภาพ

๘.๓.๑ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารของสถานศึกษาวิชาทหารในส่วนกลาง ให้ศูนย์การกำลังสำรอง รายงานขออนุมัติต่อผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ในการออกคำสั่งถอดถอนหรือประกาศให้พ้นสภาพ ในนามของผู้บัญชาการทหารบก ตามระเบียบที่กำหนด

๘.๓.๒ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ของสถานศึกษาวิชาทหารในส่วนภูมิภาค ให้ผู้บัญชาการมณฑลทหารบก หรือผู้บังคับการจังหวัดทหารบกแล้วแต่กรณี รายงานขออนุมัติผู้บัญชาการทหารบก โดยผ่านหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน มีอำนาจในการออกคำสั่งถอดถอน หรือประกาศให้พ้นสภาพในนามของผู้บัญชาการทหารบก สำหรับกรณีจำเป็นหรือสมควร หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน มีอำนาจดำเนินการได้โดยตรง เช่นเดียวกับข้อ ๘.๓.๑

ข้อ ๙ การทะเบียน ให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, ศูนย์การกำลังสำรอง, มณฑลทหารบก และจังหวัดทหารบก มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมด้านการทะเบียนประวัติของผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามระเบียบและให้กำหนดมาตรการควบคุมต่างๆ ได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๐ การฝึกอบรมให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ควบคุม ดำเนินการ และรับผิดชอบในการฝึกอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ของสถานศึกษาวิชาทหารในส่วนกลาง และให้มณฑลทหารบก หรือ

จังหวัดทหารบกที่เกี่ยวข้องควบคุมดำเนินการ และรับผิดชอบการฝึกอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ของสถานศึกษา ในส่วนภูมิภาค ในการกำกับดูแลของหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ตามหลักสูตรของกองทัพบก

๑๐.๑ ความมุ่งหมายและขอบเขต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์แห่งระเบียบนี้ จึงกำหนดความมุ่งหมาย และขอบเขตการฝึกอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรมีความรู้ และคุณลักษณะต่อไปนี้

๑๐.๑.๑ มีความรู้ทางวิชาทหารเพื่อให้สามารถสนับสนุนการฝึกวิชาทหาร การปกครองบังคับบัญชา และการควบคุม กำกับดูแลนักศึกษาวิชาทหารได้เป็นผลดี

๑๐.๑.๒ มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมต่อการเป็นตัวอย่าง และเป็นผู้นำที่ดีแก่นักศึกษาวิชาทหาร

๑๐.๑.๓ มีความรอบรู้ต่อระเบียบแบบแผน การปฏิบัติหน้าที่ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ตามที่ทางราชการกำหนดไว้

๑๐.๒ การจัดทำหลักสูตร ให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นผู้จัดทำปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาหลักสูตรของกองทัพบก ในการฝึกอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร

ข้อ ๑๑ มาตรการเชิดชูเกียรติ โดยที่กองทัพบกตระหนักถึงคุณค่า ของผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ว่าเป็นบุคคลที่ทรงเกียรติ เนื่องจากการสละประโยชน์ส่วนตัวร่วมสร้างสรรค์ความดี ให้เกิดขึ้น ในกิจการนักศึกษาวิชาทหาร จึงให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กำหนดมาตรการเชิดชูเกียรติ ตอบสนองคุณงามความดีแก่ผู้มีคุณสมบัติดีเด่น หรือผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

๑๑.๑ การประกาศเกียรติคุณ

๑๑.๒ การมอบเครื่องหมายหรือวัตถุเชิดชูเกียรติ

๑๑.๓ การเลื่อนฐานะ ประเภทให้สูงขึ้น

๑๑.๔ การจัดขบวนเกียรติยศนักศึกษาวิชาทหารเคารพ

๑๑.๕ อื่นๆ ที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน สามารถออกระเบียบการปฏิบัติ ในรายละเอียดเกี่ยวกับผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ได้ตามความเหมาะสมโดยไม่ขัดต่อระเบียบนี้

ข้อ ๑๓ ให้ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นผู้รักษาราชการ ให้เป็นไปตามระเบียบนี้

การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของมณฑลทหารบกที่ ๑๔

ในการฝึก นศท. ในแต่ละปีของ ศฝ.นศท.มทบ.๑๔ จะรับผิดชอบการฝึกอบรม นศท. จำนวนปีละ ๓,๐๐๐ - ๔,๐๐๐ คน จำนวน ๓ ชั้นปี ต่อครุฝึก ๕๐ คน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก

เมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียน โดยเฉพาะการฝึกสอนในภาคปฏิบัติ เช่น วิชาแผนที่และเข็มทิศ อาวุธปืน ปลาย.เอ็ม ๑๖ เป็นต้น ทำให้ นศท. ไม่สามารถขอคำแนะนำจากครูฝึกได้ทันทีเมื่อเรียนไม่เข้าใจ อาจนำไปสู่การขาดความเข้าใจของตัว นศท. ทำให้ผู้บังคับการฝึก นศท. (พ.อ.วีระชัย ศิระสากร) ได้นำนายสิบบรรจุใหม่ในหน่วยไปอบรมวิชาการฝึกสอน นศท. เพื่อให้มีจำนวนครูฝึกที่เพียงพอ ก่อนการฝึก นศท. จะทำการอบรมครูฝึก เพื่อให้มีองค์ความรู้ที่เป็นมาตรฐานถูกต้องไปในแนวทางเดียวกัน ครูฝึกในศูนย์ นศท.มทบ.๑๔ จึงประกอบด้วยครูฝึกที่เป็นกำลังพลไม่มีประสบการณ์ทางทหารในการรบ หรือราชการสนามจำนวนมาก ครูฝึกที่มีประสบการณ์สูงมักมีอายุมาก ไม่คล่องตัว ต่อการศึกษาเรียนรู้วิชาการทหารใหม่ๆ ในขณะที่ นศท. ที่เป็นวัยรุ่นมีความรู้รอบด้านจากสื่อต่างๆ ในปัจจุบัน อาจทำให้ประสิทธิภาพของทั้งการเรียนและการสอนไม่ดีนัก การที่ครูฝึกขาดความมุ่งมั่นในการก้าวหน้าทางราชการทหาร เนื่องจากหน่วยงานถูกมองว่าเป็นงานที่ไม่สำคัญ เท่ากับกำลังพลในหน่วยกำลังรบ ด้วยเหตุผลนี้หน่วยงานอาจแก้ไขได้โดยการสร้างแรงจูงใจในด้านอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ การสับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนในด้านครูผู้กำกับ (ผกท.) ตามโรงเรียน ยังมีความรู้วิชาการทหารน้อยไป จึงปฏิบัติหน้าที่ได้เพียงเป็นครู อาจารย์ที่ติดตามมาดูแลนักเรียน เท่านั้น ควรมีข้อบังคับให้โรงเรียนสนับสนุนการอบรม ผกท. ในการเพิ่มความรู้อาวุธทหารให้มากขึ้น และเห็นความสำคัญในบทบาทของ ผกท. ของกองทัพมากกว่าในปัจจุบัน

นศท. ที่ผ่านการฝึกในชั้นปีที่ ๑ ไปแล้วจะเริ่มมีความสนใจการเรียน นศท. มากขึ้น เห็นความสำคัญการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อต้องการเป็นที่ยอมรับของในกลุ่มตนเอง แต่อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ของ นศท. ที่สำเร็จการฝึกถึงชั้นปีที่ ๓ แล้วไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ทดแทนกำลังประจำการในบทบาทของกำลังสำรองได้ เนื่องจากการฝึก นศท. ในแต่ละชั้นปี ใช้เวลาฝึกเพียง ๘๐ ชม. นับเป็นระยะเวลาที่สั้นมากเมื่อเทียบกับการจบโรงเรียนนายสิบ อาจได้แค่เป็นการสร้างเยาวชนหรือพลเมืองที่ดีของประเทศห่างไกลยาเสพติด มีร่างกายแข็งแรงเคารพการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สำหรับผู้ที่สมัครเรียน นศท. ต่อในชั้นปีที่ ๔ และ ๕ เนื่องมาจากมีพื้นฐานการเป็นครอบครัวทหารต้องการรับราชการในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่ม นศท. ที่ศึกษาในสายอาชีพจะมีความเข้มแข็งตั้งใจ และมีประสิทธิภาพการฝึกมากกว่า นศท. ที่ศึกษาอยู่ในโรงเรียนสายสามัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะการจบเป็น นศท. จะง่ายต่อการสมัครงานรายวันมากขึ้น เป็นการสะท้อนให้เห็นว่านโยบายของรัฐยังไม่ได้รับความตระหนัก หรือการตอบสนองของภาคเอกชน เท่าที่ควร

สรุป

ระบบกำลังสำรองของกองทัพไทย กำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเข้าสู่ระบบกำลังสำรอง หรือเกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรอง ดังนั้นจึงมีการฝึก นศท. เพื่อความมุ่งหมายที่เป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งในระดับผู้บังคับบัญชา โดยทำการตามระเบียบหลักสูตรของการฝึกวิชาทหารของกระทรวงกลาโหมซึ่งต้องผ่านการฝึกศึกษาทั้งความรู้ภาคทฤษฎี การเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติ ในภาคปกติชั้นละ ๘๐ ชั่วโมง และการฝึกภาคสนามจำนวนวันตามแต่ละชั้นปี เพื่อสำเร็จการศึกษาในชั้นปีที่ ๓ และชั้นปีที่ ๕ จะทำให้ นศท. มีขีดความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมู่ และผู้บังคับหมวดได้ตามลำดับ ซึ่งการเรียน นศท. นี้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เรียน แต่เนื่องจากการเรียน นศท.

ให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้เรียนด้วย จึงส่งผลให้วัตถุประสงค์ของการฝึกสอน นศท. ของผู้เรียนแตกต่างกันไป เช่น การสมัครเรียน นศท. เพียงเพื่อได้รับสิทธิในการยกเว้นการคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เท่านั้น (ทวิศักดิ์ เรืองพงษ์, ๒๕๔๐ และ สุระพล อยู่ดี, ๒๕๕๘) หรืออาจสมัครเรียน เพราะทำให้ไม่มีอุปสรรคต่อการทำงานในอนาคต เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้ นศท. ขาดความตั้งใจเรียน ทำให้ขาดประสิทธิภาพของ นศท. ตามมา

บทที่ ๔

การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ให้เป็นกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ

หากพิจารณาแยกส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อการฝึกสอน นศท. จะพบว่าสามารถแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผู้เรียน ซึ่งคือ ส่วนของ นศท. ที่สมัครเรียนด้วยความสมัครใจ และส่วนของ ผู้สอน คือครูฝึกสอนวิชาทหารซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามนโยบายกองทัพบก นั่นคือ หากต้องการพัฒนาการฝึกสอน นศท. ให้เพิ่มขึ้นมากกว่าในปัจจุบันจึงต้องทำการปรับปรุง ทั้ง ๒ ส่วนนี้ พร้อมกับนโยบายของกองทัพบก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนซึ่งคือ นศท. ยังมีอิทธิพลของผู้ปกครอง นศท. เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากในการสมัครเรียนบางครั้งผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานเข้าเรียนเป็นนักศึกษาวิชาทหาร ด้วยเหตุผลที่ผู้ปกครองบางส่วนกลัวบุตรลำบากในการรับราชการทหาร โดยผ่านการคัดเลือกเป็นพลทหารกองประจำการ ส่งผลให้ นศท. ไม่มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจจะเป็นทหารตั้งแต่เริ่มต้น อาจทำให้มีกำลังพลสำรองที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการอยู่ในวัยเรียนที่ให้ความสนใจต่อการเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าการฝึกวิชาทหาร (สุระพล อยู่ดี, ๒๕๕๘) การฝึก นศท. จึงไม่เป็นไปตามความต้องการของนโยบายการผลิตกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพบก ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสอบถามความคิดเห็นจากส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ในวันที่ ๑๑ ก.ค.๒๕๖๑ และ ๑๓ ก.ค.๒๕๖๑ ประกอบด้วย พ.อ.วิทยา สุวรรณดี, พ.อ.อำนาจ ดอนงาม, พ.อ.ธราดล พูลสาทรกุล, พ.อ.วีระชัย ศิระสากร, พ.อ.ธนฉัตร พันธุ์เปรมเจริญ และ พ.ท.สมพงษ์ สลีอ่อน ในแต่ละประเด็นพอสรุปได้ดังนี้

ด้านประสิทธิภาพของ นศท. ทุกคนได้ลงความเห็นไปในแนวทางเดียวกันคือ การเรียน นศท. ใน ๓ ปี ไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้บังคับหมวด เนื่องจาก นศท. ยังมีความเป็นวัยรุ่น ได้รับความรับผิดชอบ และสำนึกในหน้าที่การปกป้องประเทศชาติยังน้อยมาก อีกทั้งยังมีความสนใจจดจ่อต่อการสอบเข้าเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าจึงทำให้ขาดความตั้งใจเรียน ส่วนใหญ่มักมาเรียนเพราะการถูกชักจูงจากพ่อแม่เป็นส่วนใหญ่ ผู้ปกครองยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเกณฑ์ทหาร อาจเนื่องมาจากเผยแพร่ทางสื่อที่ไม่ดีในบางครั้ง ทางโรงเรียนเองก็ขาดการสนับสนุนเรื่องการเตรียม

ความพร้อมทางร่างกายในการเรียน นศท. นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนบางแห่งยังมีทัศนคติว่าเด็กที่มีระดับการศึกษาที่เก่งหรือระดับแนวหน้าควรได้รับสิทธิมากกว่าเด็กทั่วไป กล่าวคือเด็กที่เรียนดีมากไม่ควรต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ในอนาคต แต่ควรได้รับสิทธิในการเรียน นศท. เพื่อไม่ต้องมาเกณฑ์ทหารนั้นคือ ในโรงเรียนที่มีเด็กการเรียนดีควรมีสิทธิมากกว่าเด็กทั่วไป ในแง่โควตาการเรียน นศท. ซึ่งมาจากการที่กองทัพมีการจำกัดปริมาณผู้สมัครเรียน แต่ถ้าหากยกเลิกสิทธิการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร อาจทำให้การสมัครเรียน นศท. มีคุณภาพมากกว่านี้เนื่องจากจะมีแต่ผู้สมัครเรียนที่ต้องการเรียนเพราะใจรักและคนที่ใฝ่ฝันในความเป็นทหารอย่างแท้จริง เด็กที่มุ่งมั่นในการเรียนสายสามัญบางส่วนขาดการออกกำลังกาย ทำให้มีปัญหาด้านคุณสมบัติในการสมัครเรียน ทางโรงเรียนจึงควรเตรียมร่างกายนักเรียนที่จะสมัครเรียน นศท. ด้วย นักเรียนในโรงเรียนสายวิชาชีพมักต้องการเรียนด้วยเหตุผลในการสมัครงานในอนาคต เพราะทางภาคเอกชนมักต้องการพนักงานที่หมดภาระในเรื่องการเกณฑ์ทหารแล้ว ผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคนลงความเห็นว่าการเกณฑ์ในการสมัครเรียน นศท. ควรมีเกรดเฉลี่ย ๒.๐ เหมือนเช่นในอดีตมากกว่าเพราะนั่นหมายถึงความรับผิดชอบในตัวเด็กจะมากขึ้นด้วย แต่ควรให้สิทธิบุตรหลานของข้าราชการทหารอย่างชัดเจน และการเรียนจบชั้นปีที่ ๓ ยังไม่บรรลุนิติบุคคลกองทัพ ดังนั้นจึงไม่ควรให้สิทธิในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารของ นศท. ที่จบแค่ปีที่ ๓ เท่านั้น ในด้านครูผู้กำกับตามโรงเรียนจะแตกต่างกันไปตามนโยบายในแต่ละโรงเรียน บางโรงเรียนมีค่าตอบแทนพิเศษให้เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บางโรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้กำกับไปอบรมบางแห่งก็ไม่สนับสนุน เนื่องจากกระทบต่อการสอนวิชาสามัญของโรงเรียนจากสาเหตุหลายประการดังกล่าว ทำให้ครูบางคนไม่อยากเป็นครูผู้กำกับในด้านครูฝึกพบว่า กองทัพควรบรรจุกำลังพลที่จบโดยตรงตามเหล่าต่างๆ มาลงที่หน่วย ซึ่งจะทำให้ได้ครูฝึกที่มีความรู้ความชำนาญ และมีความพร้อมทางร่างกายอย่างแท้จริง

ผลจากแบบสอบถาม

แบบสอบถามของ นศท. ชั้นปีที่ ๓

ข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามของ นศท. ชั้นปีที่ ๓ ตามโรงเรียนต่างๆ ได้แก่ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร, โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และ โรงเรียนชลราษฎรอำรุง ในวันที่ ๙ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑ และวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๑ จำนวน ๔๐๐ ชุด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็น นศท. ชั้นปีที่ ๓ เป็นเพศชาย ๙๕% (๓๘๐ คน) และเพศหญิง ๕% (๒๐ คน) จึงนำเฉพาะแบบสอบถามเพศชาย ๓๘๐ คน มาวิเคราะห์ดู พบว่า นศท. ส่วนใหญ่ต้องการเรียนเพื่อได้สิทธิในการละเว้นการเกณฑ์ทหารเป็นส่วนใหญ่ อาจมีบางส่วนที่ต้องการได้คะแนนเพิ่มเติม เนื่องจากต้องการสมัครเรียนในสังกัดกลาโหม เช่น ทหาร แพทย์ พยาบาลของกองทัพบก เป็นต้น ในด้านของการลดปัญหาจากการทำงานในอนาคตไม่เป็นปัจจัยในการสมัครเรียน นศท. แต่ในด้านความต้องการฝึกวินัย ความอดทน หรือการขึ้นขอบในทหาร ความรักชาติ รวมกันไม่ถึง ๒๐% ซึ่งนับว่าทัศนคติในการสมัครเรียนไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการเรียน นศท. ของกองทัพเลย ดังจะเห็นได้จากการที่ นศท. ไม่อยากเรียน นศท. ต่อไป ถ้าไม่มีการเกณฑ์ทหารในชายไทย และ นศท. ชั้นปีที่ ๓ ไม่มีความเข้าใจในเรื่องกำลังสำรองเป็นสัดส่วนถึง ๙๐% เท่าๆ กัน (๓๔๒ คน จาก ๓๘๐ คน) ในขณะที่

คนที่มีความต้องการเรียน นศท. ถึงแม้ว่าจะยกเลิกกระบวนการเกณฑ์ทหารก็ตาม มีแค่ ๓๘ คน คิดเป็น ๑๐% เท่านั้น นั่นคือสอดคล้องกับเหตุผลหรือแรงจูงใจในการสมัครเรียน นศท. การสมัครเรียนที่ไม่ได้มาจากความตั้งใจทำให้เกิดความรู้สึก เบื่อหน่าย หรือไม่อยากเรียน มีสัดส่วนถึง ๙๒% ซึ่งนับว่าสูงมาก นั่นคือ นศท. ที่กำลังจะจบเป็นผู้บังคับหมู่ นั้น มีความรู้สึกในแง่ลบต่อการเรียน และไม่มี ความเข้าใจในเรื่องกำลังสำรองในสัดส่วนที่สูงมาก

แบบสอบถามผู้ปกครอง

ข้อมูลจากแบบสอบถามของผู้ปกครองของ นศท. ชั้นปีที่ ๑ ในวันประชุมผู้ปกครอง วันที่ ๗ ก.ค.๒๕๖๑ ณ ค่ายนวมินทราชินี จำนวน ๒๐๐ ชุด พบว่าส่วนใหญ่ผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานเรียน นศท. เนื่องจากต้องการได้รับสิทธิยกเว้นการเกณฑ์ทหารที่สุด คิดเป็น ๗๑% (๓๕๕ คน) รองลงมาได้แก่ ต้องการคะแนนพิเศษ ในการสมัครเรียนสังกัดกลาโหม ๑๙% (๙๕ คน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันเอก สุระพล อยู่ดี (๒๕๕๘) และ พลตรี ทวีศักดิ์ เรืองพงษ์ (๒๕๔๐) ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการเรียน นศท. ของกองทัพในการผลิต นศท. เป็นกำลังสำรองของชาติ นอกจากนี้วัตถุประสงค์อื่นของผู้ปกครอง นศท. ชั้นปีที่ ๑ คือ ต้องการให้เด็กมีวินัย อดทน มีลักษณะผู้นำ อยากรับประสบการณ์คิดเป็น ๔% (๒๐ คน) ในด้านความร่วมมือ ในนโยบายการเป็นกำลังสำรองของกองทัพไม่ใช้วัตถุประสงค์ในการเรียน นศท. ของผู้ปกครอง คนใดเลย หากกองทัพมีนโยบายยกเลิกการเกณฑ์ทหารของชาวไทย ผู้ปกครองส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าจะเลิกสนับสนุนการเรียน นศท. ของบุตรหลาน คิดเป็น ๙๐.๔% (๔๕๒ คน) มีแค่ ๙.๖% (๔๘ คน) เท่านั้น ที่ยังคงสนับสนุนการเรียน นศท. ของบุตรหลานต่อไป อาจเนื่องมาจากความรู้สึกของผู้ปกครองที่คิดว่า การเรียน นศท. ไม่มีประโยชน์หรือเสียเวลาการเรียน วิชาสามัญ หรือเสียเวลาในการทำการบ้านในโรงเรียน เสียเวลาอ่านหนังสือ หรือทำให้การเรียนสามัญ ไม่เต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น ด้วยสัดส่วน ๘๑% (๔๐๕ คน) ที่เหลืออีก ๑๙% (๔๘ คน) เท่านั้นที่คิดว่าการเรียน นศท. มีประโยชน์หรือทำให้บุตรหลานมีวินัย ได้ประสบการณ์ใหม่ โดยภาพรวมของความคิดเห็นของผู้ปกครองในการเรียน นศท. ของบุตรหลานค่อนข้างขัดแย้งกับนโยบายการเรียน นศท. เพื่อเป็นกำลังสำรองของกองทัพ ซึ่งทัศนคติของคำตอบในแต่ละข้อมีความสอดคล้องกัน อันอาจเนื่องมาจากแนวทางในความไม่ฝันอาชีพในอนาคตส่วนใหญ่เป็นอาชีพอื่นๆ ที่มีใช้ทหาร จำนวน ๗๕.๘% (๕๔๐ คน) จึงอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การผลิตกำลังสำรองประเภท นศท. ขาดประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายของกองทัพ

แบบสอบถามครูฝึก

ข้อมูลแบบสอบถามครูฝึกของศูนย์ฝึก นศท.มทบ.๑๔ จำนวน ๕๐ คน พบว่าพื้นฐานความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านศูนย์ฝึกค่อนข้างมีสัดส่วนที่มาจากกำลังรบ หรือ ราชการสนาม จำนวน ๔ คน คิดเป็น ๘% ซึ่งใน ๔ คนนี้ มีวัยทำงานที่สุขภาพไม่แข็งแรง ๑ คน และ วัยเกิน ๕๐ ปีอีก ๑ คน ส่วน ๒ คน ที่เหลือที่มาทำงานเป็นครูฝึกเพราะต้องการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม และย้ายมาเพราะตำแหน่งบรรจุก้าวหน้ามากกว่างานเดิม ส่วนครูฝึกที่เหลืออยู่ไม่ได้มีประสบการณ์ หรือความรู้โดยตรงจากกำลังรบหรือราชการสนาม จำนวน ๙๒% (๔๒ คน) สาเหตุของการย้ายมา เป็นครูฝึก เนื่องจากความก้าวหน้าทางราชการหรือตำแหน่งว่าง จำนวน ๔๐% (๒๐ คน) ย้ายมา เพราะมีปัญหาสุขภาพหรืออายุมาก ๓๐% (๑๕ คน) แต่การย้ายมาด้วยเหตุผลความถนัดหรือ

ความชอบในงาน ๕.๘% (๓ คน) นอกนั้นย้ายมาเพราะใกล้ภูมิลำเนา ข้อมูลในด้านประสบการณ์ที่ทำงานเดิมกับการเป็นครูฝึกในปัจจุบันพบว่า การเป็นครูฝึกไม่สอดคล้องกับงานเดิมเลยจำนวน ๘๕% (๔๓ คน) ที่เหลืออีก ๑๕% งานเก่ามีความสอดคล้องกับงานปัจจุบัน ข้อมูลด้านประสบการณ์การรบหรือราชการสนามพบว่า ๗๒% (๓๖ คน) ไม่มีประสบการณ์มาเลย ๒๑% (๑๐ คน) ประสบการณ์น้อยกว่า ๕ ปี ๗% (๔ คน) มีประสบการณ์มากกว่า ๑๐ ปี ในด้านครูฝึกมีความมั่นใจในความรู้ ความชำนาญ ทักษะของตนในการที่จะสอน นศท. ในระดับความมั่นใจมาก ๑๔% (๗ คน) ที่เหลืออีก ๘๖% (๔๓ คน) อยู่ในระดับที่ไม่มั่นใจในความรู้ที่มีอยู่ในด้านอุปสรรคในการสอน นศท. พบว่าด้านสุขภาพร่างกายหรือวัย ๓๕% (๑๘ คน) มีปัญหาด้านความรู้ความชำนาญ ๔๘% (๒๔ คน) ด้านคุณลักษณะของ นศท. เช่นความตั้งใจเรียน, ร่างกายขาดความคล่องแคล่ว ๑๗% (๘ คน) ส่วนความเห็นที่เกี่ยวกับการเรียนของ นศท. เมื่อเรียนจบชั้นปีที่ ๓ ที่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ชั้นปีที่ ๓ พบว่า การจบชั้นปีที่ ๓ ของ นศท. ยังไม่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้ ๙๔% (๔๔ คน) มีเพียง ๑๖% (๖ คน) เท่านั้นที่คิดว่า นศท. เป็นผู้บังคับหมู่ได้

การวิเคราะห์

จากการที่ประเทศไทยมีประชากรอยู่ประมาณ ๖.๕ ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นคนที่อยู่ในวัยฉกรรจ์ สามารถนำมาใช้ในยามที่ประเทศอยู่ในภาวะสงคราม ซึ่งกำลังทางทหารประกอบด้วยกำลัง ๒ ส่วน ได้แก่ กำลังประจำการ และกำลังสำรอง กำลังสำรองเป็นกระดูกสันหลังของกองทัพ ทั้งนี้เพราะกำลังสำรองเป็นส่วนที่ค้ำจุนให้กองทัพของชาติมีกำลังเข้มแข็ง สามารถกระทำการจับได้อย่างต่อเนื่อง เป็นระยะเวลายาวนาน จึงควรจัดระเบียบกำลังสำรองให้เรียบร้อย และมีการฝึกซ้อมตั้งแต่ยามปกติอยู่เสมอและสามารถเรียกพล หรือระดมพลได้ทันที นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อพลังอำนาจของชาติทางทหาร พร้อมทั้งจะป้องกันประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดตั้งหน่วย และออกปฏิบัติการรบได้โดยฉับพลันในยามสงคราม จะเห็นได้ว่าการฝึกสอน นศท. ให้มีขีดความสามารถตามนโยบายกองทัพ มีความสำคัญอย่างมาก แต่ผลลัพธ์ในการผลิตของ นศท. ชั้นปีที่ ๓ ในปัจจุบันยังคงไม่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ เพื่อที่จะทำงานร่วมกับทหารกองประจำการได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุดังต่อไปนี้

๑. ทักษะของตัว นศท. ต่อการสมัครเรียน

นศท. ส่วนใหญ่มาสมัคร นศท. ด้วยวัตถุประสงค์ในการได้รับสิทธิประโยชน์จากการเป็น นศท. ชั้นปีที่ ๓ ในเรื่องของการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร ตามมาด้วยการต้องการได้คะแนนเพิ่มพิเศษในการเรียนสังกัดกลาโหมเป็นแพทย์ และพยาบาลทหารบก นักเรียนตามเหล่าทหารบก, ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นการเข้ารับราชการแบบสมัครใจที่ไม่ตรงกับเป้าหมายของกำลังสำรองกองทัพ เนื่องจากนักเรียนอยู่ในวัยเรียนมีความมุ่งมั่นในการศึกษาวิชาสามัญมุ่งเข้าสู่สายอาชีพอื่นๆ ที่มีเซทหาร ก่อให้เกิดการไม่ชอบเรียน นศท. และหากมีการยกเลิกในสิทธิประโยชน์ นศท. ด้านการละเว้นทหารจึงส่งผลให้ไม่มีความต้องการเรียน นศท. เช่นปัจจุบัน ส่งผลให้นักเรียนไม่ตั้งใจเรียน

จากการที่การเรียน นศท. มีประโยชน์ที่ได้รับหลายประการ เช่น การลดวันรับราชการในกองประจำการทั้งนั้น เพื่อให้มีผู้นิยมเข้ารับการศึกษา นศท. ทางราชการจึงให้สิทธิในการยกเว้นเข้ารับราชการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยที่ นศท. ชั้นปีที่ ๑ จะอยู่ในกองประจำการ ๑ ปี ๖ เดือน ถ้าหากสมัครใจจะอยู่ในกองประจำการจะเหลืออยู่ ๑ ปี นศท. ชั้นปีที่ ๒ จะอยู่ในกองประจำการ ๑ ปี แต่ถ้าหากสมัครใจจะอยู่ในกองประจำการจะเหลืออยู่ ๖ เดือน นศท. ชั้นปีที่ ๓ ประจำการแล้วปลดเป็นทหารกองหนุน โดยต้องเข้ารับราชการในกองประจำการ และมีการยกเว้นไม่เรียกเข้ากองประจำการในยามปกติ และถ้า นศท. ที่อยู่ในระหว่างรับการศึกษาวิชาทหารจะได้สิทธิรับการยกเว้นตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้มีผู้สมัครเรียน นศท. เพียงเพื่อให้จบการศึกษาชั้นปีที่ ๓ เท่านั้น ซึ่งถ้าหากมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในชายไทยก็จะพบว่า นศท. ที่กำลังเรียนอยู่จะทำการเลิกเรียนทันที มากกว่าเรียน นศท. ต่อไปด้วย อัตราส่วน ๙๐% (๓๔๒ คน) : ๑๐% (๓๘ คน) แนวความคิดนี้มาจากพื้นฐานของการฝึกเรียน นศท. เพื่อต้องการสิทธิในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารด้วยอัตราส่วนสูงถึง ๖๘.๙๕% (๒๖๒ คน) จัดเป็นวัตถุประสงค์ที่สูงที่สุด ทำให้เวลาเรียน นศท. จึงเกิดการเบื่อหน่ายการเรียน ขาดความตั้งใจถึง ๙๒% (๓๕๐ คน) เป็นการบ่งบอกเบื้องต้นของประสิทธิภาพการเรียน นศท. ดังจะเห็นได้ว่า นศท. ชั้นปีที่ ๓ มีความเข้าใจเรื่องกำลังสำรอง ๑๑% (๔๒ คน) นับว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก

นั่นคือทัศนคติต่อการเป็น นศท. มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพการเรียน นศท. ด้วยชายไทยส่วนใหญ่ยังต้องการหลีกเลี่ยงจากการเป็นทหารเกณฑ์อยู่ ถึงแม้ว่าทางกองทัพจะได้มีการประชาสัมพันธ์การฝึก ความเป็นอยู่ตอนเข้ารับราชการเป็นทหารเกณฑ์มาตลอดก็ตาม มีการควบคุมการฝึกอย่างละเอียด เพื่อป้องกันโรคลมร้อน ในระหว่างฝึกมีการประสานงานเป็นทีมกับหน่วยงานสายแพทย์ การซักซ้อมการระวังป้องกันและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า หากพบว่าพลทหารนายนั้นเป็นโรคลมร้อนในระหว่างการฝึก นอกจากนี้ยังมีการฝึกที่น้อยกว่าในอดีตมาก แต่อย่างไรก็ตาม การมีข่าวที่เกิดอันตรายในระหว่างเป็นพลทหารไม่กี่ข่าวกลับเป็นการตอกย้ำถึงภาพพจน์ที่เสียหายได้มากมาย ทำให้เกิดความระแวง เกรงกลัวต่อการเข้ามารับราชการ เมื่อครบ ๒๑ ปีบริบูรณ์ นอกจากนี้ปัจจัยที่ยังมีผลต่อทัศนคติในแง่ลบของการเกณฑ์ทหาร คือด้านอายุของ นศท. ซึ่งตอนรับสมัคร นศท. อายุเริ่มที่ ๑๖ ปี เท่านั้น ต้องยอมรับว่าในวัย ๑๖ ปี เป็นช่วงวัยรุ่นส่วนใหญ่ยังไม่พ้นความเป็นเด็กที่จะต้องให้ บิดา มารดาดูแลอยู่ วัยรุ่นไทยในปัจจุบันมีแนวโน้มรักสบาย ขาดความกระตือรือร้น มีบิดา มารดาเลี้ยงดูอยู่ตลอด ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปในด้านการเรียนวิชาสามัญที่มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น ทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มุ่งมั่นในการเรียนวิชาสามัญมากขึ้น ทำให้มองเห็นว่าการเป็น นศท. ทำให้เสียเวลาเรียนอ่านวิชาสามัญที่โรงเรียน ประกอบกับในปัจจุบันที่ค่อนข้างมีการกระการบ้านที่มากขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้ นศท. มีทัศนคติทางลบ

ในทางตรงกันข้าม นศท. จะมีทัศนคติหรือค่านิยมที่เป็นบวกมากขึ้นในบางเรื่อง ได้แก่ ความรู้สึกต่อการเรียน นศท. เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จากปีที่ ๑ ที่สมัครเข้ามาด้วยความขัดแย้งในใจที่ไม่ชอบการเรียน นศท. แต่ต้องการสิทธิประโยชน์ในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารเท่านั้น หรือเนื่องมาจากการถูกกดดันจากผู้ปกครอง ทำให้การเรียน นศท. ปีที่ ๑ ขาดความตั้งใจต่อการเรียน

โดยที่ นศท. ให้ความสำคัญหรือชอบเรียนชั้นปีที่ ๓ คิดเป็น ๗๒ % (๒๗๔ คน) ซึ่งสูงที่สุด และชั้นปีที่ ๒ (๐%, ไม่มีจำนวน นศท.) และชั้นปีที่ ๑ คิดเป็น ๒๑% (๘๐ คน) โดยที่ นศท. มีความรู้สึกต่อการเรียน นศท. ดีขึ้นเรื่อยๆ เพราะมีความคุ้นเคยต่อการเรียน นศท. หรือใกล้สำเร็จในการเรียน นศท. คิดเป็น ๗๐% (๒๖๖ คน) อาจมีส่วนน้อยที่ความรู้สึกในการเป็น นศท. ชั้นปีที่ ๓ แย่ลง เพราะไม่ชอบการฝึกภาคสนาม ในปีที่ ๓ อันอาจเนื่องมาจากการสมัครเรียนไม่ได้มาจากความต้องการเรียนวิชาทหารจริง แต่ความรู้สึกที่มีแนวโน้มที่แย่ลงคิดเป็น ๒๕% (๙๕ คน) นอกจากนั้น จากการพูดคุยกับ นศท. ชั้นปีที่ ๓ บางคน ทำให้ทราบว่า นศท. ชั้นปีที่ ๓ มีค่านิยมกลุ่มในการตั้งใจเรียนมากกว่าชั้นอื่นๆ เนื่องจากอยากจบการศึกษาที่ใช้เวลาเรียนมา ๓ ปี จะได้ไม่เป็นการสูญเวลาโดยเปล่าประโยชน์ การศึกษาไม่จบเป็นเรื่องที่น่าอับอายเพราะจะเป็นคนกลุ่มน้อย หากพิจารณาจากหลักสูตรการเรียน นศท. ในแต่ละชั้นปีพบว่า ในชั้นปีที่ ๑ เป็นการเรียนรู้ในด้านการฝึกเบื้องต้น เช่น การฝึกบุคคลท่ามือเปล่า ท่าอาวุธ การฝึกแถวซิด รวมเวลาการฝึก ๓๖ ชั่วโมง และวิชาทหารทั่วไป เช่น แบบธรรมเนียมทหาร กำลังพลสำรอง การข่าวเบื้องต้น รวมเวลา ๖ ชั่วโมง ในด้านกิจการพลเรือน เช่น ความมั่นคงของชาติ ประวัติศาสตร์สงคราม การประชาสัมพันธ์ รวม ๑๒ ชั่วโมง วิชาอาวุธ ๑๔ ชั่วโมง โดยเรียนรู้แค่คุณลักษณะ และขีดความสามารถของอาวุธทางทฤษฎี ในด้านวิชาทางยุทธวิธี รวม ๖ ชั่วโมง กล่าวโดยสรุปว่าในชั้นปีที่ ๑ นศท. จะเรียนความรู้พื้นฐานทางทฤษฎี อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ในบุคคลที่ไม่ได้มีความสนใจเรียนวิชาการทหารจริง ส่วนในชั้นปีที่ ๒ จะเรียนคล้ายคลึงกับปีที่ ๑ แต่เพิ่มบางวิชามา เช่น การอ่านแผนที่และการใช้เข็มทิศ เรียนรู้อาวุธปืน รูปแบบทำการรบ การเดินป่า การพักผ่อน เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่ภาคสนาม ในปีที่ ๓ ส่วนในชั้นปีที่ ๓ ในการฝึกเบื้องต้นจะไม่มีเพราะเรียนจบในชั้นปีที่ ๒ ยกเว้นวิชาทหารทั่วไป และวิชากิจการพลเรือนยังเรียนอยู่ในด้านวิชาอาวุธ จะเริ่มเรียนเนื้อหาหลักซึ่งมากขึ้น และในชั้นปีที่ ๓ จะมีเรียนการเข้าตี การตั้งรับและถอนตัว รวมทั้งเรียนวิชาเหล่าต่างๆ เพื่อมีความรู้พื้นฐานเวลาปฏิบัติ เป็นผู้บังคับหมู่ในยามสงครามตามเหล่าต่างๆ จากหลักสูตร นศท. ดังกล่าวจนจบปีที่ ๓ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ปีละ ๘๐ ชั่วโมง แต่ก็ยังพบว่าไม่สามารถทำให้เยาวชนมีค่านิยมที่ลึกซึ้งเพียงพอ ไม่สามารถทำให้เยาวชนที่ผ่านการฝึกมีความเข้าใจบทเรียนในการฝึกในเรื่องสำคัญอย่างลึกซึ้งจริง นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ เป็นเพียงผลผลิตที่มีจำนวนตามที่กองทัพต้องการ แต่ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นผู้บังคับหมู่ได้จริง ตามความคิดเห็นครูฝึก ซึ่งได้ให้ความเห็นว่า นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ ไม่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้เลย ๗๔% (๓๗ คน) และมีเพียง ๒๒% (๑๑ คน) ที่ระบุว่า นศท. ชั้นปีที่ ๓ สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้น้อยกว่า ในขณะที่ทหารเกณฑ์ตามระบบนั้นได้ฝึกปฏิบัติจริงตามหน่วย จะมีความรู้ความชำนาญและทักษะที่มากกว่า แต่จะอยู่ในระดับผู้ใต้บังคับบัญชาของ นศท. ชั้นปีที่ ๓ ที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า การนำเยาวชนจำนวนหนึ่งมาทำการฝึกอบรมวิชาทหารเป็นแค่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างกลุ่มเยาวชนของชาติที่มีพลัง ฐานะพลเมืองที่ดีห่างไกลยาเสพติด เกิดทุนสถาบันห่างไกลยาเสพติด เพื่อในการพัฒนาประเทศในยามปกติ

แม้ว่าสามารถวิเคราะห์ได้ว่าการฝึก นศท. นั้นเกิดประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่เมื่อนำเป้าหมายของการฝึก นศท. ของกองทัพมาเป็นเครื่องชี้วัดผลการฝึกเพิ่มเติมหลังจากที่บรรจุในบัญชีบรรจุกำลังแล้ว นั่นคือเมื่อจบการฝึกชั้นปีที่ ๓ เมื่อมีอายุครบ ๑๘ ปี จะขึ้นทะเบียนเป็นกำลังพลสำรอง และจะเรียกเข้ามารับการฝึกเพิ่มเติมเพื่อเป็นกำลังพลสำรองชั้นต้น

(บัญชี ๑) อีก ๔ ปี วัดมาในระบบ ๑:๑:๑:๓ ซึ่ง นศท. เหล่านี้จะมีอายุ ๒๒ ปี ถ้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาก็จะจบพอดีไม่มีภาระผูกพันด้านการเรียน รวมทั้งมีวุฒิภาวะเพียงพอกับการเป็นกำลังสำรองระดับผู้บังคับบัญชา

๒. ความพร้อมของครูฝึก นศท.

๒.๑ การขาดแคลนกำลังพล

อัตรากาบรรจุกำลังพลของศูนย์ฝึก นศท. ประกอบด้วยนายทหาร นายสิบ พลทหาร และลูกจ้าง โดยจะบรรจุในอัตรา ๖๐% ของอัตราที่อนุมัติ โดยจะมีกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อาจารย์และครูที่ทำการฝึกสอน นศท. จำนวน ๖๐ - ๗๐ นาย ซึ่งจะรับผิดชอบฝึกสอน นศท. ตามจำนวนที่ได้รับการแบ่งมอบชั้นปีที่ ๑- ๓ ชั้นละประมาณ ๒,๕๐๐ - ๓,๐๐๐ คน และขอรับการสนับสนุนครูบางส่วนจากหน่วยกำลังรบในพื้นที่ เมื่อพิจารณาแล้วมีส่วนที่สอดคล้องพบว่ามีสัดส่วนระหว่างครูกับนักศึกษาที่มีความแตกต่างกันมาก จากแนวทางการฝึก นศท. ตามคำสั่ง ทบ. ที่ ๙๙/๒๕ เรื่องการฝึก นศท. ลง ๒๐ มี.ค.๕๑ การดำเนินการฝึก กำหนดให้จัดครูฝึกในอัตรากาการสอนเป็นครูนายทหาร ๑ นาย หรือครูนายสิบ ๑ นาย ต่อ นศท. จำนวน ๖๐ - ๑๒๐ คน สำหรับการฝึกจัดครูในอัตรากาครูนายทหาร ๑ หรือครูนายสิบ ๔ นาย ต่อ นศท. จำนวน ๑๐๐ คน ซึ่งจะเห็นว่ามีสัดส่วนระหว่างผู้สอนกับ นศท. ซึ่งเป็นผู้รับการสอนมีความแตกต่างกันมาก ทั้งนี้ตามระเบียบหลักสูตรมุ่งให้ นศท. ฝึกปฏิบัติให้มากที่สุด ซึ่งเห็นว่าสัดส่วนของครูฝึกกับจำนวนคน นศท. สอนทางกันโดยสิ้นเชิง โดยส่วนใหญ่วิชาทหารนั้นเป็นการเรียนรู้ทางทฤษฎี โดยไม่มีการฝึกปฏิบัติ นั้นจะทำให้ นศท. ไม่สามารถมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ถึงระดับที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างลึกซึ้ง เช่น วิชาอาวุธศึกษา เป็นต้น ถึงแม้ว่า นศท. จะเรียนภาคทฤษฎีอย่างละเอียด แต่ขาดการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองก็ไม่สามารถมีความเข้าใจได้ นั่นคือจำนวนครูฝึกที่ไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอนย่อมส่งผลถึงการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพ ในการผลิต นศท. เพื่อเป็นกำลังสำรองแห่งชาติ ในการมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับทหารประจำการในยามสงครามได้

๒.๒ องค์กรความรู้

นศท. ชั้นปีที่ ๑ - ๓ มีช่วงอายุระหว่าง ๑๖ - ๑๘ ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยรุ่น มีความอยากรู้อยากลอง ติดเพื่อน และสนใจในสารสนเทศที่มีการพัฒนาแบบก้าวกระโดดใน Social Media หรือ Youtube ซึ่งจัดเป็นองค์ความรู้หนึ่งที่มีส่วนสำคัญ ซึ่งมีความรู้แทบทุกอย่างไม่เว้นแม้แต่ความรู้ทางทหารที่เผยแพร่อยู่ทั่วไป อีกทั้งยังสามารถเข้าถึงได้ง่าย และตลอดเวลาด้วยโทรศัพท์มือถือ ดังนั้นองค์ความรู้พื้นฐานของครูฝึกสอนนับว่าเป็นส่วนสำคัญ จากแบบสอบถามของ นศท. พบว่า การที่ นศท. ไม่ตั้งใจเรียน อาจมีผลเนื่องมาจากสามารถหาความรู้จากสื่อได้มากกว่าหรือเท่ากับที่ครูฝึกสอน นอกจากนี้ยังสามารถหาความรู้ได้ตลอดเวลา คิดเป็นสัดส่วน ๗๒% (๒๗๔ คน) ที่เหลือ ๒๘% (๑๐๖ คน) พบว่าความรู้ในสื่อมีน้อยกว่าเพราะไม่สามารถซักถามข้อสงสัยได้ทันที แต่เมื่อ นศท. ได้สะท้อนความรู้สึกออกมาให้เห็นว่าเราสามารถหาความรู้ทางสื่อมีจำนวน ๗๒% นั่นคือ ครูฝึกสอน ควรต้องมีการพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองควบคู่ไปกับการทำงานเป็นครูฝึกสอน ครูต้องตามสื่อให้ทันเพราะ นศท. เป็นช่วงวัยรุ่นมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อตลอดเวลา เนื่องจากส่วนใหญ่ของครูฝึกที่สอน นศท. ที่ไม่ได้มีประสบการณ์การรบหรือราชการสนามโดยตรงเป็นจำนวนมากกว่าครูที่จบมาโดยตรงในสัดส่วน ๙๒% และ ๘% ตามลำดับ การที่ครูฝึกไม่เคย

ปฏิบัติงานกำลังรบ หรือราชการสนามมา ทำให้ขาดความลึกซึ้งในวิชาความรู้ ส่งผลให้ นศท. นำไปเปรียบเทียบกับความรู้ที่ได้จากสื่อ นอกจากนี้หากครูฝึกมีช่วงอายุใกล้ ๕๐ ปีแล้วจะถือเป็นช่วงสิ้นสุดอาชีพ (Final-Career Concerns) อายุบุคคลในช่วงนี้ จะมีการเริ่มแยกตัวออกไปในที่สุด โดยเริ่มวางแผนเกษียณอายุการทำงาน มองหาความสนใจด้านอื่นนอกเหนือจากการทำงาน ขาดความทุ่มเทกับงานที่กระทำอยู่ ดังนั้นจึงไม่ควรมีครูฝึกที่อายุมากสอนหรือพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

๒.๓ ความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

แรงจูงใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูฝึก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคล การหางานให้ตรงกับความสามารถและบุคลิกของเขายา (Put the Right Man on the Right Job) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นจากการที่ครูฝึกของศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ ๑๔ มีพื้นฐานความรู้ด้านอื่นที่ไม่ใช่กำลังรบหรือราชการสนาม จำนวน ๙๒% (๔๖ คน) ทำให้การฝึกอบรมในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่งครูส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นกันว่าควรทำการฝึกอบรมความรู้ ความชำนาญ ต่อการฝึก นศท. เป็นเวลา ๓ เดือน ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูฝึกส่วนใหญ่ประเมินว่าตนเองมีทักษะความรู้ความชำนาญในการฝึก นศท. อยู่ในระดับปานกลาง ?% มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีความมั่นใจมากกว่าพื้นฐานองค์ความรู้ของตนเองเพียงพอ การพัฒนาศักยภาพในด้านความสามารถ โดยผ่านการฝึกอบรมระยะสั้น ๓ เดือน จึงมีความจำเป็นเพื่อให้ครูฝึกมีองค์ความรู้สามารถนำไปใช้ในการสอน นศท. ได้มากขึ้น เมื่อบุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถมากขึ้นก็จะทำให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเจริญก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ทำงาน งานในหน่วยศูนย์นั้น นศท. มักถูกมองว่าเป็นงานไม่สำคัญไม่เหมือนหน่วยกำลังรบที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการมากกว่า จึงทำให้ครูฝึกขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการหาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ๆ มาฝึกสอน นศท. ไม่ได้คิดที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้มากขึ้น อีกทั้งสาเหตุในการปรับย้ายมาอยู่ในตำแหน่งครูฝึกในปัจจุบันยังมาจากสาเหตุ.....

ดังนั้นจึงเป็นปัจจัยส่งผลต่อผลงานที่ออกมา ดังนั้นในเมื่อการเป็นครูฝึกในปัจจุบันไม่สามารถคัดสรรคนเข้ามาอยู่ในตำแหน่งครูฝึก นศท. ได้ การหามาตรการ การจูงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นของผู้บังคับบัญชา

ธานินทร์ ป.ศ.ภ.มทบ.๔๒ เพราะว่าขวัญสิ่งที่มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารหน่วยและองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับตลอดจนหัวหน้างาน ควรให้ความสนใจ และจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบความสำเร็จแล้ว ยังทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์กรมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย (สุวรรณิ ธรรมูปถัมภ์, ๒๕๔๘ : หน้า ๓๑) ซึ่งขวัญและกำลังใจหรือแรงจูงใจดังกล่าวนี้ เช่น การเพิ่มเติมค่าตอบแทนการเพิ่มสวัสดิการเรื่องอาหารกลางวัน บ้านพัก หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

หน้าที่หมุนเวียนในห้วงระยะเวลาที่เหมาะสม นอกจากจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแล้ว ยังทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย ซึ่งจากแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารมีหน้าที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงระดับความรู้สึกของ ความรัก ความยินดียอมรับ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีผลต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีกำลังใจ ความพึงพอใจมากก็จะแสดงความรู้สึกทางบวกต่องานมาก ซึ่งงานจะมีประสิทธิภาพมากหากมีความพึงพอใจมาก หากมีความพึงพอใจน้อยก็จะแสดงความรู้สึกในด้านลบ งานก็จะมีประสิทธิภาพน้อยลง (ชานินทร์ สุวรรณคดี, ๒๕๕๗) ทั้งนี้ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง การนิเทศงาน ผลประโยชน์และสวัสดิการเป็นต้น ดังนั้นนอกจากผู้บังคับบัญชาจะต้องแจกจ่ายงานให้ความสามารถของครูฝึกในแต่ละคน แล้วยังต้องมีปกครองด้านความยุติธรรม ให้เบี่ยงเบนค่าตอบแทนที่เหมาะสม บุคลากรรู้สึกได้ถึงโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานมีการจัดอบรมสัมมนาเป็นระยะ

การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

เพื่อความเข้าใจง่าย ผู้วิจัยขอเสนอการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพเป็นแผนภาพที่ ๔ - ๑ ดังนี้

แผนภาพที่ ๔ - ๑ Mix diagram แสดงความเกี่ยวข้องของการจัดการฝึก นศท. ในแต่ละองค์ประกอบ



๑. การให้สิทธิ

๒. สนับสนุนครูฝึกจาก ร.ร.เหล่า

๓. หลักสูตร : เพียงพอต่อการเป็นผู้ บังคับหมู่

๔. คุณสมบัติผู้สมัคร

๕. สวัสดิการของกำลังพลที่ปฏิบัติงาน

๖. นโยบายรัฐกับภาคเอกชน

๗. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

และ พ.ร.บ.

๑. ฐานะการเงินของครอบครัว : รายได้ไม่สูง

๒. วัตถุประสงค์ : การยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

๓. ผลจากสื่อ : วิตกกังวล ห่วงบุตรหลาน

๔. ค่านิยมของครอบครัว : อาชีพอื่นที่

ไม่ใช่ทหาร

๑. องค์ความรู้ : มาตรา สาขา ชั้น

๒. วัยและสุขภาพร่างกาย

๓. เป้าหมายรับราชการ

๔. บุคลิกภาพส่วนบุคคล

๕. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๖. ประสิทธิภาพการถ่ายทอด

๕. สถานะภาพทางสังคม :

ชื่อเสียง เกียรติ

ที่มา : แนวความคิดของผู้วิจัย

สรุป

กำลังพลสำรองที่มาจาก นศท. มีขีดความสามารถอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งนั้นได้ โดยเฉพาะในด้านลักษณะความเป็นผู้นำ (มนตรี สังขทรัพย์, ๒๕๓๙) ถึงแม้ว่า นศท. จบการศึกษาชั้นปีที่ ๓ ก็ตาม ก็ยังไม่น่าจะเพียงพอต่อการเป็นผู้บังคับหมู่ได้ เนื่องจากหากฝึกอบรมของ นศท. ไม่สามารถทำได้เต็มที่ สาเหตุมาจากการที่ นศท. ต้องศึกษาวิชาสามัญในโรงเรียนควบคู่กันไปด้วย ซึ่งไม่มีเวลาเพียงพอ หรือความสนใจเรียนรู้อื่นๆ ทางทหารได้มากนัก ตามปกติในด้านความเป็นผู้นำต้องสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ต่อผู้บังคับบัญชา หลักสูตรการศึกษาเพื่อผลิตกำลังพลให้ทำหน้าที่ผู้บังคับหมู่ที่มีอยู่แล้ว ได้แก่ โรงเรียนนายสิบเหล่าต่างๆ ผู้บังคับหมวด คือ โรงเรียนนายร้อย หรือโรงเรียนเหล่าต่างๆ จำเป็นต้องกระทำอย่างเป็นระบบจริงจัง และต่อเนื่องด้วยช่วงเวลาที่เหมาะสม ซึ่งจะสามารถสร้างภาวะผู้นำให้กับกำลังพลได้ เพราะผู้นำต้องประกอบด้วยคุณสมบัติที่มีความรู้ ความสามารถ มีอุดมการณ์ ผู้ผ่านการอบรมมีร่างกายที่แข็งแรง เพื่อเป็นหลักประกันได้ ผู้ทำสำเร็จหรือผ่านการศึกษาหลักสูตร

ดังกล่าว จะเป็นผู้นำหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่โรงเรียนนายสิบจะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา ๒ ปี โดยเฉลี่ยนี้ชั่วโมงการศึกษาวិชาทหารไม่ต่ำกว่า ๒,๐๐๐ ชม. ต่อปี ในแต่ละปีนักเรียนนายสิบจะต้องออกฝึกภาคสนามทุกปี เพื่อสร้างความคุ้นเคยและสร้างเสริมทักษะให้กับนักเรียนนายสิบ ในการใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์จนเกิดความชำนาญเพียงพอที่ทำหน้าที่ผู้บังคับหมู่หรือเป็นครุทหารได้ สำหรับโรงเรียนนายร้อยจะใช้เวลาศึกษา ๕ ปี ในแต่ละปีจะมีการศึกษาวิชาทหารควบคู่กันไปกับการศึกษาวิชาการตามมาตรฐานของแต่ละปริญญา ใช้เวลาเรียนประมาณ ๘๐๐ ชั่วโมง และนักเรียนนายร้อยต้องฝึกภาคสนามทุกปี เพื่อให้มีความรู้ความคุ้นเคยกับอาวุธยุทธโศปกรณ์ การปฏิบัติการทางยุทธวิธี เพื่อให้มีทักษะมากพอที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมวดได้ จากหลักสูตรโรงเรียนนายสิบและนายร้อยดังกล่าวจะต้องผ่านขบวนการฝึกศึกษาพอสมควร จึงจะสามารถปกครองบังคับบัญชาในระดับผู้บังคับหมู่ และผู้บังคับหมวดได้ ดังนั้น เมื่อเทียบกับการฝึกสอน นศท. ที่ยังมีวุฒิภาวะ ๑๖ - ๑๘ ปี และด้านความสนใจในสายสามัญที่มากกว่า อีกทั้งหลักสูตรในด้านชั่วโมงการเรียน และทักษะความชำนาญ จึงถือว่ามีแตกต่างกันมาก นั่นคือประสิทธิภาพของ นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ และปีที่ ๕ จึงไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้บังคับหมู่และผู้บังคับหมวดตามกำลัง ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าระบบการฝึก นศท. เพื่อเป็นกำลังสำรองระดับผู้บังคับบัญชาใน ๒ ระดับนี้ ควรต้องมีการปรับปรุงด้านประสิทธิภาพมาก โดยที่ไม่ควรคำนึงถึงปริมาณการสมัครเข้าเรียน นศท. เนื่องจากประสิทธิภาพของ นศท. ที่เป็นกำลังสำรองของกองทัพส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติในอนาคตเป็นอย่างมาก

นศท. ที่สำเร็จการศึกษาชั้นปีที่ ๓ และปี ๕ ไม่มีขีดความสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมู่ ผู้บังคับหมวดในยามสงครามได้ และผู้บังคับหมวดที่มีประสิทธิภาพนั้นควรมีประสบการณ์ในการทำงาน ๒ - ๓ ปี น่าจะเพียงพอ (ทวิศักดิ์ เรืองพงษ์, ๒๕๔๐) เพราะการสร้างภาวะผู้นำทางทหารนั้นไม่ใช่เรื่องที่จะกระทำได้ง่าย อาจต้องใช้เวลาสร้างและสะสม ซึ่ง นศท. ไม่สามารถจะทำได้ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของ นศท. จึงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติในการเป็นผู้บังคับหมู่และหมวดได้ ดังนั้นในปัจจุบัน นศท. ไม่สามารถตอบสนองนโยบายกองทัพได้ในหลายด้าน ทั้งด้านความรู้และภาวะผู้นำ

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

สรุป

คุณลักษณะของ นศท. คือเป้าหมายของผลผลิต นศท. ที่ต้องการคือมีลักษณะผู้นำที่เชื่อมั่นในตนเองมีระเบียบวินัยมีสำนึกในการอุทิศตนการฝึกวิชาทหารตาม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๓๐ เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองในระดับผู้บังคับบัญชาของกองทัพ ทดแทนกำลังประจำการและระดมพลเพื่อป้องกันประเทศยามสงครามยังไม่สามารถบรรจุ วัตถุประสงค์โดยเฉพะ นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ จะขึ้นทะเบียนนำปลดและนำเข้าสู่ระบบเป็น กำลังพลสำรองชั้นประทวนในระดับผู้บังคับหมู่ซึ่งกองทัพขาดแคลนมากที่สุด ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาตามแผนแม่บทการพัฒนา กำลังพลสำรองมาหลายฉบับจนถึงพุทธศักราช ๖๐ - ๖๔ กองทัพก็ยังไม่ได้ กำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจและจัดเก็บข้อมูล แยกการวิเคราะห์ในด้านต่างๆ ซึ่งมีต่อการบรรจุประสิทธิภาพการฝึกคือด้านทัศนคติและค่านิยมของ นักศึกษาวิชาทหารในการเข้ารับการฝึก, ประสิทธิภาพของครูฝึก, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารรวมถึง ผู้ปกครองที่เป็นปัจจัยเกี่ยวข้องด้วยวิธีศึกษาจากเอกสาร, คำสั่ง, นโยบายและรายงานใช้การออกแบบ สอบถาม, สัมภาษณ์ผู้บังคับศูนย์การฝึกฯ, ผู้บังคับหน่วยฝึกและผู้ปฏิบัติงานในสายงานกำลังสำรอง ถึงปัญหาพบว่าทัศนคติของผู้สมัครเรียน นศท. ส่วนใหญ่ไม่มีใจรัก ไม่ได้ตระหนักต่อหน้าที่ของ กำลังสำรอง เป็นแค่ความต้องการได้สิทธิในการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร อันเนื่องจากผู้ปกครอง กลัวบุตรหลานลำบาก และมีทัศนคติในทางลบต่อการรับราชการทหารตามที่ปรากฏในบางครั้ง ถึงแม้ว่าจะเป็นจำนวนน้อยแต่ก็ฝังใจกับภาพพจน์ที่ได้เห็นสื่อ ผู้เรียนขาดความพร้อมทั้งร่างกาย และทัศนคติ ส่งผลให้ผลการเรียน นศท. ไม่มีประสิทธิภาพต่อการเป็นระดับผู้บังคับหมู่ ตามนโยบาย กองทัพถึงแม้ว่า นศท. ในชั้นปีที่ ๒ และปีที่ ๓ จะมีความตั้งใจเรียน หรือมีทัศนคติต่อการเรียน นศท. ทางบวกมากขึ้นก็ตาม การสอน นศท. ในปัจจุบันจึงมักเป็นแค่เพียงสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี ของชาติเท่านั้น ที่ห่างไกลยาเสพติด มีจิตสาธารณะ เสียสละ บำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีวินัย สามัคคีมากขึ้น นอกจากจำนวนครูฝึกสอนที่ไม่เพียงพอต่อจำนวน นศท. และครูฝึก ที่มีประสบการณ์กำลังรบ หรือราชการสนามก็มักจะอายุมาก ไม่คล่องแคล่วหรือเกิดช่องว่าง ในการเรียนการสอน ส่วนครูที่อายุน้อยก็ขาดประสบการณ์จริง ทำให้ขาดความเข้าใจลึกซึ้งในการสอน ขาดทักษะที่จำเป็น ดังนั้นการคัดกรองคุณสมบัติของครูฝึกจึงมีความสำคัญ เนื่องจากครูฝึกควรมี

ความรู้ทางวิชาการที่ดี มีความชำนาญ มีบุคลิกภาพ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ มิใช่ว่าผู้ที่ผ่านจากกำลังรบทุกคนจะเป็นครูฝึกที่ดีได้ ครูที่ฝึกสอน นศท. ส่วนใหญ่ปรับย้ายมาจากหน่วยที่ไม่ใช่หน่วยกำลังรบเป็นหน่วยสนับสนุนการรบหรือมาจากส่วนกลางมีความรู้ตามความถนัดเฉพาะเหล่าแต่ยังขาดทักษะและประสบการณ์ (Skill and Experience) ในการรบซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สะสมจากการทำงานจริงซึ่งเป็น (Tacit Knowledge) อาจไม่กระตุ้นความสนใจหรือความกระตือรือร้นของ นศท.ที่จะรับการฝึกเท่าที่ควรส่วนครูฝึกที่มีประสบการณ์จากหน่วยกำลังรบก็มีน้อยและอายุมาก การปรับย้ายมารับราชการที่ ศฝ.นศท. สาเหตุเพราะไม่สามารถอยู่ในหน่วยกำลังรบได้เนื่องจากสภาพร่างกายไม่อำนวยหรือมาเพื่อรอเกษียณอายุราชการเท่านั้น อัตราส่วนของครูฝึกต่อนักศึกษาวิชาทหารตามที่ ทบ. กำหนดคือการเรียนทฤษฎีใช้อัตราส่วนครู ๑ คน ต่อ นศท. ๖๐ - ๑๒๐ คน และครูนายทหาร ๑ คน หรือนายสิบ ๑ คนต่อ นศท. ๑๐๐ คนไม่เพียงพอที่จะทำการฝึกสอนให้ นศท. มีความเข้าใจจนถึงระดับปฏิบัติได้ เพราะการเรียนวิชาทหารนั้นส่วนใหญ่ต้องเรียนในลักษณะฝึกปฏิบัติและทำซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญส่วนตัวส่วนครูต่อนักศึกษานี้ไม่สามารถฝึกสอนได้อย่างทั่วถึงผลลัพธ์ที่ได้เป็นเพียงทำความเข้าใจกับความรู้จรรยาบรรณเท่านั้น นอกจากนี้จากการพบปะครูฝึก นศท. สังเกตพบว่าบุคลิกลักษณะของครูส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ โดยเฉลี่ยในจำนวนครูมีลักษณะทหารที่พอเป็นตัวอย่างให้กับ นศท. แต่ไม่ถึงกับดีเลิศที่เข้าขั้น Idol และมีหลายนายที่เห็นแล้วไม่น่าศรัทธาซึ่ง นศท. บางนายกลับมีลักษณะทหารที่ดีกว่าทหารประจำการเสียอีก นศท. ระดับชั้นปีที่ ๑ - ๓ อยู่ในช่วงวัยรุ่นซึ่งเป็นวัยที่ต้องการเลียนแบบบุคคลที่ชื่นชอบถ้าครูฝึก นศท. มีลักษณะทหารที่ดี (Smart Soldier) คงเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ นศท. มีลักษณะทหารที่ดีตามไปด้วย นอกเหนือจากการฝึกสอนวิชาทหารอุดมการณ์วินัยความเสียสละความมีจิตสาธารณะ ดังนั้นถ้ากองทัพให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ควรจะพิจารณากำลังพลที่มาทำหน้าที่ครูเหมือนกับโรงเรียนเตรียมทหารหรือโรงเรียนนายร้อยซึ่งจะเห็นว่าผู้ที่จบการศึกษาจะมีบุคลิกลักษณะที่คล้ายคลึงกันที่สำคัญคือปรับเปลี่ยนทัศนคติในกองทัพเองและตำแหน่งเหล่านี้จะต้องมีแรงจูงใจด้วยไม่ใช่เอาใครก็ได้มาทำหน้าที่ในด้านของผู้กำกับทหารควรมีการฝึกอบรมจนมีความรู้พื้นฐานทางทหาร ควรจัดระดับชั้นความสามารถเลียนแบบขั้นยศแบบทหาร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและตอบแทนความเสียสละ ห่มเทต่อหน้าที่ หรือการให้สิทธิในการเรียนหลักสูตรทางทหารเพิ่มเติมได้ ผกท. ควรมีความสามารถฝึกทำมือเปล่าได้บ้าง ในด้านโรงเรียนและภาคเอกชนต้องให้ความร่วมมือเมื่อพนักงานถูกเรียกพลเป็นกำลังสำรองเป็นเรื่องความมั่นคงของชาติที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม กองทัพควรยกเลิกการให้สิทธิประโยชน์กับ นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ ในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารเพราะไม่ว่าในอดีตหรือปัจจุบันครูฝึกหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ประเมินแล้วว่า นศท. ที่จบชั้นปีที่ ๓ ไม่สามารถถึงเป้าหมายที่กองทัพตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

๑. การอบรมครูฝึกเป็นส่วนรวมก่อนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูฝึกประจำศูนย์ฝึก นรด. ซึ่งเป็นหน่วยสายวิทยาการจัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้กับกำลังพลที่เพิ่งปรับย้ายมารับราชการ ศฝ.นศท. ทั้ง ๓๔ ศูนย์ฝึก ก่อนที่จะทำหน้าที่ครูฝึก นศท. ทั้งนี้เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ, มีความเข้าใจแนวทางการฝึกรวมทั้งเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้ง ๓๔ ศูนย์ฝึกของ ทบ.

โดยที่สถานะภาพของพลทหารกองประจำการจะแตกต่างจาก นศท. ในด้านทัศนคติ, อายุ, ความอดทน ฯลฯ เนื่องจากพลทหารกองประจำการจะเป็นชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ ๒๑ ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ร่างกายมีการพัฒนาเต็มที่ส่วน นศท. ช่วงชั้นปีที่ ๑ - ๓ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๑๖ - ๑๘ ปี ซึ่งอยู่ในวัยรุ่นและกำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาต้องมีความเข้าใจ และมีแนวทางการฝึกให้เหมาะสมในสภาพความแตกต่างดังนี้

๑.๑ ทัศนคติของพลทหารกองประจำการแตกต่างจาก นศท. เนื่องจากชายไทยที่ถูกหมายเรียกเข้าเป็นพลทหารกองประจำการเพื่อรับใช้ชาติส่วน นศท. ที่เข้ามารับการฝึกมีความประสงค์เพื่อจะได้รับสิทธิไม่ต้องเข้ารับราชการทหาร

๑.๒ การฝึกพลทหารกองประจำการเป็นการฝึกต่อเนื่องมีระยะเวลา ๑๐ สัปดาห์ หลังจากจบการฝึกทหารใหม่แล้วจะเป็นการฝึกเฉพาะหน้าที่, ฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้นเบื้องต้น และเป็นการฝึกเพื่อปฏิบัติงานจริงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกมีผลต่อความเป็นตายของทั้งครูและผู้รับการฝึก (ฝึกเพื่อโปรดด้วยกัน) เช่นฝึกเพื่อปฏิบัติงานใน จชต. หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามชายแดนส่วน นศท. ใช้เวลาในการฝึกเพียงสัปดาห์ละ ๑ วันต่อสัปดาห์ด้วยสถานะภาพความเป็นนักเรียนก็จะให้ความสำคัญกับการเรียนหลักสูตรสายสามัญมากกว่าการฝึกวิชาทหารครูฝึกจะ ต้องเข้าใจในจุดนี้และปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม

๑.๓ ครูฝึกที่ปรับย้ายเข้ามารับราชการใน ศฝ.นศท. ส่วนใหญ่จะผ่านการเป็นครูและคุ้นเคยกับการฝึกทหารใหม่ในหน่วยซึ่งมักจะติดกับการนำเอาวิธีการฝึกทหารใหม่ในหน่วยมาใช้กับ นศท. ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมอยู่ในช่วงวัยรุ่นมาตรฐานการฝึกของแต่ละหน่วยฝึกเดิมที่เคยสังกัดก็ไม่เหมือนกัน

๒. พิจารณาการฝึกเพิ่มเติมหรือใช้กำลังสำรองหลังจากจบชั้นปีที่ ๓ ก่อนเข้าสู่ระบบ ๑:๑:๑:๓

ให้ นรต. พิจารณาทบทวนการฝึกเพิ่มเติมวิชาทหารหรือใช้ประโยชน์จาก นศท. ชั้นปีที่๓ หลังจากขึ้นทะเบียนนำปลดให้เกิดประโยชน์กับกองทัพ

อธิบาย : ปัจจุบัน นศท. เมื่อจบชั้นปีที่ ๓ อายุ ๑๘ ปี จะได้รับการแต่งตั้งยศ ขึ้นทะเบียนกองประจำการและนำปลดเป็นทหารกองหนุน โดยบางส่วนจะเข้าสู่ระบบกำลังสำรอง ในระบบ ๑:๑:๑:๓ ประเภทกำลังพลสำรองชั้นต้น (บัญชี ๑) ในอีก ๔ ปี และอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์เลย ซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้จะมีอายุครบ ๒๒ ปี โดยปัจจุบันกองทัพปล่อยระยะเวลา ๔ ปี ของกองหนุนเหล่านี้โดยไม่ได้พิจารณานำมาใช้ประโยชน์ (เว้นผู้ที่ขอศึกษาต่อในชั้นปีที่ ๔, ๕ ซึ่งเป็นส่วนน้อย) เวลา ๔ ปีนี้ กลุ่มดังกล่าวจะอยู่ในช่วงศึกษาระดับอุดมศึกษาอายุระหว่าง ๑๘ - ๒๑ ปี และอยู่เป็นกลุ่มก้อนสะดวกต่อการติดต่อหากกองทัพมีแนวทางใช้ประโยชน์จากกลุ่มนี้หรืออาจเรียกมาเป็นครั้งคราวเพื่อตรวจสอบว่ายังมีตัวอยู่หรือไม่อาจจัดการอบรมหรือฝึกทบทวน, ฝึกเพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับวิทยาการทางทหารใหม่ๆ ก็น่าจะเป็นประโยชน์กว่าปล่อยให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

๓. การพัฒนากำลังพลสำรองประเภทพลทหารเป็นนายสิบกองหนุน

เสนอแนวคิดในการปรับปรุงระบบการบรรจุกำลังพลสำรองประเภท ส. (ผู้บังคับหมู่) โดยเปิดโอกาสให้พลทหารกองประจำการที่ปลดเป็นกองหนุนและมีคุณสมบัติบางนายระดับปริญญาตรี

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงเช่นปฏิบัติหน้าที่ใน จชต. ราชการสนามราชการชายแดน เมื่อรับใช้ชาติครบวาระแล้วจะถูกปลดเป็นกองหนุนประเภทพลทหารหากกองทัพได้พิจารณาใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ (Tacit, Explicit) ของบุคคลเหล่านี้โดยยกระดับให้เป็นกองหนุนประเภท ส. ก็จะได้กำลังพลสำรองชั้นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพมีประสบการณ์และสามารถปฏิบัติงานได้จริงทันทีโดยฝึกทบทวนเพียงเล็กน้อยสามารถชดเชยกำลังพลสำรองประเภท ส. ระดับผู้บังคับหมู่ที่มีประสิทธิภาพจริงๆ แทนที่จะได้จากผู้ที่จบ นศท. ชั้นปีที่ ๓ อย่างเดียวโดยมีแนวทาง

๓.๑ หน่วยต้นสังกัดระดับกองพันของพลทหารกองประจำการแต่ละหน่วยพิจารณาตัวบุคคลที่มีความเหมาะสม (ความรู้, ความประพฤติ, ประสบการณ์) และสมัครใจ

๓.๒ ก่อนพลทหารเหล่านี้จะครบปลดทำการฝึกเลื่อนฐานะ (รวมการในระดับกองพล) และแต่งตั้งยศ

๓.๓ แต่งตั้งยศบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการฝึกแล้วเป็นนายทหารประทวนระดับผู้บังคับหมู่แล้วปรับย้ายบัญชีกองหนุนจากประเภทพลทหารมาเป็นประเภท ส. เพื่อนำเข้าสู่ระบบกำลังสำรองทั้งนี้อยู่ในอำนาจของ รมว.กท. โดยเขียนระเบียบการแต่งตั้งยศ

๔. เปิดอัตรابرจุโดยเฉพาะในตำแหน่งครูฝึก นศท. (ฝากอัตรာ)

เสนอให้มีอัตรابرจุโดยเฉพาะในตำแหน่งครูฝึก นศท. ของ ศฝ.นศท.มทบ. ทั้ง ๓๔ ศูนย์ ปัจจุบันตำแหน่งครูฝึก นศท. ไม่ใช่กำลังพลที่จบจากโรงเรียนนายสิบของแต่ละเหล่าแล้วมาบรรจุเลยส่วนใหญ่ปรับย้ายมาจากหน่วยต่างๆซึ่งสาเหตุอาจมาจากไม่มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยนั้นหรือไม่เป็นที่ต้องการของหน่วยมีบางส่วนด้วยเหตุผลอื่นแต่โดยภาพรวมแล้วตำแหน่งดังกล่าวไม่ได้รับความสนใจเท่าหน่วยกำลังรบดั่งนั้น ศฝ.นศท. ก็จะได้บุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มีประสิทธิภาพไม่ตีเท่าที่ควรในการเป็นแบบอย่างให้กับ นศท. จึงเสนอให้ นรด. มีอัตราโควตาฝากในโรงเรียนนายสิบของเหล่าเพื่อบรรจุลง ศฝ.นศท. ทั้ง ๓๔ ศูนย์ โดยตรงหลังจบการศึกษาเมื่อจบการศึกษาและได้ตำแหน่งที่บรรจุแล้ว นรด. จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นส่วนรวมก่อนส่งไปรับราชการก็จะได้กำลังพลที่สดและสามารถเป็นกำลังพลหลักของหน่วยในการฝึก นศท. ซึ่งกำลังพลเหล่านี้หลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมจากศูนย์ฝึก นรด. แล้วจะได้รับการเรียนรู้ทฤษฎีและวิชาการภาคปฏิบัติที่จะนำไปอบรม นศท. เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งจะมีระบบรุ่นซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้อันจะนำมาพัฒนาการฝึกได้กว้างขวางขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- การกำลังสำรองทหารบก, กรม. คู่มือกำลังพลสำรองในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร. กรุงเทพมหานคร : ส.ศิริการพิมพ์และบรรณกิจ. ๒๕๔๔.
- ชาญวิทย์ เกษตรศิริ และ อ่างศักดิ์ เพชรเลิศอนันต์. ปฏิวัติ ๒๕๕๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. คู่มือนักศึกษาวิชาทหารชาย ชั้นปีที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร, สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์. ๒๕๕๖.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. คู่มือนักศึกษาวิชาทหารหญิง ชั้นปีที่ ๕ พ.ศ.๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร, สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์. ๒๕๕๖.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- ดร.ณัฐชวรงค์ สุข, พลตรี. “แนวทางการจัดการกำลังสำรองกองทัพไทยในอนาคต”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๐.
- ทลวงรณ วรชาติ, พันเอก. “การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกศึกษาของนักศึกษาวิชาทหาร”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๓.
- ทวีศักดิ์ เรืองพงษ์, พลตรี. “การพัฒนานักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๐.
- ชานินทร์ สุวรรณคดี, พันเอก. “แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพล มณฑลทหารบกที่ ๔๒”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๗.
- ปราการ ปทะวานิช, พลตรี. “การฝึกนักศึกษาวิชาทหารที่มีผลต่อการพัฒนาเยาวชนสู่สังคม”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๖๐.
- มนตรี สังขทรัพย์, พันเอก. “ทัศนคติของกำลังพลสำรองที่มีต่อระบบกำลังสำรองอาสาสมัคร”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๓๗.
- โยธิน ไพรพนานนท์, “การพัฒนากำลังพลสำรองของกองทัพบกไทย ศึกษาเฉพาะ กรณีกำลังสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.
- สมบัติ ม่วงกล้า, พลโท. “แนวทางในการใช้กำลังสำรองแทนกำลังหลักในการปฏิบัติราชการ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๔๖.

สรชัย แก้วนพ, พันเอก. “การพัฒนาระบบผลิตกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรของ กองทัพบก”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

สุรพล ธาตุโลหะ, พันเอก. “ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้ารับการศึกษาวิชาทหารต่อในชั้นปี ที่ ๔ กรณีศึกษาในเขตจังหวัดลพบุรี”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกัน ราชอาณาจักร, ๒๕๕๐.

สุระพล อยู่ดี, พันเอก. “คุณสมบัติของกำลังพลสำรองที่เหมาะสมในการเข้ารับการศึกษาทหาร อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับระดับการศึกษาและช่วงอายุในการฝึก”. เอกสารวิจัย ส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๘.

สุวรรณิ ธรรมูปถัมภ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต ๑ และ เขต ๒”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๘.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กองทัพบก. “คำสั่ง ที่ ๑๙๒/๒๕๖๑ การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๑”. ๒๑ มี.ค.๒๕๖๑.

กองทัพบก. “ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และผู้ช่วยกำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๕๔”. ๒๕๕๔.

กองบัญชาการทหารสูงสุด. “ประวัติกองทัพบกไทยในรอบ ๒๐๐ ปี”. ๒๕๒๕.

การกำลังสำรอง, โรงเรียน. “ตำราวิชาการกำลังสำรอง”. เอกสารประกอบการสอน. ๒๕๔๒.

การกำลังสำรองทหารบก, กรม. “การพัฒนาระบบกำลังสำรอง”. เอกสารสรุปผลการประชุม. ๒๕๓๗.

การกำลังสำรองทหารบก, กรม. “การพัฒนาระบบกำลังสำรอง”. เอกสารสรุปผลการสัมมนา. ๒๕๓๖.

การกำลังสำรองทหารบก, กรม. “รายงานผลการดำเนินงานกิจการกำลังสำรอง ณ ประเทศ สหรัฐอเมริกา”. บันทึกข้อความ กสร.ทบ. ที่ กท ๐๔๒๖/๔๒๕๕, ๖ พฤศจิกายน ๒๕๓๔.

การทำพบก, วิทยาลัย. “การพัฒนาระบบกำลังสำรองของไทยโดยระบบอาสาสมัคร”. รายงาน การศึกษา. ๒๕๓๖.

การทำพบก, วิทยาลัย. “การพัฒนาระบบกำลังสำรองให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม”. สรุปผลการสัมมนา ทางวิชาการ. ๒๕๓๗.

แผนและนโยบาย, สำนัก กระทรวงกลาโหม. “ขออนุมัติใช้ระเบียบและหลักสูตรการฝึกวิชาทหาร สำหรับนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ - ๕ ชาย,หญิง (หลักสูตรทั่วไป) พ.ศ. ๒๕๔๔ และ ระเบียบและหลักสูตรการฝึกวิชาทหารสำหรับนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ - ๕ ชาย หญิง (หลักสูตร ๓ จขต.) พ.ศ. ๒๕๔๙”. ๒๕๔๙.

แผนและนโยบาย, สำนัก กระทรวงกลาโหม. “ระเบียบและหลักสูตรการฝึกวิชาทหารสำหรับ
นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ – ๕ พ.ศ. ๒๕๔๙”. ๒๕๔๙.

ศูนย์การกำลังสำรอง. “ระเบียบการรับสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารและรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร
(ส่วนกลาง) ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗”. ๒๕๕๗.

ศูนย์การกำลังสำรอง. “เอกสารประกอบการบรรยายสรุปภารกิจศูนย์การกำลังสำรอง”.
กองยุทธการและการข่าว ศูนย์การกำลังสำรอง. ๒๕๕๖.

ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ ๑๔. “การฝึกนักศึกษาวิชาทหารประจำปี
การศึกษา ๒๕๖๑”. ๒๕๖๑.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

ฐานิสร์ ทองนอก และคณะ. “กรม.อนุมัติแก้กฎกระทรวงให้สิทธิเด็กอายุไม่ต่ำกว่า ๑๕ ปีสมัครเรียน
รต”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.ryt9.com/s/iq02/1781064>.
November 2013

“พระราชบัญญัติกำลังสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [file:///C:/Users/abc/
Downloads/Documents/law127-301258-5.pdf](file:///C:/Users/abc/Downloads/Documents/law127-301258-5.pdf). 2015

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบสัมภาษณ์ระดับผู้บังคับบัญชา

1 ประสิทธิภาพโดยรวมของ นศท. ชั้นปีที่ 3 ที่ผ่านมาในแต่ละรุ่น

- สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ตามนโยบายของกองทัพ, ลักษณะผู้นำ, ความรู้ขั้นพื้นฐาน

2 คุณลักษณะของครูฝึก

- ความรู้พื้นฐาน, ประสบการณ์ทำงาน
- วัย, สุขภาพร่างกาย
- ทักษะติดต่อการทำงาน
- สัดส่วน ครู : นศท.

3 ควรปรับโครงสร้างใดในอนาคต

- คุณสมบัติของผู้สมัคร นศท. (เด็กเรียนเก่ง, เด็กเรียนปานกลาง, ร.ร.ทั่วไป)
- คุณสมบัติของครูฝึก

4 สิทธิประโยชน์ที่กองทัพให้

- นศท. ชั้นปีที่ 3 ควรปรับหรือไม่
- ครูฝึก

ผนวก ข

แบบสอบถาม นศท. ชั้นปีที่ 3

กรุณาเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับเท่ามากที่สุด

คำตอบไม่มีผลต่อคะแนนหรือผลการเรียนของท่าน

1 ท่านเป็นเพศ

ชาย

หญิง

2 เหตุในการสมัครเรียน นศท. ของท่านหรือผู้ปกครองคือข้อใดมากที่สุด(เลือกได้ 1 คำตอบเท่านั้น)

- ต้องการได้รับสิทธิการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร
- ต้องการได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครเรียนสังกัดกลาโหม
- เพื่อความสะดวกในการทำงานภาคเอกชนในอนาคต
- ต้องการฝึกวินัย ความอดทน บุคลิกท่าทาง
- ชื่นชอบในอาชีพทหาร/อยากเป็นทหาร/มีโอกาสเป็นทหารง่ายขึ้น
- ต้องการให้ความร่วมมือในนโยบายของกองทัพ/อยากเป็นกำลังสำรอง
- อื่นๆ.....

3 หากมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในชายไทย ท่านยังต้องการเรียน นศท.อีกหรือไม่

- เลิกเรียนแน่นอน ต้องการเรียนอยู่

4 ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเรียน นศท. ในแต่ละคาบเรียน

- ไม่ชอบ/น่าเบื่อ/ไม่อยากเรียน ชอบ/สนุก/ได้ความรู้ใหม่/มีประโยชน์

5 ท่านมีความเข้าใจเรื่องกำลังสำรองหรือไม่

- ไม่เข้าใจ/ไม่เคยได้ยินมาก่อน เข้าใจดี

6 ท่านรู้สึกชอบสิ่งใดมากที่สุดในการเป็น นศท.ที่ผ่านมา

- เครื่องแบบ ได้เข้าค่ายทหาร
- ได้ประสบการณ์ใหม่, ได้จับอาวุธ อื่นๆ

7 ท่านชอบหรือให้ความสำคัญต่อการเรียน นศท.ในปีใดมากที่สุด

- ปีที่ 1 ปีที่ 2
- ปีที่ 3 ชอบ/ไม่ชอบ เท่ากันทั้ง 3 ปี

8 แนวโน้มในการเรียน นศท.ของท่านเป็นอย่างไร

- ดีขึ้นเรื่อยๆ เพราะความเคยชิน/ใกล้จบ แย่ลงเพราะต้องฝึกหนักขึ้นเรื่อยๆ
- เท่าเดิมทุกปี เพราะไม่ชอบการเป็น นศท.ตั้งแต่แรก อื่นๆ.....

9 ท่านได้ความรู้จากการมาเรียน นศท.มากน้อยอย่างไรเมื่อเทียบกับความรู้สื่ออื่นๆ

- สื่อให้ความรู้มากกว่า/หาได้ตลอดเวลา/เข้าใจมากกว่า
- การมาเรียน นศท.ดีกว่าความรู้จากสื่อ
- อื่นๆ.....

10 ท่านคิดว่าครูฝึกที่สอนมีส่วนช่วยทำให้ท่านอยากเรียนมากขึ้นหรือไม่

- ไม่มี เพราะไม่อยากเรียนอยู่แล้ว,เพราะหาได้จากสื่อ
- ไม่มีเลย เพราะวุ่นห่ากัน,การสอนไม่น่าสนใจ
- มี เพราะสอนสนุก เข้าใจง่าย
- มี เพราะครูฝึกมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์มาก

11 ท่านคิดว่าครูมีความรู้เพียงพอต่อการฝึก นศท.ของท่านหรือไม่

- เพียงพอ ไม่เพียงพอ

ผนวก ค

แบบสอบถามผู้ปกครอง นศท.ชั้นปีที่ 1

กรุณาเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงมากที่สุด

คำตอบไม่มีผลต่อการศึกษา นศท.ของบุตรหลาน

1 ท่านต้องการให้บุตรหลานมีอาชีพใด

- ทหาร ตำรวจ
- บุคลากรทางการแพทย์ อื่นๆ.....

2 วัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้บุตรหลานเรียน นศท.คือข้อใดมากที่สุด(เลือกได้ 1 คำตอบเท่านั้น)

- ต้องการมีวินัย อดทน ลักษณะผู้นำ อยากรได้ประสบการณ์
-

ให้ความร่วมมือกับทางราชการในนโยบายกำลังสำรอง

- ต้องการคะแนนเพิ่มพิเศษในการสมัครเรียนสังกัดกลาโหม
- ต้องการสิทธิในการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร
- อื่นๆ.....

3 หากมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในชายไทย ท่านยังคงสนับสนุนการเรียน นศท.อยู่หรือไม่

- ต้องการให้เรียนต่อไป เลิกเรียนแน่นอน

4 ท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อการเรียน นศท.ของบุตรหลาน(นอกเหนือจากประโยชน์ในการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร)

- มีประโยชน์ ไม่มีประโยชน์/เสียเวลาเรียนวิชาสามัญ
- อื่นๆ.....

5. ข้อเสนอแนะ.....

ผนวก ง

แบบสอบถามครูฝึก

กรุณาเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับท่านมากที่สุด

ข้อมูลที่ตอบนำไปวิเคราะห์ภาพรวมระดับประเทศไม่มีผลกับการทำงานส่วนบุคคล

- ก่อนปรับย้ายมาอยู่ ศฝ.ท่านได้ปฏิบัติงานด้านใดมานานที่สุด

<input type="checkbox"/> กำลังรบ	<input type="checkbox"/> ราชการสนาม	<input type="checkbox"/> สนับสนุนการรบ	<input type="checkbox"/> วิชาการ/อื่นๆ
----------------------------------	-------------------------------------	--	--
- ท่านย้ายมาอยู่ ศฝ. ตอนอายุเท่าไร

<input type="checkbox"/> 21-40 ปี	<input type="checkbox"/> 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
-----------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------
- เหตุผลในการย้ายมาอยู่ ศฝ. คือ

<input type="checkbox"/> กลับภูมิลำเนา/กลับบ้าน	<input type="checkbox"/> สุขภาพร่างกายไม่เหมาะกับหน่วยงานเดิม
<input type="checkbox"/> มีภาระครอบครัว(บุตรหลาน คู่สมรส บุพการี ฯลฯ)	
<input type="checkbox"/> มีตำแหน่งบรรจุที่ก้าวหน้ามากกว่าหน่วยเดิม	
<input type="checkbox"/> มีความถนัดหรือชอบงานประเภทนี้	
- ความรู้ความชำนาญในหน่วยเดิม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการฝึก นศท. ได้หรือไม่

<input type="checkbox"/> นำมาใช้ได้ปานกลาง-มาก	<input type="checkbox"/> นำมาใช้ได้น้อย
<input type="checkbox"/> นำมาใช้ไม่ได้เลยเพราะงานคนละประเภท	

5. ประสบการณ์ในการรบหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามของท่านคือกี่ปี
 1-4 ปี 5-10 ปี 11-20 ปี มากกว่า 20 ปี
 ไม่เคยปฏิบัติงานการรบหรือราชการสนามมาก่อน
6. งานในหน่วยเดิมก่อนย้ายมาอยู่ ศฝ. มีความสอดคล้องกันหรือไม่
 สอดคล้องปานกลาง-มาก สอดคล้องน้อย
 ไม่สอดคล้องกันเลย/เป็นงานคนละประเภท
7. ท่านคิดว่าหลักสูตรครูฝึกคนใหม่ ในการเพิ่มพูนทักษะการเป็นครูฝึกควรใช้ระยะเวลาอบรมเท่าใด
 1 เดือน 3 เดือน ไม่จำเป็นต้องอบรมก็ได้
8. ท่านคิดว่าตัวเองมีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเพียงพอต่อการฝึกสอน นศท. ตามนโยบายกองทัพ
 มั่นใจมาก ปานกลาง ไม่มั่นใจนัก
9. อะไรคืออุปสรรคในการฝึกสอน นศท. สำหรับท่านมากที่สุด
 สุขภาพร่างกาย ความรู้,ความชำนาญ,ทักษะ อื่นๆ.....
 ประสิทธิภาพของตัวนศท. เอง เช่นขาดความตั้งใจเรียน,ร่างกายขาดความคล่องแคล่ว
10. ผลการเรียนรู้ของ นศท. ที่ท่านฝึกสอนที่ผ่านมาโดยภาพรวมทั้งหมดเป็นอย่างไร (ถ้าคะแนนเต็ม 10)
 8-10 คะแนน 6-7 คะแนน น้อยกว่า 6 คะแนน
11. ท่านคิดว่า นศท. ที่จบหลักสูตรชั้นปีที่ 3 ในแต่ละรุ่นที่ผ่านมาสามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้จริงตามนโยบายกองทัพหรือไม่
 ไม่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้เลย
 มีความน่าจะเป็นผู้บังคับหมู่ได้
12. ถ้ามีโอกาสเลือก ท่านยังอยากเป็นครูฝึก นศท. ของกองทัพอยู่หรือไม่
 ต้องการเป็นครูฝึกอยู่เพราะมีความถนัดและชอบงานด้านนี้มากกว่างานอื่นๆ
 เฉยๆ,ไม่ยึดติด ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าทางราชการเป็นหลัก
 ไม่ต้องการ เพราะ ไม่มีความถนัดงานครูฝึก
 ไม่ต้องการ เพราะ สุขภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

১১১

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พลตรี ยุทธชัย เทียรทอง
 วัน เดือน ปีเกิด ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๐๕
 การศึกษา รร.ศสพ. หลักสูตรส่งทางอากาศ
 รร.ศสพ. หลักสูตรจู่โจม
 รร.ร.ศร. หลักสูตรปฐมนิเทศนายทหารใหม่ เหล่า ร.
 รร.ร.ศร. หลักสูตรชั้นนายร้อย เหล่า ร.
 รร.ร.ศร. หลักสูตรชั้นนายพัน เหล่า ร.
 รร.ทบ.สยส. หลักสูตรหลักประจำ

ประวัติการทำงานโดยย่อ

พ.ศ. ๒๕๓๓ รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ
 พ.ศ. ๒๕๓๔ ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ
 พ.ศ. ๒๕๓๖ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
 พ.ศ. ๒๕๓๘ รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ
 พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ ๓ กรมทหารราบที่ ๒๑ รักษาพระองค์ฯ
 พ.ศ. ๒๕๕๐ รองเสนาธิการมณฑลทหารบกที่ ๑๔
 พ.ศ. ๒๕๕๑ เสนาธิการมณฑลทหารบกที่ ๑๔
 พ.ศ. ๒๕๕๔ รองผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔
 พ.ศ. ๒๕๕๕ ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มี
ประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย พล.ต.ยุทธชัย เทียรทอง

หลักสูตร วปอ.

รุ่นที่ 60

ตำแหน่ง ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 14

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ถึงแม้ว่าในปัจจุบัน เป็นการแข่งขันทางเศรษฐกิจมากกว่าภาวะสงครามก็ตาม แต่เรา
ไม่ปฏิเสธได้ว่าประเทศชาติจะสงบสุข โดยไม่เกิดภาวะสงครามหรือการจลาจลภายในประเทศได้ ดังนั้น
ประเทศต้องมีกำลังทหารประจำการไว้ในจำนวนที่พอเหมาะขนาดและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ
ซึ่งกำลังทางทหารต้องพร้อมรบเผชิญกับสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ นั่นคือกองทัพต้องมีกำลังสำรองที่มี
ประสิทธิภาพในการขยายกำลังรบให้ต่อเนื่องระยะยาวที่สุด รูปแบบการฝึกอบรมที่ค่อนข้างถาวร และ
มีส่วนสำคัญคือการฝึก นศท. ซึ่งสามารถเป็นกำลังสำรองที่จะทดแทนกำลังทหารประจำการได้ ซึ่ง นศท.
จะเป็นกำลังสำรองในระดับบังคับบัญชาาร่วมกับทหารประจำการได้ เมื่อ นศท. จบชั้นปีที่ 3 จะได้รับสิทธิ
ในการไม่ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ (ทหารเกณฑ์) แต่จะเข้าสู่ระบบกำลังสำรอง
ในระดับผู้บังคับหมู่ เมื่อจบในชั้นปีที่ 3 และผู้บังคับหมวดในชั้นปีที่ 5 ซึ่งหมายความว่า นศท. ที่จบมา
ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านทหารเป็นอย่างดี รวมทั้งมีบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำในแต่ละระดับ
ได้อีกด้วย จึงจะทำให้เป็นกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของกองทัพบก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารรวมทั้งปัญหาข้อขัดข้อง
ในมิติต่างๆ ที่ผ่านมามาในอดีต
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารที่เหมาะสมในมิติต่างๆ
เพื่อให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1.1 ศึกษาการดำเนินงานที่ผ่านมาของการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร
- 1.2 ศึกษาแรงจูงใจในการสมัครเรียนและประเมินผลการศึกษาเบื้องต้นของนักศึกษาวิชาทหาร
- 1.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกำลังสำรองทั้งของไทยและต่างประเทศในด้านระบบการจัดการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร
2. ขอบเขตด้านประชากร
 - 2.1 สัสดีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารของมณฑลทหารบกที่ 14 จำนวน 2 นาย ได้แก่ พ.อ.ธนฉัตร พันธุ์เปรมเจริญ และ พ.ท.สมพงษ์ สลีอ่อน
 - 2.2 ผู้บังคับศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารในอดีตและปัจจุบัน จำนวน 2 นาย ได้แก่ พ.อ.วิทยา สุวรรณดี และ พ.อ. วีระชัย ศิริสากร
 - 2.3 ผู้บังคับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 2 นาย ได้แก่ พ.อ อำนาจ ดอนงาม และ พ.อ.ธราตล พูลสาทรกุล
 - 2.4 เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องฝึกสอน ได้แก่ ครูฝึก 50 นาย
 - 2.5 นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 จำนวน 400 คน และผู้ปกครอง 200 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่
 - ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้พื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของมณฑลทหารบกที่ 14

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ
 - 1.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง จำนวน 6 นาย ในลักษณะของการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ได้แก่
 - 1.1.1 ตำแหน่ง ผบ.ศูนย์ฝึก ได้แก่ พ.อ.วิทยา สุวรรณดี และ พ.อ. วีระชัย ศิริสากร
 - 1.1.2 ตำแหน่ง ผบ.หน่วยฝึก ได้แก่ พ.อ อำนาจ ดอนงาม และ พ.อ.ธราตล พูลสาทรกุล
 - 1.1.3 ตำแหน่งสัสดีจังหวัด คือ ได้แก่ พ.อ.ธนฉัตร พันธุ์เปรมเจริญ และ พ.ท.สมพงษ์ สลีอ่อน
 - 1.2 การสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 และผู้ปกครอง ครูวิชาทหาร

2. ข้อมูลทุติยภูมิ : จากคั่นคว่ำและศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางราชการ ระเบียบคำสั่ง พ.ร.บ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจากฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิในมิติต่างๆและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นการกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการเรียน รด. ในปัจจุบันยังคงเหมือนเดิม ถึงอดีตที่ผ่านมาคือส่วนใหญ่ต้องการเรียนเพื่อได้สิทธิในการยกเว้นการเกณฑ์ทหารเป็นอันดับแรก ซึ่งส่งผลให้ นศท. ขาดความตั้งใจในการเรียน ขาดความตระหนักในการเรียน ขาดความตระหนักในหน้าที่ของการเป็นกำลังสำรองของประเทศชาติ จึงเป็อหน่วยงานเรียน หากมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในชายไทย พบว่า นศท. ที่เรียนอยู่ก็ไม่ประสงค์ที่จะเรียนต่อไป เนื่องจากทำให้เสียเวลาต่อการเรียนวิชาสามัญในโรงเรียน นศท. ส่วนใหญ่มิได้ตั้งใจมีอาชีพเป็นทหาร จึงทำให้มุ่งมั่นต่อการเรียนสามัญเท่านั้น ส่วนใหญ่ของ นศท. ปีที่ 3 ยังขาดความเข้าใจในการเป็นกำลังสำรอง ถึงแม้ว่าทัศนคติทางบวกจะเพิ่มขึ้นในชั้นปีที่ 2 และ 3 ก็ตาม แต่ครูฝึก ก็ยังลงความเห็นว่า นศท. ชั้นปีที่ 3 ไม่สามารถเป็นผู้บังคับหมู่ได้ตามเป้าหมายของการเรียน รด. ของกองทัพ ในด้านครูฝึกเองที่มีจำนวนไม่สัมพันธ์กับ นศท. จำนวนมาก อีกทั้งส่วนใหญ่ของครูฝึกยังขาดประสบการณ์ทั้งในสนามรบ ทำให้ขาดความรู้ลึกซึ้งในทักษะ ความชำนาญ ครูฝึกส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ และประสบการณ์จากที่ทำงานเดิมมาประยุกต์ใช้กับการฝึกสอน นศท. ได้ ส่วนครูฝึกที่มีประสบการณ์ตรงในสนามรบมักมีอายุมาก สุขภาพไม่แข็งแรง เกิดช่องว่างระหว่างวัยกับผู้เรียน จากแรงจูงใจเนื่องจากเป็นวัยใกล้เกษียณ จึงไม่กระตือรือร้นในการหาสิ่งใหม่ๆ กับการสอน นศท. การทำงานในตำแหน่งครูฝึกในปัจจุบันมาจากสาเหตุในการใกล้เกษียณอายุที่บ้านเกิด สุขภาพไม่แข็งแรง หรือไม่เหมาะกับการทำงานในหน่วยเดิม การมีภาระทางครอบครัวต้องรับผิดชอบ เป็นต้น ในด้านครูผู้กำกับทหารตามโรงเรียนขาดความรู้พื้นฐานทางทหาร บางส่วนไม่ได้ผ่านการอบรม จึงทำหน้าที่แค่ครูผู้ปกครองมาดูแลนักเรียนตอนเรียน นศท. เท่านั้น อีกทั้งทางโรงเรียนจึงไม่ได้ส่งเสริมบทบาทในการเป็น ผกท. ผกท.จึงขาดแรงจูงใจในการศึกษาหาความรู้ทางทหารเพิ่มเติม ทั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในโรงเรียนสายสามัญ และไม่มีค่าตอบแทนเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

1. การอบรมครูฝึกเป็นส่วนรวมก่อนปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูฝึกประจำศูนย์ฝึก

ให้ นรด. ซึ่งเป็นหน่วยสายวิทยาการ จัดให้มีหลักสูตรฝึกอบรมให้กับกำลังพลที่เพิ่งปรับย้ายมารับราชการ ศฝ.นศท. ทั้ง 34 ศูนย์ ฝึกก่อนที่จะทำหน้าที่ครูฝึก นศท. ทั้งนี้เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ, มีความเข้าใจแนวทางการฝึกรวมทั้งเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้ง 34 ศูนย์ฝึกของ ทบ.

โดยที่สถานะภาพของพลทหารกองประจำการจะแตกต่างจาก นศท. ในด้านทัศนคติ, อายุ, ความอดทน ฯลฯ เนื่องจากพลทหารกองประจำการจะเป็นชายไทยที่มีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ร่างกายมีการพัฒนาเต็มที่ส่วน นศท. ช่วงชั้นปีที่ 1-3 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 16-18 ปี ซึ่งอยู่ในวัยรุ่นและกำลังศึกษาในระดับชั้นมัธยม ครูฝึกต้องมีความเข้าใจและมีแนวทางการฝึกให้เหมาะสมในสภาพความแตกต่างดังนี้

1.1 ทัศนคติของพลทหารกองประจำการแตกต่างจาก นศท. เนื่องจากชายไทยที่ถูกหมายเรียกเข้าเป็นพลทหารกองประจำการเพื่อรับใช้ชาติส่วน นศท. ที่เข้ามารับการฝึกมีความประสงค์เพื่อจะได้รับสิทธิไม่ต้องเข้ารับราชการทหาร

1.2 การฝึกพลทหารกองประจำการเป็นการฝึกต่อเนื่องมีระยะเวลา 10 สัปดาห์หลังจากจบการฝึกทหารใหม่แล้วจะเป็นการฝึกเฉพาะหน้าที่, ฝึกเป็นหน่วยเบื้องต้นเบื้องต้น และ เป็นการฝึกเพื่อปฏิบัติงานจริงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการฝึกมีผลต่อความเป็นตายของทั้งครูและผู้รับการฝึก (ฝึกเพื่อไปรบด้วยกัน) เช่น ฝึกเพื่อปฏิบัติงานใน จซต. หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามชายแดนส่วน นศท. ใช้เวลาในการฝึกเพียงสัปดาห์ละ 1 วันต่อสัปดาห์ ด้วยสถานะภาพความเป็นนักเรียนก็จะให้ความสำคัญกับการเรียนหลักสูตรสายสามัญมากกว่าการฝึกวิชาทหาร ครูฝึกจะต้องเข้าใจในจุดนี้ และปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสม

1.3 ครูฝึกที่ปรับย้ายเข้ามารับราชการใน ศฝ.นศท. ส่วนใหญ่จะผ่านการเป็นครูและคุ้นเคยกับการฝึกทหารใหม่ในหน่วยซึ่งมักจะติดกับการนำเอาวิธีการฝึกทหารใหม่ในหน่วยมาใช้กับ นศท. ซึ่งเป็นนักเรียนชั้นมัธยมอยู่ในช่วงวัยรุ่นมาตรฐานการฝึกของแต่ละหน่วยฝึกเดิมที่เคยสังกัดก็ไม่เหมือนกัน

2. พิจารณาการฝึกเพิ่มเติมหรือใช้กำลังสำรองหลังจากจบชั้นปีที่ 3 ก่อนเข้าสู่ระบบ 1:1:1:3

ให้ นรต. พิจารณาทบทวนการฝึกเพิ่มเติมวิชาทหารหรือใช้ประโยชน์จาก นศท. ชั้นปีที่ 3 หลังจากขึ้นทะเบียนนำปลดให้เกิดประโยชน์กับกองทัพ

อธิบาย : ปัจจุบัน นศท. เมื่อจบชั้นปีที่ 3 อายุ 18 ปี จะได้รับการแต่งตั้งยศขึ้นทะเบียนกองประจำการและนำปลดเป็นทหารกองหนุน โดยบางส่วนจะเข้าสู่ระบบกำลังสำรองในระบบ 1:1:1:3 ประเภทกำลังพลสำรองขั้นต้น (บัญชี 1) ในอีก 4 ปี และอีกเป็นจำนวนมากที่ไม่ได้นำมาใช้ประโยชน์เลยซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้จะมีอายุครบ 22 ปี โดยปัจจุบันกองทัพปล่อยระยะเวลา 4 ปีของกองหนุนเหล่านี้โดยไม่ได้พิจารณานำมาใช้ประโยชน์ (เว้นผู้ที่ขอศึกษาต่อในชั้นปีที่ 4, 5 ซึ่งเป็นส่วนน้อย) เวลา 4 ปีนี้ กลุ่มดังกล่าวจะอยู่ในช่วงศึกษาระดับอุดมศึกษาอายุระหว่าง 18-21 ปี และอยู่เป็นกลุ่มก้อน สะดวกต่อการติดต่อหากกองทัพมีแนวทางใช้ประโยชน์จากกลุ่มนี้หรืออาจเรียกมาเป็นครั้งคราวเพื่อตรวจสอบว่ายังมีตัวอยู่หรือไม่อาจจัดการอบรมหรือฝึกทบทวน, ฝึกเพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับวิทยาการทางทหารใหม่ๆ ก็น่าจะเป็นประโยชน์กว่าปล่อยให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

3. การพัฒนากำลังพลสำรองประเภทพลทหารเป็นนายสิบกองหนุน

เสนอแนวคิดในการปรับปรุงระบบการบรรจุกำลังพลสำรองประเภท ส. (ผู้บังคับหมู่) โดยเปิดโอกาสให้พลทหารกองประจำการที่ปลดเป็นกองหนุนและมีคุณวุฒิบางนายระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงเช่นปฏิบัติหน้าที่ใน จชต. ราชการสนามราชการชายแดนเมื่อรับใช้ชาติครบวาระแล้ว จะถูกปลดเป็นกองหนุนประเภทพลทหารหากกองทัพได้พิจารณาใช้ประโยชน์จากประสบการณ์ที่มีอยู่ (Tacit, Explicit) ของบุคคลเหล่านี้โดยยกระดับให้เป็นกองหนุนประเภท ส. ก็จะได้กำลังพลสำรองชั้นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้จริงทันที โดยฝึกทบทวนเพียงเล็กน้อยสามารถชดเชยกำลังพลสำรองประเภท ส. ระดับผู้บังคับหมู่ที่มีประสิทธิภาพจริงๆ แทนที่จะได้จากผู้ที่จบ นศท. ชั้นปีที่ 3 อย่างเดียวโดยมีแนวทาง

3.1 หน่วยต้นสังกัดระดับกองพันของพลทหารกองประจำการแต่ละหน่วยพิจารณาตัวบุคคลที่มีความเหมาะสม (ความรู้, ความประพฤติ, ประสบการณ์) และสมัครใจ

3.2 ก่อนพลทหารเหล่านั้นจะครบปลดทำการฝึกเลื่อนฐานะ (รวมการในระดับกองพล) และแต่งตั้งยศ

3.3 แต่งตั้งยศบุคคลที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการฝึกแล้วเป็นนายทหารประทวนระดับผู้บังคับหมู่แล้วปรับย้ายบัญชีกองหนุนจากประเภทพลทหารมาเป็นประเภท ส. เพื่อนำเข้าสู่ระบบกำลังสำรองทั้งนี้อยู่ในอำนาจของ รมว.กท. โดยเขียนระเบียบการแต่งตั้งยศ

4. เปิดอัตราบรรจุโดยเฉพาะในตำแหน่งครูฝึก นศท. (ฝากอัตรา)

เสนอให้มีอัตราบรรจุโดยเฉพาะในตำแหน่งครูฝึก นศท. ของ ศฝ.นศท.มทบ. ทั้ง 34 ศูนย์ ปัจจุบันตำแหน่งครูฝึก นศท. ไม่ใช่กำลังพลที่จบจากโรงเรียนนายสิบของแต่ละเหล่าแล้วมาบรรจุเลยส่วนใหญ่ปรับย้ายมาจากหน่วยต่างๆ ซึ่งสาเหตุอาจมาจากไม่มีความเจริญก้าวหน้าในหน่วยนั้นหรือไม่เป็นที่ต้องการของหน่วยมีบางส่วนด้วยเหตุผลอื่น แต่โดยภาพรวมแล้วตำแหน่งดังกล่าว ไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าหน่วยกำลังรบ ดังนั้น ศฝ.นศท. ก็จะได้บุคคลอีกประเภทหนึ่งที่มีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร ในการเป็นแบบอย่างให้กับ นศท. จึงเสนอให้ นรต. มีอัตราโควตาฝากในโรงเรียนนายสิบของเหล่าเพื่อบรรจุลง ศฝ.นศท. ทั้ง 34 ศูนย์โดยตรงหลังจบการศึกษาเมื่อจบการศึกษา และได้ตำแหน่งที่บรรจุแล้ว นรต. จัดหลักสูตรฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นส่วนรวมก่อนส่งไปรับราชการก็จะได้กำลังพลที่ดีที่สุดและสามารถเป็นกำลังพลหลักของหน่วยในการฝึก นศท. ซึ่งกำลังพลเหล่านี้หลังจากเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมจาก ศูนย์ฝึก นรต. แล้วจะได้รับการเรียนรู้ทฤษฎีและวิชาการภาคปฏิบัติที่จะนำไปอบรม นศท. เป็นมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งจะมีระบบรุ่นซึ่งสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ที่จะนำมาพัฒนาการฝึกได้กว้างขวางขึ้น