

การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจ  
ต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร  
เป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

โดย

พลตรี รภิต ประทุมชัย  
ผู้ช่วยเจ้ากรมเสนาธิการ  
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2560 – 2561

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

**ลักษณะวิชา** การทหาร

**ผู้วิจัย** พล.ต.รภิต ประทุมชัย **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 60

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 รวมทั้งปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ด้านเนื้อหาไว้ที่การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ด้านเวลาช่วงเดือน ต.ค.60 – พ.ค.61 ด้านประชากรจำกัดเฉพาะในกลุ่มกำลังพลสำรองของกองทัพไทย เรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการและค่าตอบแทน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ (Interviews) นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน

แนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน ในการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ให้เข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ควรต้องจัดทำร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และทำให้เห็นภาพของสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่กำลังพลสำรองพึงจะได้รับ โดยร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย 9 หมวด ดังนี้ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 เงินเดือน หมวด 3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว หมวด 4 เงินช่วยเหลือ หมวด 5 เงินตอบแทนพิเศษ หมวด 6 เงินช่วยการศึกษาบุตร หมวด 7 บำนาญพิเศษ หมวด 8 สวัสดิการรักษายาพยาบาล และ หมวด 9 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

## ABSTRACT

**Title** Determining benefits and compensation for motivating when joining the temporary reserved army of 5<sup>th</sup> year military student.

**Field** Military

**Name** MAJ GEN Rapit Pratoomchai    **Course** NDC    **Class** 60

There are 3 objectives for this research. The first objective is to study the factors of benefits and compensation that affect to the participation in the military reserved program for temporary military personnel of the 5th year military students. The second objective is to study whether the designation and duration of service is an important motivation in participating the temporary military reserved program of the 5<sup>th</sup> year military students. The third objective of this research is to provide guidance on determining benefits and compensation for motivation in joining the temporary military reserved program of the 5th year military students. The scope of this research divides into 3 dimensions. The first dimension is content. It is set to determine benefits and compensation for motivation in joining the temporary military reserved program of the 5th year military students. The second dimension is timing. It is set the duration during October 2017 – May 2018. The third dimension is population. It is limited to Thai army reserved forces only. Concepts and theories of this research is related to the research of motivations and needs then interview 20 people of the 5th year military students and 13 people involved in the benefits and compensation project. In order to motivate students in the 5th year military students to join the temporary military reserve program. It should be drafted into the Ministry of Defense regulations about the started salary, benefits and compensation when become the temporary military reserved program.

## คำนำ

งานวิจัยเรื่อง การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 รวมทั้งปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษา และเป็นแนวทางในการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พลตรี

(รภิต ประทุมชัย)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
วิธีดำเนินการวิจัย	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
คำจำกัดความ	6
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ	8
แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทน	10
ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579	22
แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง	
กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569	26
พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
กรอบแนวคิดของการวิจัย	41
สรุป	42



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2 – 1 แสดงวัตถุประสงค์หลักหรือเป้าหมายหลักของการบริหารค่าตอบแทน	13
4 – 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามเพศ	50
4 – 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามอายุ	50
4 – 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ จำแนกตามระดับการศึกษา	50
4 – 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5	63
4 – 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพล ต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5	64

## สารบัญแผนภาพ

	หน้า
<b>แผนภาพที่</b>	
2 – 1 แสดงถึงขอบเขตความหมายของค่าตอบแทน	11
2 – 2 แสดงถึงขอบเขตค่าตอบแทน	12
2 – 3 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจในทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg	17
2 – 4 ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน	21
2 – 5 กรอบแนวคิดระบบค่าตอบแทน	22
2 – 6 กรอบแนวคิดของการวิจัย	41
3 – 1 กระบวนการวิจัย	44



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 ได้ยึดถือหลักการสำคัญด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ บทบัญญัติด้านความมั่นคงที่สำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผลประโยชน์แห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้งมุ่งตอบสนองต่อวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศ จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของชาติในประชาคมระหว่างประเทศ 2. สถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำรงอยู่อย่างมั่นคง 3. สถานการณ์ภายในประเทศมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข และ 4. ประเทศมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางทหาร ซึ่งมาตรการต่างๆ ได้ยึดถือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมที่กฎหมายกำหนด โดยการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศ ภายใต้สถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงนั้น กระทรวงกลาโหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “มีกองทัพชั้นนำ มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคงของรัฐ และมีบทบาทนำในการส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค” ด้วยการยึดถือแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ 3 แนวความคิด ได้แก่ 1. การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) 2. การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defense) และ 3. การป้องกันเชิงรุก (Active Defense) รวมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รองรับ จำนวน 6 ประเด็น คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การรักษาความมั่นคงของรัฐ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในประเด็นดังกล่าวที่สำคัญคือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ ให้ความสำคัญกับ 9 ด้าน ได้แก่ 1. การรบหลัก 2. การปฏิบัติการด้านไซเบอร์ 3. กิจการอวกาศ

4. การข่าวกรอง 5. การวิจัยพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ การมาตรฐานทางทหาร  
 กิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร 6. ระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบ  
 สารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไป 7. ระบบการส่งกำลังบำรุงร่วม 8. ระบบกำลังสำรองและระบบ  
 การระดมสรรพกำลัง และ 9. การใช้กำลังประชาชนสนับสนุนการรบ ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายในการ  
 พัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงกลาโหม ซึ่งหนึ่งในประเด็นกล่าว **ระยะที่ 2 (ปี 2565 – 2569)** มี  
 เป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การยกระดับและขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคง  
 กับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามข้ามชาติ และภัยพิบัติจากธรรมชาติ ให้มีความ  
 แน่นแฟ้นและกว้างขวางยิ่งขึ้น ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี  
 กระทรวงกลาโหมมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว  
 มียุทธโศปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพทางทหาร  
 ที่ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค ได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ และ  
 กิจการด้านอวกาศต่อเนื่องจากระยะที่หนึ่ง **ตลอดจนการนำระบบกำลังพลสำรอง มาบรรจุทดแทน  
 กำลังทหารประจำการในบางอัตราตั้งแต่มียุทธโศปกรณ์** การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกัน  
 ประเทศที่สามารถผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์ได้โดยสมบูรณ์

แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม  
 พ.ศ.2560 – 2569 ในเรื่องงานระบบงานกำลังพล มีเป้าหมาย ดังนี้ กระทรวงกลาโหม มีการบรรจุ  
 กำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็น  
 มาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพลมีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี  
 พ.ศ.2569 โดยมีการดำเนินการในระยะเร่งด่วน (พ.ศ.2560 – 2561) ในการจัดทำและบูรณาการใน  
 ระบบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบรรจุ จัดทำระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และ  
 คัดเลือกกำลังพล โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม พัฒนาระบบ  
 บริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกลาโหม บูรณาการระบบฐานข้อมูลกำลังพลของ  
 กระทรวงกลาโหม ให้สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำร่าง พระราชกฤษฎีกา  
 ระเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ... กฎหมายลำดับรองและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ  
 ข้าราชการพลเรือนกลาโหม พร้อมทั้งดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อทดลอง  
 ปฏิบัติงานในหน่วยงานนำร่อง จัดทำระบบปลดถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม (โครงการ  
 เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) วางแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง  
 (Succession Planning) โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไขกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้  
 ทันสมัย จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ศึกษาและเตรียมการโครงสร้างบัญชี  
 เงินเดือนพร้อมทั้งทบทวนค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการใหม่ ศึกษาแนวทางและ  
 กำหนดรูปแบบกำลังพลประเภทใหม่ของกระทรวงกลาโหมในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่

ทหารเป็นการชั่วคราว จัดทำหลักเกณฑ์แนวทางการบริหารจัดการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับดำเนินการทดแทนข้าราชการ เพื่อลดงบประมาณด้านบุคลากรหรือในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญและทักษะพิเศษในหน่วยที่เหมาะสมในชั้นต้น ตลอดจนจัดทำแนวทางด้านสวัสดิการในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและจัดทำแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ ได้กล่าวว่า พัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนสิทธิและหน้าที่กำลังพลของกองทัพเพื่อให้เป็นทหารอาชีพ และสามารถฝึกกำลังกับประชาชนเพื่อร่วมกันรักษาความมั่นคงของประเทศ

ดังนั้น เพื่อเป็นการลดงบประมาณค่าใช้จ่ายในกองทัพ ส่งผลให้กองทัพต้องพยายามเสาะหาแนวทางที่จะลดค่าใช้จ่ายเรื่องกำลังพลลง เนื่องจากเห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายประจำที่มากที่สุดในการบรรดาค่าใช้จ่ายทั้งหมดของกองทัพ ความไม่สมดุลของกำลังพลในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะในระดับชั้นยศสูง ตั้งแต่ระดับชั้นยศ พันโทขึ้นไป สำหรับในระดับนายทหารประทวน จะมีการคับคั่งของกำลังพลในระดับชั้นยศจ่าสิบเอก และจ่าสิบเอกอัตราเงินเดือนจ่าสิบเอกพิเศษ และกำลังพลสูงอายุ เป็นปัญหาที่มีความต่อเนื่องมาจากปัญหาการคับคั่งของกำลังพลในชั้นยศสูง ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ส่งผลให้กำลังพลในชั้นยศต่ำลงมาไม่สามารถเลื่อนไหลขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราที่สูงขึ้นได้ และทำให้กำลังพลในแต่ละชั้นยศ มีอายุเฉลี่ยที่สูงขึ้น

โดยมีกรอบกฎหมายสำคัญ ประกอบด้วย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2521 โดยในมาตรา 4/1 กำหนดไว้ว่า “ในกรณีมีเหตุจำเป็นและสมควร กระทรวงกลาโหมอาจออกประกาศกำหนดให้รับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติการกิจในเป็นการเฉพาะ โดยอาจเรียกชื่อและกำหนดตำแหน่งได้ตามความเหมาะสมและจะกำหนดให้มีชั้นยศทหารด้วยหรือไม่ก็ได้

กำหนดระยะเวลาการทำงานที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 ในมาตรา 30 ที่กำหนดว่า “กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหารกำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้”

กฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ.2553

ดังนั้น การจัดทำโครงการรับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแทนการใช้กำลังพลที่เป็นข้าราชการประจำ นอกเหนือแนวทางการจัดจ้างพนักงานราชการเข้าทำงานแทนในหลายส่วนงานของกองทัพแทนการบรรจุกำลังพลเข้าเป็นข้าราชการทหาร จึงถูกจัดทำขึ้น แต่การจะสร้างแรงจูงใจในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างไรให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือกำลังพลสำรองของกองทัพไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วม

โครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลดังต่อไปนี้

- 2.1 ผู้สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย
- 2.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเฉพาะกำลังพลสำรองที่สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ของกองทัพไทย ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยเริ่มต้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นโดยการอ่านบททวนวรรณกรรม จากนั้นทำการพัฒนาแนวคิดในการทำวิจัยและได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤษภาคม

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการและค่าตอบแทน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้สัมภาษณ์ (Interviews) นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน เพื่อขอความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนดังกล่าว ในการใช้ประกอบการวิเคราะห์และเสนอแนะข้อมูล (Contents Analysis) ของผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5
2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารแบบชั่วคราวว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

3. ได้แนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

## คำจำกัดความ

**แรงจูงใจ** หมายถึง แรงผลักดันของบุคคลในการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการโดยความเต็มใจ

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)**

หมายถึง ปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิด ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัว สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)**

หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจและขาด แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจและขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

**นักศึกษาวิชาทหาร**

หมายถึง บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างเข้ารับการศึกษาวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหม กำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 เป็นกำลังพลสำรองของกองทัพไทยภายใต้การควบคุมของ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

**กำลังพลสำรอง**

หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วย ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือบุคคลซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอธิบายและวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ
3. แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทน
4. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579
5. แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569
6. พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดของการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ

#### 1. ความหมายของแรงจูงใจและการจูงใจ

**แรงจูงใจ** คือ พลังแรงภายในของบุคคล (หรือสัตว์) ที่ทำให้คนเรา (หรือสัตว์) เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดหมาย

**การจูงใจ** คือ กระบวนการชักจูง เร้าใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล และทำให้อยากทำพฤติกรรม ต่างๆ ออกมาโดยที่ตัวเองอยากทำตามที่ตัวเองปรารถนา หรือทำพฤติกรรมตามที่ผู้จูงใจคนอื่นอยากให้ทำก็ได้ ดังนั้นการจูงใจจึงมี 2 ชนิด การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และการจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) การจูงใจภายในบางที่เรียกว่า Self – motivation

## 2. ทฤษฎีแรงจูงใจ

**2.1 ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการแรงขับและเครื่องล่อ (The Need Drive Incentive Theory)** มีหลักการว่า ความต้องการของบุคคลจะเป็นแรงขับให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในเครื่องล่อที่มีอยู่ เช่น เมื่อบุคคลต้องการอาหารจะเกิดความหิว ก็จะดิ้นรนให้ได้อาหารมาบำบัดความต้องการของบุคคล เมื่อบุคคลอิ่มแล้วความต้องการก็หมดไป เพราะร่างกายกลับคืนสู่สภาวะสมดุลแล้ว

**2.2 ทฤษฎีสัญเร้า (Cue Stimulus Theory)** สัญเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคล แสดงพฤติกรรม

**2.3 ทฤษฎีการเร้าอารมณ์ (Affective Arousal Theory)** บุคคลจะแสดงพฤติกรรมความต้องการ

**2.4 ทฤษฎีแห่งการเรียนรู้ (Cognitive Theory)** บุคคลจะแสดงพฤติกรรมได้ถ้าประสงค์จะรู้

2.4.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) มีความเชื่อว่า พฤติกรรมเกิดจากการเรียนรู้โดยการเลียนแบบโดยเฉพาะเมื่อตัวแบบ (models)

2.4.2 ทฤษฎีทางการรู้การเข้าใจ (Cognitive Theories) ทฤษฎีในแนวนี้ใช้กระบวนการคิดเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก ขึ้นอยู่กับการคิดตีความหมายของเหตุการณ์

**2.5 ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)** มีหลักการว่าแสดงพฤติกรรมของบุคคลเป็นการสนองพฤติกรรมของบุคคล เป็นการสนองความต้องการที่เก็บกดไว้ในจิตสำนึก

**2.6 ทฤษฎีสัญชาตญาณ** มีความเชื่อว่าสัญชาตญาณเป็นแรงจูงใจหลักดันให้มนุษย์ทำพฤติกรรม สัญชาตญาณคือแบบอย่างของพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการเรียนรู้

## แนวคิดและทฤษฎีความต้องการ

### 1. ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ภาวะที่ขาดแคลนของบุคคลในสิ่งที่จำเป็นจริง เพื่อการดำรงชีวิตให้อยู่รอด เช่น คนเราโดยทั่วไปต้องการมีปัจจัย 4 อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเพื่อการคงไว้ซึ่งพืชพันธุ์ของมนุษย์ที่เรียกว่า มีความต้องการทางเพศอีกด้วยเป็นส่วนใหญ่ ชนิดต่างๆของความต้องการตามหลักพัฒนาการมนุษย์ คนเราย่อมมีความต้องการ 4 อย่าง คือ



1. ความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการทางอารมณ์
3. ความต้องการทางสังคม
4. ความต้องการทางสติปัญญา

หรือตามแนวคิดของนักจิตวิทยา W.I. Thomas บอกว่า คนเรามีความปรารถนา 4 อย่าง คือ

1. Wish for Security
2. Wish for New Experience
3. Wish for Response
4. Wish for Recognition

## 2. ทฤษฎีความต้องการ

### 2.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need)

ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ออกเป็น 5 ขั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Need) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของอากาศ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security Need) ได้แก่ ความต้องการอยู่อย่างมั่นคง และความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Need) ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของบุคคล

5. ความต้องการ การประสพความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Need) ความต้องการตามหลักของ Maslow

มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการ 5 ขั้น ซึ่งเริ่มจากพื้นฐานของความต้องการทางกาย แล้วสูงขึ้นทางใจ อันสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า คนเราจะสุขได้อย่างไร ถ้ากระเพาะยังว่างอยู่ หรือที่ว่า ทหารต้องรบด้วยท้องนั่นเอง ชีวิตที่ได้รับการตอบสนองเบื้องต้น แล้วจะค่อยๆ ต้องการสูงขึ้นตามลำดับดังนี้ คือ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต	↑	5. Self – Actualization
4. ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง		4. Esteem Need
3. ความต้องการการยอมรับ		3. Social Need
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย		2. Safety Need
1. ความต้องการทางด้านร่างกาย		1. Physical Need

## แนวคิดและทฤษฎีค่าตอบแทน

### 1. ความหมายของความต้องการ

คำว่า “ค่าตอบแทน” มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศหลายท่านได้ให้คำนิยามความหมายของค่าตอบแทนดังนี้ค่าตอบแทนหมายถึงทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน Milkovich and Newman (2005: 7) หมายถึงรางวัลตอบแทนทั้งหมดที่พนักงานได้รับโดยการแลกเปลี่ยนกับการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง (Wage) เงินเดือน (Salary) โบนัส (Bonuses) หรือรางวัลเหมาจ่าย (Lump – sum payment) (Benefits) Byars & Rue (1997: 533) ซึ่งทั้งสองความหมายสอดคล้องกับ (Kleiman, 1977: 252) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่จะได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนมิได้หมายความถึงเงินเดือน (salary) แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (financial) ในรูปอื่น ๆ และบริการ (Services) ที่สามารถมองเห็นได้อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ต่างๆ และ เสนาะ ดิยาว (2548 : 145) ให้ความหมายค่าตอบแทน คือการจ่ายให้กับการทำงานโดยการจ่ายนี้ครอบคลุมถึงรางวัลทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากการทำงานทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินซึ่งค่าตอบแทนทางการเงินนั้นยังแบ่งออกเป็น ตัวเงินทางตรงและทางอ้อม (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2548: 7) ซึ่งตรงกับความหมายของ กิ่งพร ทองใบ (2553: 10) ที่สรุปความหมายค่าตอบแทนสมัยใหม่ว่ามีความครอบคลุมรูปแบบและประเภทของการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจ่ายแลกเปลี่ยนการทำงานของลูกค้าจ้างหรือพนักงานเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างและเงินเดือน ที่เป็นค่าตอบแทนที่เป็นค่าเงินทางตรงเพิ่มเป็นค่าตอบแทนที่เป็นค่าเงินทางอ้อม และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินอื่นๆ

### 2. องค์ประกอบของค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

#### 2.1 ทางการเงิน (Financial)

##### 2.1.1 ทางตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน

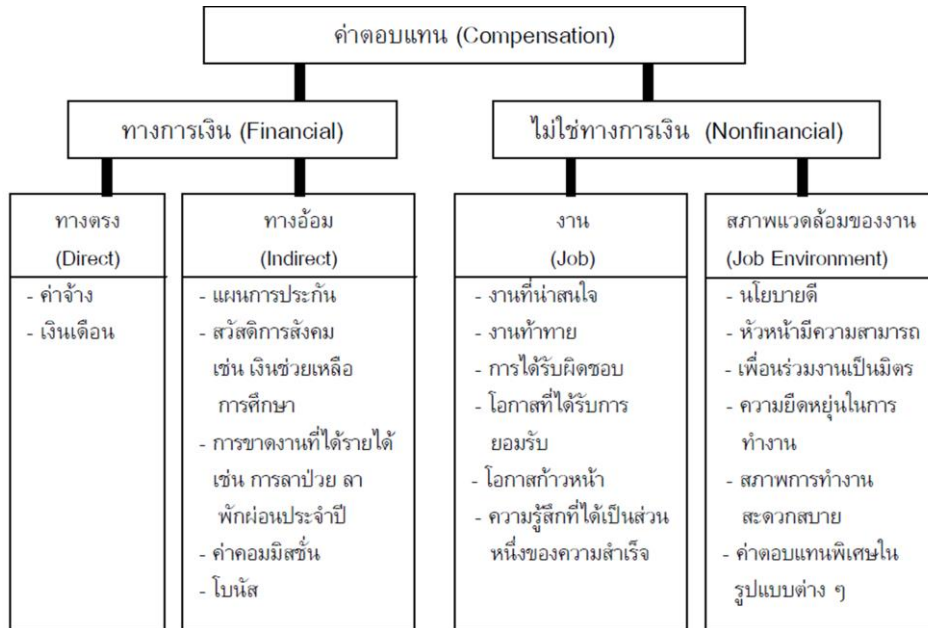
##### 2.1.2 ทางอ้อม เช่น แผนการประกัน สวัสดิการสังคม เป็นต้น

2.2 ไม่ใช่การเงิน (Nonfinancial)

2.2.1 งาน เช่น งานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย เป็นต้น

2.2.2 สภาพแวดล้อมของงาน เช่น นโยบายที่ดี หัวหน้าที่มีความสามารถ เป็นต้น

แผนภาพที่ 2 – 1 แสดงถึงขอบเขตความหมายของค่าตอบแทน



ที่มา: Mondy&Noe, 1996: 359

กัลยาณี คุณมี (2554: 40) ได้สรุปว่า ผลตอบแทนต่างๆที่บุคคลได้รับจากการทำงานจะแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ผลตอบแทนเชิงธุรกรรม (Transactional) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ค่าตอบแทนพื้นฐาน (Base Pay) ได้แก่ เงินเดือน หรือ ค่าจ้าง

1.2 ค่าตอบแทนเฉพาะกรณี (Contingent Pay) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานซึ่งอาจจ่ายเป็นลักษณะการขึ้นเงินเดือน จ่ายเป็นโบนัส เป็นต้น หรือจ่ายตามความสามารถ ซึ่งเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มให้สำหรับความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะ

1.3 ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)

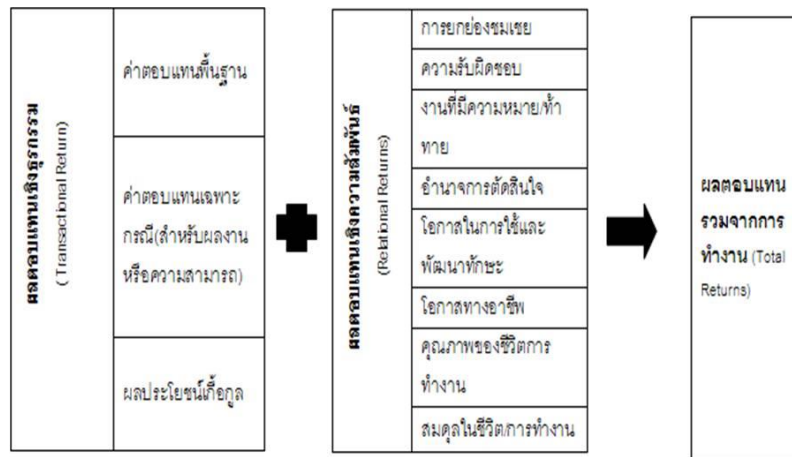
1.3.1 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการป้องกันรายได้ เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต เป็นต้น

1.3.2 ผลประโยชน์เกื้อกูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับการทำงานและการดำเนินชีวิต เป็นโปรแกรมต่างๆ ที่ช่วยให้พนักงานบูรณาการความรับผิดชอบด้านการทำงานและการใช้ชีวิต

1.3.3 ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องเกี่ยวกับค่าเบี่ยงเบี่ยง มักใช้กับสิ่งท้องครไม่ได้ จัดหาไว้ให้เพียงพอ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง เป็นต้น

2 ผลตอบแทนเชิงความสัมพันธ์ (Relation Returns) เป็นผลตอบแทนจากการทำงานที่ไม่ใช่ตัวเงินที่มีผลกระทบอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรผลตอบแทนนี้มาจากงานและสภาพแวดล้อมจากการทำงาน

แผนภาพที่ 2 – 2 แสดงถึงขอบเขตค่าตอบแทน



ที่มา: กัลยาณี คุณณมี, 2554: 4

### 3. ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน

กิ่งพร ทองใบ (2553: 23 – 24) ได้แสดงนิยามความหมายไว้ว่า การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management หรือ Compensation Administration) หมายถึง การพัฒนานโยบาย การวางแผน การจัดรูปร่าง และการนำนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของลูกจ้างไปปฏิบัติตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้อย่างเป็นธรรม

จากความหมายของการบริหารค่าตอบแทน จะเห็นได้ว่า การบริหารในเรื่องนี้นั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทุกส่วน ได้แก่ ลูกจ้างผู้ทำงานในโรงงาน พนักงานในสำนักงาน หัวหน้างานระดับต่างๆ พนักงานขาย พนักงานวิชาชีพ พนักงานเทคนิค และผู้บริหาร โดยฝ่ายจัดการร่วมกับนายจ้างหรือฝ่ายจัดการร่วมกับรัฐบาล เป็นผู้กำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมยุติธรรม ต่อฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

### 4. วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่ละเอียดและซับซ้อนส่วนหนึ่งเนื่องมาจากองค์การหรือฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นที่พึงพอใจร่วมกันในระดับหนึ่ง กิ่งพร ทองใบ (2553: 23 – 24 ) ได้ให้วัตถุประสงค์หลักของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือนแสดงรายละเอียดไว้ดังนี้

ตารางที่ 2 – 1 แสดงวัตถุประสงค์หลักหรือเป้าหมายหลักของการบริหารค่าตอบแทน

วัตถุประสงค์(อะไร?)	วิธีการ(อย่างไร?)	ข้อพิจารณา(เพราะเหตุใด?)
1. จูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน เต็มความสามารถ	โดยการเสนอค่าตอบแทนแบบจูงใจทั้งที่ เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน	เพื่อเพิ่มผลผลิตทำให้นายจ้างได้รับกำไร เพิ่มขึ้นขณะเดียวกันลูกจ้างก็จะได้รับ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย
2. ควบคุมต้นทุนทางด้าน แรงงาน	โดยการกำหนดนโยบายหรือ แนวปฏิบัติในการจ่ายค่าตอบแทนใน อัตราที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันได้	เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างค่าตอบแทน ที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างกับประโยชน์ในอันที่ กิจการพึงจะได้รับจากลูกจ้าง
3. เป็นฐานสำหรับการ ว่าจ้างการใช้ประโยชน์ และการเลื่อนขั้น	โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเพื่อ ใช้สำหรับการประเมิน การปฏิบัติงานของลูกจ้าง	เพื่อเป็นฐานสำหรับการใช้ประโยชน์จาก ลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพและสร้าง ความพอใจในงานให้แก่ลูกจ้าง
4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างลูกจ้างกับ นายจ้าง	โดยการจ่ายค่าตอบแทนอย่าง ยุติธรรมกับงานที่ทำ	เพื่อสร้างความพอใจแก่นายจ้างลดข้อ ขัดแย้งในเรื่องค่าตอบแทนระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างและป้องกันปัญหา การนัดหยุดงาน

## 5. ความสำคัญของการบริหารค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญไม่เฉพาะกับนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้นแต่ยังมีความสำคัญต่อผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ อีกในมุมมองที่ต่างกันตามที่ กิ่งพร ทองใบ (2553: 20 – 22) และ Milkovich and Newman (2005: 2 – 5) สรุปไว้ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงานพนักงาน (Employees) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้พนักงานปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานมีอำนาจซื้อเกิดความมั่นคงเป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานการครองชีพแสดงถึงฐานะทางสังคมและเป็นเครื่องตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของพนักงานการบริหารค่าตอบแทนจำเป็นต้องตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานทั้งในด้านส่วนตัวครอบครัวและการดำรงชีวิตในสังคม

2. ความสำคัญต่อองค์กร (Organization) เพราะค่าตอบแทนเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นส่วนของต้นทุนของกิจการการที่กิจการสามารถแข่งขันกับกิจการอื่นๆ ได้นั้นจะต้องมีการควบคุมต้นทุนแรงงานให้มีอัตราส่วนเหมาะสมกับผลผลิตหรือยอดขายที่ทำได้แต่หากกำหนดต้นทุนแรงงานไม่เหมาะสมพนักงานอาจไม่พอใจในเรื่องค่าตอบแทนก่อให้เกิดปัญหาการนัดหยุดงานซึ่งส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อกิจการองค์กรหรือนายจ้างจำเป็นต้องมีการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีทั้งค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อมอย่างเพียงพอ

3. ความสำคัญต่อผู้ถือหุ้น (Stockholder) ค่าตอบแทนถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงินที่สำคัญของกิจการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ถือหุ้นกล่าวคือหากกิจการมีการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานเป็นจำนวนมากก็จะทำให้กำไรที่จะนำมาจ่ายเป็นเงินปันผลหรือโบนัสให้แก่ผู้ถือหุ้นมีน้อยลง

นอกจากนี้ยังส่งผลต่อผู้ลงทุนที่จะมาซื้อหุ้นของกิจการด้วยเพราะผู้ลงทุนจะพิจารณาถึงผลตอบแทนที่จะได้รับ

4. ความสำคัญต่อผู้จัดการ (Manager) หรือผู้บริหาร (Administrators) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนตามความสามารถของพนักงานโดยต้องคำนึงถึงอิทธิพลภายนอกของอัตราค่าแรงงานรวมถึงคู่แข่งด้วยอีกทั้งต้องพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่จะมีอิทธิพลหรือจูงใจพฤติกรรมของพนักงานในการทำงาน

5. ความสำคัญต่อสังคม (Society) ค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อสังคมโดยรวมในด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ทางเศรษฐกิจค่าตอบแทนเป็นต้นทุนขององค์กรค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับต้นทุนของสินค้าการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าตอบแทนจะมีผลกระทบทำให้ต้นทุนของสินค้าเพิ่มสูงขึ้นทำให้ระดับราคาสินค้าโดยทั่วไปสูงขึ้นถ้าอัตราค่าตอบแทนสูงขึ้นมากกว่าการเพิ่มของผลผลิตของพนักงานแล้วก็จะทำให้เกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้นได้หรืออีกด้านหนึ่งค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในด้านการลงทุนการจ้างงานและทำให้รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น

5.2 ทางสังคมค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับจะก่อให้เกิดอำนาจซื้อการที่ลูกจ้างมีสภาพการครองชีพที่ดีได้นั้นขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่เพียงพอแต่ถ้าเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำนายจ้างอาจต้องปลดคนงานออกหรือเลิกจ้างทำให้เกิดปัญหาว่างงานขึ้นส่งผลทำให้อำนาจซื้อของลูกจ้างน้อยลงถ้าความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของผู้ว่างงานยังคงอยู่ก็อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นได้

5.3 ทางการเมืองผู้ใช้แรงงานนับเป็นกลุ่มกดดันที่สำคัญทางการเมืองกลุ่มหนึ่ง การเรียกร้องของกลุ่มผู้ใช้แรงงานอาจมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและกฎหมายขึ้นได้ เนื่องจากผู้ใช้แรงงานมีจำนวนมากหากพรรคการเมืองใดได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มผู้ใช้แรงงานก็จะมีเสถียรภาพสูงเพราะมีฐานกำลังที่มั่นคง

## 6. ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

นโยบายและการปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน มีรากฐานมาจากทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดค่าตอบแทน และความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยน ดังนั้นความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับค่าตอบแทน ทั้งยังทำให้การสื่อสารและการทำความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นเรื่องง่ายขึ้น โดยทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน กิงพร ทองใบ (2553: 34) จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มคือ ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage Theory) และทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง (Behavioral Theories of Wages)

**6.1 ทฤษฎีค่าจ้าง (Wage theories)** ส่วนมากต่างก็มีพื้นฐานมาจากนักเศรษฐศาสตร์ โดยมีทฤษฎีค่าจ้างที่สำคัญดังนี้

### 6.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างดั้งเดิม (Historical Theories)

**6.1.1.1 ทฤษฎีค่าจ้างพอประทังชีพได้ (Subsistence Wage Theory)** มีสาระของทฤษฎี คือ ค่าจ้างในสังคมอุตสาหกรรม จะมีแนวโน้มอยู่ในระดับที่ไม่ต่างจากระดับพอประทังชีพเสมอ ถ้าค่าจ้างสูง ครอบครัวจะขยายชนชั้นแรงงานมากขึ้น จะดึงให้ค่าจ้างต่ำลง เพราะแรงงานมีมาก ตรงข้ามถ้าค่าจ้างต่ำ แรงงานประสบโรคภัยไข้เจ็บ อัตราการเกิดต่ำ แรงงานลดลง ก็จะดึงให้ค่าจ้างสูงขึ้นมาอีก

**6.1.1.2 ทฤษฎีกองทุนค่าจ้าง (Wages Fund Theory)** มีสาระของทฤษฎี คือค่าจ้างถูกกำหนดโดยเงินทุนหมุนเวียน ซึ่งเจ้าของธุรกิจได้กันเอาไว้ก่อนหนึ่งสำหรับค่าจ้างเงินหมุนเวียนนี้ได้มาจากเงินที่ผู้ประกอบการได้สะสมไว้ตั้งแต่ปีก่อนๆ และจะต้องนำมาใช้ในด้านต่างๆ เช่น การจัดซื้อวัสดุ จ่ายค่าดอกเบี้ยและค่าเช่า นอกจากนี้จะกันไว้ส่วนหนึ่งสำหรับเป็นค่าจ้างแรงงาน

**6.1.1.3 ทฤษฎีผลิตภาพหน่วยสุดท้ายของงาน (Marginal Productivity Theory)** มีสาระของทฤษฎี คือ เน้นหนักในด้านอุปสงค์ของแรงงานคือ ค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้คนงานเท่ากับค่าของผลผลิตที่คนงานคนนั้นผลิตได้และเมื่อถึงจุดนี้แล้ว นายจ้างจะไม่จ้างคนงานเพิ่มขึ้นอีก เพราะจะทำให้ค่าจ้างสูงกว่าคุณค่าของผลิตภัณฑ์ที่ผลิตได้ เมื่อค่าจ้างสูงขึ้น ก็จะทำให้ให้นายจ้างพยายามลดจำนวนคนงานลงโดยอาจจะนำเอาเครื่องจักรมาใช้แทนคนงาน

**6.1.1.4 ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wage)** มีสาระของทฤษฎี คือ ค่าจ้างเป็นผลมาจากการเจรจาต่อรองระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง

**6.1.1.5 ทฤษฎีว่าด้วยอำนาจในการซื้อ (Purchasing Power Theory)** มีสาระของทฤษฎี คือ อัตราค่าจ้างจะต้องยึดหยุ่นกับภาวะตลาด ถ้าภาวะตลาดตกต่ำควรตรึงอัตราค่าจ้าง เพิ่มประโยชน์ทดแทนมากขึ้นและลดภาษี แต่ถ้าภาวะเศรษฐกิจรุ่งเรืองก็ควรเพิ่มอัตราค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีอำนาจซื้อมากขึ้น

### 6.1.2 ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แรงงาน (Contemporary Labor Economics Theories)

นักเศรษฐศาสตร์มีความเห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจในตลาดแรงงานมีผลกระทบต่อ การกำหนดค่าจ้าง ดังนั้นทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงประกอบด้วย

ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับอุปทานแรงงาน อุปสงค์แรงงาน การเจรจาต่อรองร่วม โครงสร้างค่าจ้าง และระดับของค่าจ้างโดยทั่วไป

อุปสงค์แรงงาน (Labor Demand) หมายถึง ความต้องการจ้างงานของนายจ้างในอัตราค่าจ้างที่ต่างๆ กัน

อุปทานแรงงาน (Labor Supply) หมายถึง จำนวนประชากรวัยแรงงานที่ประสงค์จะทำงานและยังไม่มีงานทำ

การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) หมายถึง การเจรจาระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานในการกำหนดอัตราค่าจ้าง

โครงสร้างค่าจ้าง (Wage Structure) อธิบายถึง โครงสร้างค่าจ้างที่แตกต่างกันไปในแต่ละอาชีพ อุตสาหกรรม เขตภูมิศาสตร์และกลุ่ม

ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไป (The General Level of Money Wage) มีความสัมพันธ์กับวัฏจักรเศรษฐกิจ กล่าวคือ ในระยะที่เศรษฐกิจถดถอยอัตราค่าจ้างย่อมต่ำกว่าในระยะที่เศรษฐกิจรุ่งเรือง ระดับของค่าจ้างโดยทั่วไปมีความสัมพันธ์กับอุปสงค์และอุปทานแรงงาน ตลอดจนการเจรจาต่อรองร่วม

**6.1.3 ทฤษฎีค่าจ้างตามแนวทางเศรษฐศาสตร์สถาบัน (Contemporary Institutional Economics Theories)** มุ่งที่จะอธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าจ้างอย่างกว้างขวาง ทั้งที่เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ และปัจจัยที่มีใช้ทางเศรษฐกิจ เพื่อที่จะใช้ในการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างขององค์การ

## 6.2 ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง (กึ่งพร ทองใบ, 2553: 39 – 44)

ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้าง เป็นผลจากการศึกษาวิจัยของนักจิตวิทยา และนักสังคมวิทยาในเรื่องการจ้างงานซึ่งมีผลเกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนระหว่างการทำงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยนักจิตวิทยามีทัศนะต่อการจ้างงานว่าเป็นพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนโดยใช้เงินและสิ่งของอื่นที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนนักสังคมวิทยามีทัศนะว่าการจ้างงานนั้นเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากอิทธิพลทางพฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลในสังคม ทฤษฎีพฤติกรรมของค่าจ้างที่พัฒนาโดยนักสังคมวิทยาได้แก่ ทฤษฎีประจักษ์ตน (Self – Theory) ซึ่งอธิบายความแตกต่างของบุคคล ทฤษฎีที่พัฒนาโดยนักจิตวิทยาได้แก่ ทฤษฎีจูงใจ (Motivation Theory) โดยทฤษฎีจูงใจที่สำคัญและมักนำมาใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนขององค์การต่างๆ คือ

**6.2.1 ทฤษฎีคาดหวังในการจูงใจ :** ทฤษฎี Vroom (Vroom Theory) วิคเตอร์ เฮชวูม (Victor H. Vroom) กล่าวว่าไว้ว่า บุคคลจะประพฤติหรือกระทำเมื่อรู้ว่าการกระทำนั้น

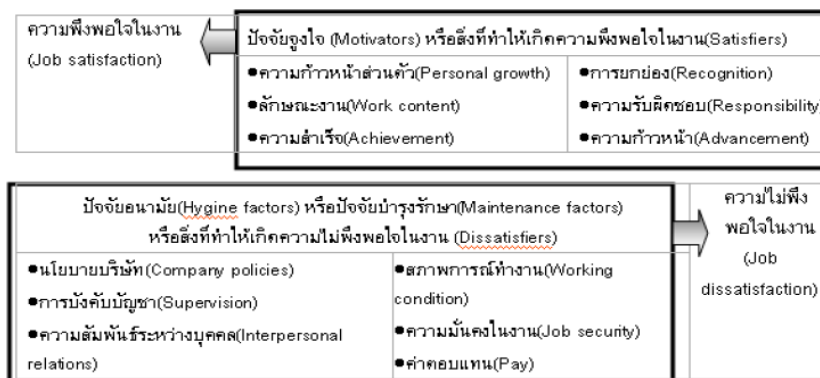


จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลที่มีอยู่ รางวัลจะถูกใช้เป็นที่จูงใจกลุ่มหรือบุคคลให้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานให้องค์กร

### 6.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factor Theory) ของเฟรดเดอริก

เฮอ์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่จำเป็นต้องมีในองค์การ หากไม่มีจะทำให้ลูกจ้างหรือพนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน การควบคุมบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมขององค์การ และความมั่นคงในงาน เป็นต้น หากขาดการกำหนดสิ่งเหล่านี้ให้แก่ลูกจ้างหรือคนงานอย่างเหมาะสมอาจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการละทิ้งงานหรือการเลิกทำงานได้ และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานอย่างแท้จริง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับนับถือ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงานตามแนวความคิดของเฮอ์ชเบิร์ก จะเห็นได้ว่า “เงินเดือน” เป็นสิ่งที่สามารถใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของคนงานได้ หากการกำหนดเงินเดือนไม่เป็นไปอย่างเหมาะสมหรือยุติธรรม จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ แต่เงินเดือนก็ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เดียวที่จะทำให้คนเต็มใจทำงาน จำเป็นต้องมีปัจจัยอื่นๆ ประกอบด้วย เช่น โอกาสที่จะก้าวหน้าความรับผิดชอบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

แผนภาพที่ 2 - 3 แสดงปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจในทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg



ที่มา: กิ่งพร ทองใบ, 2545: 34

### 6.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ ของเดวิด แมคเคลลันด์

(David McClelland) จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่ามนุษย์มีความต้องการจำแนกได้เป็น 3 อย่างคือ ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ (Need for Achievement (n - Ach)) ความต้องการทางสังคม (Need for Affiliation (n - Aff)) ความต้องการอำนาจ (Need for Power

(n - Pow)) เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของแมคเคลลันด์พบว่า การที่บุคคลทำงานในกิจการที่มีความมั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่สูงจัดเป็นผลสำเร็จอย่างหนึ่งของคน ดังนั้นหากธุรกิจมีการบริหารค่าตอบแทนที่ดี สามารถตอบแทนการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้คนงานมีกำลังใจดี และเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ความสามารถของเขา

#### 6.2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ สเตซี เจ อัดัมส์

(Stacy J. Adams) เสนอแนวคิดว่าคนเราทุกคนมีแนวโน้มที่จะประเมินความสามารถในสิ่งที่ควรได้รับเสมอ คือ จะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของตน เมื่อได้รู้อัตราส่วนของตนแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ที่ทำงานเหมือนกัน เพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความเสมอภาคกันหรือไม่ ในการเปรียบเทียบถ้าพบว่า สิ่งตอบแทนไม่มีความเสมอภาค คนงานก็จะทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นข้อแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรมหรือเหมาะสม เช่น ถ้าพบว่าตนเองได้เปรียบโดยได้รับค่าตอบแทนมากกว่าก็อาจจะเพิ่มปัจจัยนำเข้าคือการทำงานเพิ่มขึ้นในทางตรงกันข้ามหากพบว่า ตนเองเสียเปรียบก็จะลดการทำงานของตนเองหรืออาจเรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ทฤษฎีนี้ทำให้รู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนไม่เสมอภาคมีผลกระทบต่อความต้องการของคนภายในองค์กร ทำให้มีการแสวงหาความยุติธรรม ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรสร้างกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่จะสร้างความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานของตน

ทฤษฎีการจูงใจเหล่านี้มีส่วนในการกำหนดค่าตอบแทน และให้แนวทางในการบริหารค่าตอบแทนด้วย โดยนำไปสู่วิธีการใช้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้น การจ่ายค่าจ้างเป็นรายชิ้นที่แตกต่างกันตามผลผลิตการจ่ายฟรีเยียม เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้คนงานมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ

### 7. ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน (Pay Model)

ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทนของ Milkovich and Newman (2005: 14 - 20) ได้ให้ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน (The Pay Model) เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาตรวจสอบระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในปัจจุบันและออกแบบระบบการจ่ายค่าตอบแทน ดังแผนภาพที่ 2 - 4 ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนพื้นฐานที่สำคัญ คือ

#### 7.1 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน (Objective)

วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนจะเป็นแนวทางในการออกแบบระบบค่าตอบแทน และใช้เป็นมาตรฐานในการวัดความสำเร็จของระบบค่าตอบแทนการออกแบบและดำเนินการของระบบค่าตอบแทนกระทำไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของค่าตอบแทนมีดังนี้ (Milkovich and Newman, 2005: 7)

**7.1.1 ประสิทธิภาพ (Efficiency)** วัตถุประสงค์ด้านประสิทธิภาพที่เจาะจงได้แก่การปรับปรุงผลงานและบรรลุเป้าหมายคุณภาพทั้งองค์กรตลอดจนให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้านอกจากนี้ประสิทธิภาพยังหมายถึงการควบคุมต้นทุนค่าจ้าง

**7.1.2 ความเป็นธรรม (Fairness)** เป็นวัตถุประสงค์หลักอีกประการหนึ่งเพื่อต้องการให้มั่นใจว่าจะมีการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมแก่พนักงานทุกคนโดยเน้นการออกแบบระบบค่าตอบแทนที่คำนึงถึงทั้งผลงานและความต้องการของพนักงานนอกจากนี้ยังคำนึงถึงความเป็นธรรมของวิธีการในกระบวนการตัดสินใจเนื่องจากมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ทั้งความยุติธรรมในด้านการจัดสรร (Distributive Justice) และความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice)

**7.1.3 การทำตามกฎหมาย (Compliance)** องค์กรจำเป็นต้องคอยปรับระบบค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าจ้างซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยสรุปวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนจะทำหน้าที่เป็นแนวทางในการออกแบบระบบค่าตอบแทนนอกจากนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์การจ่ายค่าตอบแทนให้ชัดเจนยังสามารถใช้เป็นมาตรฐานเพื่อการวัดถึงความสำเร็จของการบริหารค่าตอบแทนขององค์กรอีกด้วยการตั้งวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนยังเป็นมาตรฐานที่มีน้ำหนักและสำคัญยิ่งสำหรับการประเมินถึงควมมีประสิทธิภาพของการบริหารค่าตอบแทน

**7.2 นโยบายค่าตอบแทน (Policies)** นโยบายที่มาจากหลักการพื้นฐานของระบบค่าตอบแทนดังนั้นองค์กรจะต้องมีการออกแบบและกำหนดนโยบายของระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยจะต้องคำนึงถึงหลัก 4 ประการ คือ

**7.2.1 ความยุติธรรมภายใน (Alignment)** เป็นการมุ่งเปรียบเทียบระหว่างระดับของงานหรือทักษะภายในองค์กร

**7.2.2 ความยุติธรรมภายนอก (Competitiveness)** เป็นการมุ่งเปรียบเทียบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรกับภายนอกซึ่งอาจเปรียบเทียบกับองค์กรคู่แข่ง

**7.2.3 การสร้างผลงานของพนักงาน (Contributions)** เป็นการมุ่งเน้นที่การเชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำให้แก่องค์กรกับผลตอบแทน

**7.2.4 การบริหารจัดการ (Management)** เป็นการมุ่งเน้นที่การเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการระบบค่าตอบแทนที่องค์กรมีอยู่ (Milkovich and Newman, 2005: 7)

### 7.3 เทคนิคการจ่ายค่าตอบแทน (Techniques)

เทคนิคการจ่ายค่าตอบแทนสัมพันธ์กับนโยบายถ้าเป็นนโยบายความสอดคล้องกันภายในก็มักจะเริ่มจากการวิเคราะห์งาน (Work Analysis) ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน

(Descriptions) จากนั้นก็ประเมินค่างาน (Job Evaluation) และจัดโครงสร้างงานภายใน (Internal Structure) โครงสร้างงานภายในจะแสดงให้เห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างงานและทักษะหรือความสามารถขององค์กรเป็นการจัดตามความสำคัญของงาน โดยดูจากการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จุดมุ่งหมายของการจัดโครงสร้างงานเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรและทำให้เกิดความเป็นธรรมภายในซึ่งอาจมีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานตลอดจนต้องทำตามเงื่อนไขของกฎหมายและระเบียบต่างๆ ส่วนนโยบายการแข่งขันกับภายนอกจะทำโดยการกำหนดระเบียบค่าตอบแทนขององค์กรโดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของคู่แข่งในกรณีที่เป็นงานเหมือนกันแต่ต้องมีการนิยาม (Market Definitions) และสำรวจตลาด (Survey) และใช้ข้อมูลจากนโยบายดังกล่าวมาตัดสินใจกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนต่อไป (Policy Lines) โครงสร้างค่าตอบแทน (Pay Structure) มีผลต่อความสามารถในการดึงดูดและรักษาพนักงานขององค์กรรวมทั้งควบคุมต้นทุนแรงงานด้านนโยบายผลงานพนักงานจะทำโดยการเพิ่มค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance Based) หรือความอาวุโส (Seniority Based) จัดทำแผนค่าตอบแทนจูงใจ (Incentive Programs) และแนวทางการขึ้นเงินเดือน (Merit Guidelines) ถ้าองค์กรตัดสินใจจ่ายโดยยึดผลการปฏิบัติงานองค์กรก็จะต้องมีผลการปฏิบัติงานและจะต้องปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องตามผลงานที่ประเมินปัจจุบันหลายองค์กรใช้วิธีการจัดสรรค่าตอบแทนแบ่งกำไรหรือแบ่งรายได้ให้พนักงานตามผลสำเร็จที่พนักงานทำได้ด้านการบริหารจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นส่วนเสริมอยู่ในนโยบายต่างๆ ทั้ง 3 ด้านในส่วนของเทคนิคการบริหารค่าตอบแทนได้แก่การวางแผนการจัดทำงบประมาณการติดต่อสื่อสาร (Communication) และการประเมินผล (Evaluation) นั้นมีผลกระทบต่อทั้งต้นทุนแรงงาน (Labor Cost) และพฤติกรรมของพนักงานทั้งด้านการดึงดูดรักษาและจูงใจ

แผนภาพที่ 2 - 4 ตัวแบบการจ่ายค่าตอบแทน



ที่มา: Milkovich and Newman, 2005: 14

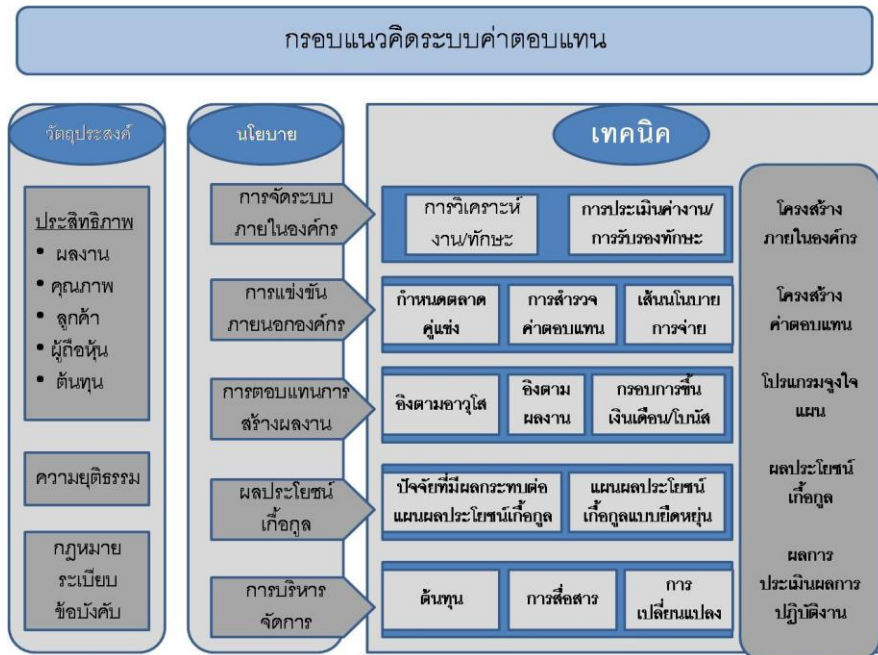
กัลยาณี คุณมี (2554: 41 – 43) ระบุกรอบแนวคิดของค่าตอบแทนเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสำรวจและเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ระบบค่าตอบแทน ประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐาน 3 ส่วน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน เป็นตัวกำหนดระบบค่าตอบแทนและเป็นมาตรฐานในการประเมินค่าของระบบค่าตอบแทน วัตถุประสงค์พื้นฐานประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ความยุติธรรม และถูกต้องตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ

2. นโยบายที่กำหนดพื้นฐานของระบบค่าตอบแทน ประกอบด้วยนโยบายหลักๆ 5 ด้าน ได้แก่ การจัดระบบภายในองค์กร การแข่งขันภายนอกองค์กร การตอบแทนการสร้างผลงานของพนักงาน ผลประโยชน์เกื้อกูล และการบริหารจัดการ

3. เทคนิคด้านค่าตอบแทน ประกอบด้วยวิธีการต่างๆที่ใช้ในการตัดสินใจเชิงนโยบายด้านการดำเนินการและการเชื่อมโยงการตัดสินใจเชิงนโยบายเหล่านี้เข้ากับวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทนโดยรวม

แผนภาพที่ 2 – 5 กรอบแนวคิดระบบค่าตอบแทน



ที่มา: กัลยาณี คุณมี, 2554: 41

## ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579

การจัดทำยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 ได้ยึดถือหลักการสำคัญด้านการป้องกันประเทศ ได้แก่ บทบัญญัติด้านความมั่นคงที่สำคัญตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผลประโยชน์แห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” รวมทั้งมุ่งตอบสนองต่อวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศ จำนวน 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของชาติ ในประชาคมระหว่างประเทศ 2. สถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำรงอยู่อย่างมั่นคง 3. สถานการณ์ภายในประเทศมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข และ 4. ประเทศมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางทหาร ซึ่งมาตรการต่างๆ ได้ยึดถือตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมที่กฎหมายกำหนด

สำหรับการทบทวนและวิเคราะห์สถานะแวดล้อมความมั่นคง พบว่า สถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงของโลกมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ และใช้กลไกความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เป็นเครื่องมือ ตลอดจนมีการขึ้นนโยบายและอ้างอิงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความขัดแย้งทางด้านอุดมการณ์และ

ความเชื่อทางศาสนา ซึ่งในส่วนของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการให้ความสำคัญกับการดำเนินการในกรอบความร่วมมืออาเซียนเพิ่มขึ้น โดยมีการแทรกแซงจากประเทศมหาอำนาจต่างๆ เพื่อถ่วงดุลอำนาจระหว่างกัน สำหรับภายในประเทศนั้น สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีอยู่ รวมทั้งยังมีปัญหาต่างๆ ที่มาจากภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหารด้วย

โดยการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศ ภายใต้สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงนั้น กระทรวงกลาโหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ **“มีกองทัพชั้นนำ มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคงของรัฐ และมีบทบาทนำในการส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค”** ด้วยการยึดถือแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันประเทศ 3 แนวความคิด ได้แก่ 1. การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation) 2. การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defence) และ 3. การป้องกันเชิงรุก (Active Defence) รวมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รองรับจำนวน 6 ประเด็น ซึ่งในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับด้านต่างๆ จำนวน 27 ด้าน ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1** การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ ให้ความสำคัญกับ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การสร้างความสัมพันธ์กับต่างประเทศ 2. การพัฒนาความร่วมมือด้านความมั่นคงและความร่วมมือทางทหาร 3. การสร้างความมั่นคงอาเซียน 4. การปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ 5. การแก้ไขปัญหาความไม่ชัดเจนของเส้นเขตแดน และ 6. การพัฒนาพื้นที่ข้ามแดน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2** การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้ความสำคัญกับ 1 ด้าน ได้แก่ การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3** การรักษาความมั่นคงของรัฐ ให้ความสำคัญกับ 6 ด้าน ได้แก่ 1. การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2. การสร้างความปรองดอง 3. การแก้ปัญหาการก่อการร้ายภายในประเทศ 4. การแก้ปัญหายาเสพติดภายในประเทศ 5. การแก้ปัญหาการโยกย้ายถิ่นฐานแบบไม่ปกติ และ 6. การแก้ปัญหาชายแดนและในทะเล

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน ให้ความสำคัญกับ 3 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน 2. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และ 3. การคุ้มครองและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5** การสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน ให้ความสำคัญกับ 2 ด้าน ได้แก่ 1. การจัดตั้งและใช้กำลังเครือข่ายภาคประชาชน และ 2. การเสริมสร้างอุดมการณ์เครือข่ายกำลังภาคประชาชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6** การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ ให้ความสำคัญกับ 9 ด้าน ได้แก่ 1. การรบหลัก 2. การปฏิบัติการด้านไซเบอร์ 3. กิจการอวกาศ 4. การข่าวกรอง 5. การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ การมาตรฐานทางทหาร กิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร 6. ระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบ

สารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไป 7. ระบบการส่งกำลังบำรุงร่วม 8. ระบบกำลังสำรองและระบบการระดมสรรพกำลัง และ 9. การใช้กำลังประชาชนสนับสนุนการรบ

ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงกลาโหม เป็น 4 ระยะๆ ละ 5 ปี กล่าวคือ

**ระยะที่ 1 (ปี 2560 – 2564)** มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ กระทรวงกลาโหมมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ ตามกรอบความเร่งด่วนที่รัฐบาลกำหนด มีความพร้อมทั้งในด้านกำลังพล ยุทโธปกรณ์ หลักนิยม การฝึกศึกษา และการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการป้องกันประเทศ และการแก้ไขปัญหาของชาติในมิติต่างๆ รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ กิจการด้านอวกาศ การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่มุ่งสู่การผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์

**ระยะที่ 2 (ปี 2565 – 2569)** มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การยกระดับและขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามข้ามชาติ และภัยพิบัติจากธรรมชาติ ให้มีความแน่นแฟ้นและกว้างขวางยิ่งขึ้น ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี กระทรวงกลาโหมมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว มียุทธโศปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพทางทหารที่ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถในการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ และกิจการด้านอวกาศต่อเนื่องจากระยะที่หนึ่ง ตลอดจนการนำระบบกำลังพลสำรอง มาบรรจุกองกำลังทหารประจำการในบางอัตราตั้งแต่ยามปกติ การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่สามารถผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์ได้โดยสมบูรณ์

**ระยะที่ 3 (ปี 2570 – 2574)** มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การรักษาระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามที่มีความหลากหลาย ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน กระทรวงกลาโหมได้รับการยกระดับศักยภาพทางด้านการทหาร ด้วยเทคโนโลยีทางทหารระดับสูง ตลอดจนขีดความสามารถในการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ และกิจการด้านอวกาศ เพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค

**และระยะที่ 4 (ปี 2574 – 2579)** มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างยั่งยืนกระทรวงกลาโหม ดำรงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้านการทหารในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่างๆ ได้แก่ 1. การจัดทำยุทธศาสตร์ทหาร แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม



แผนพัฒนาขีดความสามารถกระทรวงกลาโหม ตลอดจนยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง แผนการจัดเตรียมกำลัง และแผนการใช้กำลังที่เกี่ยวข้อง 2. การปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยของกระทรวงกลาโหมในทุกกระดับให้มีเอกภาพในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ 3. การเตรียมขีดความสามารถที่ต้องการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปัจจุบัน รวมทั้งทดสอบความพร้อมและความทันสมัยอยู่เสมอ 4. การปรับตัวไปสู่ความเป็นกองทัพอเนกประสงค์ (Multi – Role Force) ที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับภารกิจได้หลายรูปแบบ 5. การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ และความร่วมมือกับมิตรประเทศ 6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ทุกวงรอบ 2 ปี หรือเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และ 7. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) และได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในระดับที่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดทำยุทธศาสตร์ทหาร แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาขีดความสามารถกระทรวงกลาโหม ตลอดจนยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่อง แผนการจัดเตรียมกำลัง และแผนการใช้กำลังที่เกี่ยวข้องรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ
2. การปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยของกระทรวงกลาโหมในทุกกระดับให้มีเอกภาพในการดำเนินมาตรการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
3. การเตรียมขีดความสามารถที่ต้องการเพื่อรองรับมาตรการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปัจจุบัน รวมทั้งทดสอบความพร้อมและความทันสมัยของขีดความสามารถที่ต้องการอยู่เสมอ
4. การปรับตัวไปสู่ความเป็นกองทัพอเนกประสงค์ (Multi – Role Force) ที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับภารกิจได้หลายรูปแบบ
5. การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ และความร่วมมือกับมิตรประเทศ
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการที่จัดทำรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ทุกวงรอบ 2 ปี หรือเมื่อสถานการณ์ด้านความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

7. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) และได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในระดับที่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป

## **แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569**

การปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/ ฝ่ายอำนวยการ ส่วนราชการ และหน่วยที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนโยบาย สามารถมองเห็นภาพเป้าหมายการปรับปรุงการบริหารจัดการและโครงสร้างกระทรวงกลาโหมอย่างชัดเจน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เกิดเอกภาพ ในทางความคิดและการปฏิบัติเป็นส่วนรวม สำหรับใช้เป็นมูลฐาน และแนวทางในการวางแผน ตลอดจน การกำหนดแผนงาน/งาน/โครงการต่างๆ รวมทั้งการสนับสนุน ด้านงบประมาณเพื่อสามารถปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทการปฏิรูปฯ

กำหนดการดำเนินการให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติ จัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2559 สถานภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของกระทรวงกลาโหม ตามที่กำหนด ไว้ในรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ นโยบายนายกรัฐมนตรี รวมถึง กรอบนโยบายและแนวทางการดำเนินการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ที่ได้ให้ไว้ในโอกาสต่างๆ ภายใต้อกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน ห้วงปี พ.ศ.2560 – 2569

**ระบบงานกำลังพล** เพื่อให้กระทรวงกลาโหม มีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสม กับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพล มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ.2569 มีแผนงานที่สำคัญ ได้แก่ การปรับขนาดกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านการกำลังพล การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของ กระทรวงกลาโหม และการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการของกำลังพลของกระทรวงกลาโหม

**เป้าหมาย** กระทรวงกลาโหม มีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพล มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ.2569

### แนวความคิด

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพด้วยระบบคุณธรรม และมีความทันสมัย

2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีอุดมการณ์ มีทักษะ สามารถปฏิบัติภารกิจ ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลให้ดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติศักดิ์ศรี

4. กำหนดดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

4.1 ระยะเร่งด่วน (พ.ศ.2560 – 2561) จัดทำและบูรณาการในระบบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแรกบรรจุ จัดทำระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และคัดเลือกกำลังพล โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงกลาโหม บูรณาการระบบฐานข้อมูลกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ให้สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำร่างพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. .... กฎหมายลำดับรองและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พร้อมทั้งดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อทดลองปฏิบัติงานในหน่วยนำร่อง จัดทำระบบปลดถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) วางแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) การปรับปรุงแก้ไขกฎข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ศึกษาและเตรียมการโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพร้อมทั้งทบทวนค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหารใหม่ ศึกษาแนวทางและกำหนดรูปแบบกำลังพลประเภทใหม่ของกระทรวงกลาโหม ในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวจัดทำหลักเกณฑ์แนวทางการบริหารจัดการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับดำเนินการจ้างพนักงานราชการทดแทนข้าราชการเพื่อลดงบประมาณด้านบุคลากรหรือในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญและทักษะพิเศษในหน่วยที่เหมาะสมในขั้นต้น ตลอดจนจัดทำแนวทางด้านสวัสดิการในภาพรวมของ กระทรวงกลาโหม พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและจัดทำแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place)

4.2 ระยะกลาง (พ.ศ.2562 – 2564) จัดทำและบูรณาการในระบบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามสายงาน การประเมินผลระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม การทดลองรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในหน่วยนำร่องและศึกษาผลการดำเนินการจ้างพนักงานราชการทดแทนข้าราชการเพื่อขยายผลการดำเนินการให้ครอบคลุมหน่วยที่เหมาะสมเพิ่มเติมศึกษาระบบปลดถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ในรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติม ประกอบด้วยระบบการจ้างงาน ที่หลากหลาย และการสร้างแนวทางอาชีพให้กำลังพลแต่ละประเภท เป็นต้น วางแผนพัฒนาบุคลากรและ สร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession – Planning) การปรับปรุง

แก้ไขกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ดำรงความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงกลาโหม วางระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่มีคุณภาพ (Talent Management) จัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและกำหนดค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหาร ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลอย่าง เป็นรูปธรรม

4.3 ระยะยาว (พ.ศ.2565 – 2569) ปรับลดกำลังพลในกลุ่มประจำหน่วย ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ให้เป็นตามแผนการปรับลดอัตรากำลังพลของกระทรวงกลาโหม การปรับขนาดกำลังพลให้ได้ตามขนาดอัตรากำลังพลที่กำหนด เริ่มดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมในอัตราบรรจุและอัตราที่กำหนด ประเมินผลการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ดำเนินการพัฒนาศักยภาพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) การปรับปรุงแก้ไข กฎ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ดำรงความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาศักยภาพของ กระทรวงกลาโหม วางระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่มีคุณภาพ (Talent Management) การประเมินผลด้านการพัฒนาศักยภาพ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหารที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

## พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กำลังพลสำรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามพระราชบัญญัตินี้

“กิจการกำลังพลสำรอง” หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษา กำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล

“บัญชีบรรจุกำลัง” หมายความว่า บัญชีแสดงรายชื่อและตำแหน่งหน้าที่ตามอัตราการจัดของหน่วยทหาร

“หน่วยทหาร” หมายความว่า หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ในกรณีที่มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบใดบัญญัติถึงสิทธิหรือหน้าที่ในการรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้การรับราชการทหารดังกล่าวหมายความถึงการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ และหมายความรวมถึงการลาเพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของกำลังพลสำรองไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

#### หมวด 1

#### คณะกรรมการกำลังพลสำรอง

มาตรา 6 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกำลังพลสำรอง” เรียกโดยย่อว่า “คกส.” ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานกรรมการ

(3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบเก้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เจ้ากรมเสมียนตรา เจ้ากรมพระธรรมนูญ เจ้ากรมกำลังพลทหาร เจ้ากรมยุทธการทหาร และผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของกรรมการตาม (3) จำนวนไม่เกินห้าคน

ในกรณีที่มิใช่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

ให้เจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหมเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เจ้ากรมกำลังพลทหารบก เจ้ากรมกำลังพลทหารเรือ และเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

เมื่อครบกำหนดวาระตามวาระหนึ่ง หากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออก
- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอการ

ลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 9 ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งอยู่ในตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพ้นจากตำแหน่ง ให้ คกส. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา 10 ให้ คคส. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง

(2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง

(3) เสนอแนะแผนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองและกำลังสำรองอื่นๆ

(4) เสนอแนะการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่กำลังพลสำรองและนายจ้างที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม คคส. โดยอนุโลม

มาตรา 12 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คคส. อาจขอให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารใดๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา หรืออาจขอให้บุคคลใดๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 13 ให้กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของ คคส. โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วางแผนและประสานงานการดำเนินการของ คคส.

(2) รวบรวมเอกสารและข้อมูล ตลอดจนจัดส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ในกิจการกำลังพลสำรอง

(3) เป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานในการดำเนินงานทั้งปวงเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง และสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ คคส. มอบหมาย

มาตรา 14 คคส. จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คคส. มอบหมายก็ได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 11 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

## หมวด 2

### กิจการกำลังพลสำรอง

#### ส่วนที่ 1

#### การเป็นกำลังพลสำรอง

มาตรา 15 การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ หรือ

(2) คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หรือทหารกองเกิน ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กำหนดเวลาเป็นกำลังพลสำรองตามวรรคหนึ่ง และการยกเว้นการเป็นกำลังพลสำรอง ของบุคคลตาม (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัครหรือคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน ข้อบังคับ

มาตรา 16 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง โดย ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (1) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลัง ของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองแจ้งความประสงค์

(2) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (2) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลัง ของหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในข้อบังคับ

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้กำลังพลสำรองทราบ

มาตรา 17 ในกรณีที่มีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองผู้ใดลงในบัญชีบรรจุกำลังของ หน่วยทหารต่างไปจากสังกัดหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหาร ให้หน่วยทหารที่กำลังพลสำรองมีรายชื่อ บรรจุอยู่ แจ้งการบรรจุรายชื่อของกำลังพลสำรองให้หน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารซึ่งกำลังพลสำรอง ผู้นั้นสังกัดอยู่ทราบ

มาตรา 18 เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินกิจการกำลังพลสำรอง ในกรณีที่กำลังพลสำรองผู้ใด ประสงค์จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารหนึ่งไปอีกหน่วยทหารหนึ่ง พนักงาน เจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ กำหนดในข้อบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยทหารที่กำลังพลสำรอง ประสงค์จะไปบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารดังกล่าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ดำเนินการตามมาตรา 16 วรรคสาม และมาตรา 17 โดยอนุโลม

มาตรา 19 ให้กำลังพลสำรองพ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองเมื่อ

(1) ครบกำหนดเวลาการเป็นกำลังพลสำรองตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตาม มาตรา 15 วรรคสอง



(2) เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 30

(3) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

## ส่วนที่ 2

### หน้าที่กำลังพลสำรอง

---

มาตรา 20 กำลังพลสำรองมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล การเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กำลังพลสำรองมีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร การผ่อนผันให้กำลังพลสำรองไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 22 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชีเตรียมกำลังพลสำรอง และซักซ้อมระเบียบการ เพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลอง ความพร้อม และในการระดมพล

มาตรา 23 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการฝึก ศึกษา หรือทบทวนวิชาทหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 24 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็นเพื่อเรียก กำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากากภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำการเป็นการชั่วคราว และเท่าที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติภารกิจตามที่มีคำสั่งเรียกเท่านั้น

มาตรา 25 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำได้เพื่อเรียก กำลังพลสำรองเข้ารับการทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผน ที่กำหนด

มาตรา 26 การระดมพล ให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ

การระดมพล ให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 27 กำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับยกเว้นการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และการระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 28 ให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่จัดเตรียม อำนวยการ และดำเนินการในกิจการกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 29 กำลังพลสำรองซึ่งถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามมาตรา 20 ถ้าไม่มาหรือไม่เข้ารับราชการทหาร หรือไม่อยู่จนกว่าการรับราชการทหารแล้วเสร็จ ให้ถือว่ากำลังพลสำรองนั้นหลีกเลี่ยงข้อบังคับไม่เข้ารับราชการทหาร เว้นแต่

(1) ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปัจจุบันทันด่วนให้ไปราชการอันสำคัญยิ่งหรือไปราชการต่างประเทศโดยคำสั่งของเจ้ากระทรวง

(2) นักเรียนซึ่งออกไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(3) ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ หรือโรงงานอื่นใด ในระหว่างที่มีการรบหรือการสงคราม อันเป็นอุปสรรคในการรบหรือการสงครามและอยู่ในความควบคุมของกระทรวงกลาโหม

(4) บุคคลซึ่งกำลังปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในราชการสนาม

(5) เกิดเหตุสุดวิสัย

(6) ป่วยไม่สามารถจะมาได้ โดยให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้มาแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในวันที่เรียกเข้ารับราชการทหาร

(7) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีตาม (1) (2) (3) หรือ (4) ต้องได้รับการผ่อนผันเฉพาะคราวจากรัฐมนตรีหรือผู้ซึ่งรัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 30 กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้

## ส่วนที่ 3

## การแจ้ง

มาตรา 31 การแจ้งการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองตามมาตรา 16 วรรคสาม การเรียกกำลังพลสำรอง หรือการระดมพล ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก แล้วแต่กรณี โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ส่งหนังสือหรือคำสั่งดังกล่าวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้กำลังพลสำรอง ณ สถานที่ติดต่อ ดังต่อไปนี้

(1) กำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (1) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่ กำลังพลสำรองระบุไว้ในขณะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

(2) กำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (2) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่มีการส่งหมายเรียกพลหรือคำสั่งเรียกพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกแล้ว เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

นอกจากการส่งหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกตามวิธีการในวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่อาจนำส่งหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกให้แก่กำลังพลสำรองโดยตรงได้

มาตรา 32 ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการแจ้งตามวิธีการที่กำหนดในมาตรา 31 ได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกนั้นไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ตามมาตรา 31 เว้นแต่ในกรณีที่มีการระดมพล การแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีอื่นใดเพื่อให้กำลังพลสำรองรับทราบคำสั่งได้อย่างสะดวกและชัดเจน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก หรือวันที่ถือว่าได้รับคำสั่งเรียกตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามวรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา 33 ในกรณีที่กำลังพลสำรองประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสถานที่ติดต่อตามมาตรา 31 ให้กำลังพลสำรองแจ้งไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ตามแบบที่กำหนดในข้อบังคับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ติดต่อ

มาตรา 34 กำลังพลสำรองผู้ใดเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ให้ผู้นั้นแจ้งการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลหรือการแก้ไขเลขประจำตัวประชาชนไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

## หมวด 3

## วินัย

---

มาตรา 35 กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 20 ต้องอยู่ในวินัยทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร เช่นเดียวกับทหารประจำการหรือทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

## หมวด 4

## สิทธิประโยชน์

---

มาตรา 36 กำลังพลสำรองมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

## หมวด 5

## บทกำหนดโทษ

---

มาตรา 37 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร ในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียก กำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการ ระดมพล ตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี

มาตรา 38 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่อยู่รับราชการทหารตามมาตรา 20 จนครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดในคำสั่งเรียกโดยมิได้รับอนุญาต หรือไม่มาปฏิบัติราชการเมื่อพ้นกำหนด อนุญาตแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานหนีราชการและต้องระวางโทษตามกฎหมายว่าด้วย อาญาทหาร และให้นำบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหารในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจลงทัณฑ์ใน ความผิดต่อวินัยทหารมาใช้บังคับแก่การกระทำความผิดนี้

มาตรา 39 กำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 34 ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับ ราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา 41 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกำลังพลสำรองประกอบด้วยกรรมการ ตามมาตรา 6 (1) (2) (3) วรยศสอง และวรยศสาม เพื่อปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน จนกว่า จะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 6 (4) ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 42 ในวาระเริ่มแรก การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 ให้กระทำได้ เมื่อพ้นสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ให้นำกฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือ มติของสภากลาโหมในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดให้ทหารกองเกินและทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับ ราชการทหาร ในการเรียกพลหรือระดมพล ที่ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับการรับราชการทหารของกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบ ตาม พระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการ ให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
นายกรัฐมนตรี

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมธี ศรีทอง (2548) ได้วิจัย “การรับราชการทหารในกองทัพแบบมีกำหนดเวลาปลด ถ่ายพร้อมมาตรการจูงใจ” โดยศึกษาและเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ในการจัดให้มี กระบวนการจูงใจชาวไทยวัยฉกรรจ์เข้ารับราชการทหารในกองทัพเป็นคราวๆ โดยมีกระบวนการ คัดเลือกกำลังพลทั้งเพื่อไว้ปฏิบัติราชการต่อไป และเพื่อปลดถ่ายออกจากราชการตามเวลาและ เงื่อนไขที่กำหนด รวมทั้งการช่วยเหลือกำลังพลที่ได้รับปลดถ่ายให้มีอาชีพใหม่ เพื่อเป็นมาตรการจูงใจ ทั้งนี้เนื่องจากประเด็นปัญหาที่มีนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนสูงอายุจำนวน ค่อนข้างมาก ยังคงรับราชการในหน่วยกำลังรบของกองทัพ แต่เป็นการปฏิบัติภารกิจทางทหารปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยกำลังรบ ทำให้กองทัพขาดแคลนกำลังพล ชั้นยศพันโทและสิบเอกลงไป

กองทัพมีค่าใช้จ่ายด้านกำลังพลสูงมาก ประมาณร้อยละ 70 ของงบประมาณที่ได้รับ ทำให้มีปัญหา ด้านประสิทธิภาพและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติการทางทหาร ยากต่อการดำรงขีดความสามารถ ทางทหารไว้ให้ได้ระดับปกติ

มีผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสรุปได้ดังนี้

1. ให้ปรับปรุงโครงสร้างกองทัพไทยให้กระชับ เนื่องจากประเทศที่การทหารมีความเข้มแข็งมีงบประมาณด้านกำลังพลในสถานการณ์ปกติเพียงประมาณร้อยละ 30 ของงบประมาณรายจ่ายด้านการทหารประจำปี แต่การทหารประเทศไทยมีค่าใช้จ่ายด้านกำลังพลประมาณ ถึงร้อยละ 70 การรับราชการทหารแบบมีกำหนดเวลาปลดถ่าย จะสร้างความเข้มแข็งให้กองทัพในระยะยาว

2. การนำระบบปลดถ่ายมาใช้ในกองทัพเป็นเรื่องสำคัญและละเอียดอ่อน สมควรที่รัฐบาล กท. และเหล่าทัพต่างๆ จะได้ร่วมกับส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักการและแนวทางดำเนินการที่เหมาะสม

3. ให้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ พ.ศ.2494 รวมทั้งกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องให้กำลังพลเกษียณเมื่อมีอายุครบ 55 ปี หรือเมื่อปฏิบัติราชการทหารครบ 32 ปี แล้วได้รับเงินบำเหน็จ บำนาญ เงินชดเชย และสิทธิอื่นๆ ไม่เสียเปรียบข้าราชการที่เกษียณเมื่อมีอายุครบ 60 ปี มากจนเกินไป

4. กำหนดมาตรการจูงใจที่พึงประสงค์ เช่น การสนับสนุนค่าใช้จ่ายอย่างประหยัดจากทางราชการเพื่อให้ผู้ได้รับการปลดถ่ายเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเข้ารับการศึกษาวิชาชีพ เพื่อให้มีอาชีพต่อไป มีสวัสดิการช่วงว่างงาน และการสนับสนุนให้มีอาชีพตามคุณวุฒิ และมีเงินชดเชยการเสียโอกาสประกอบอาชีพที่มั่นคงในช่วงเริ่มต้นของชีวิต

5. แยกบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารเป็นเอกเทศ และจัดให้มีเงินชดเชยการเสียโอกาสประกอบอาชีพวัยฉกรรจ์ ประมาณร้อยละ 10 - 15 ของเงินเดือนทุกเดือน แก่กำลังพลที่รับราชการทหารเป็นครั้งแรก แบบมีกำหนดเวลาปลดถ่ายไม่เกิน 25 ปี หากกำลังพลรับราชการครบ 25 ปีแล้ว ได้สิทธิรับราชการทหารต่อไป เมื่อเกษียณ หรือลาออก จะได้รับเงินชดเชยเท่าเดิม

6. พัฒนาระบบกำลังสำรอง ให้มีการคัดเลือกนักศึกษาวิชาทหารเข้ารับราชการทหารแบบมีกำหนดเวลาปลดถ่ายพร้อมมาตรการจูงใจ โดยมีความเหมาะสมในการบรรจุเป็นลำดับแรก

กิตติวัฒน์ ถมยา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตร ธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์ และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่ง

ประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิชัย สีนโตร์มย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงาน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.31) และด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) ใน ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) และปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.82)

เพ็ญญา ภักดีวงศ์ (2555) ซึ่งการศึกษาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม และศึกษาความสนใจ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการทหาร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,248 ราย ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ ระดับการศึกษา และชั้นยศ) ปัจจัยจูงใจ (ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านอายุราชการที่เหลือ ด้านเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลง ด้านสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี) ปัจจัยทัศนคติต่อระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม (ได้แก่ ด้านประโยชน์ ด้านความพร้อม ด้านการปรับตัว และด้านแรงจูงใจ) การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายการตัดสินใจในการเลือกสถานภาพใช้สถิติ Logistic Regression และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการสรุปประเด็นสำคัญ ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพียง 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ตัดสินใจเลือกที่จะยังคงเป็นข้าราชการทหารในหน่วยงานเดิม 685 ราย คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือยังไม่ตัดสินใจจำนวน 239 ราย คิดเป็นร้อยละ 22.3 สำหรับการตัดสินใจรูปแบบอื่น ได้แก่ การย้ายหน่วยงานหรือลาออกจำนวน 53 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.9

ปัจจัยการรับรู้ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยทัศนคติ ด้านความพร้อมระบบ และด้านการปรับตัว มีผลต่อการทำนายการตัดสินใจเลือกเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายการตัดสินใจ เลือกสถานภาพข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้ร้อยละ 54.7

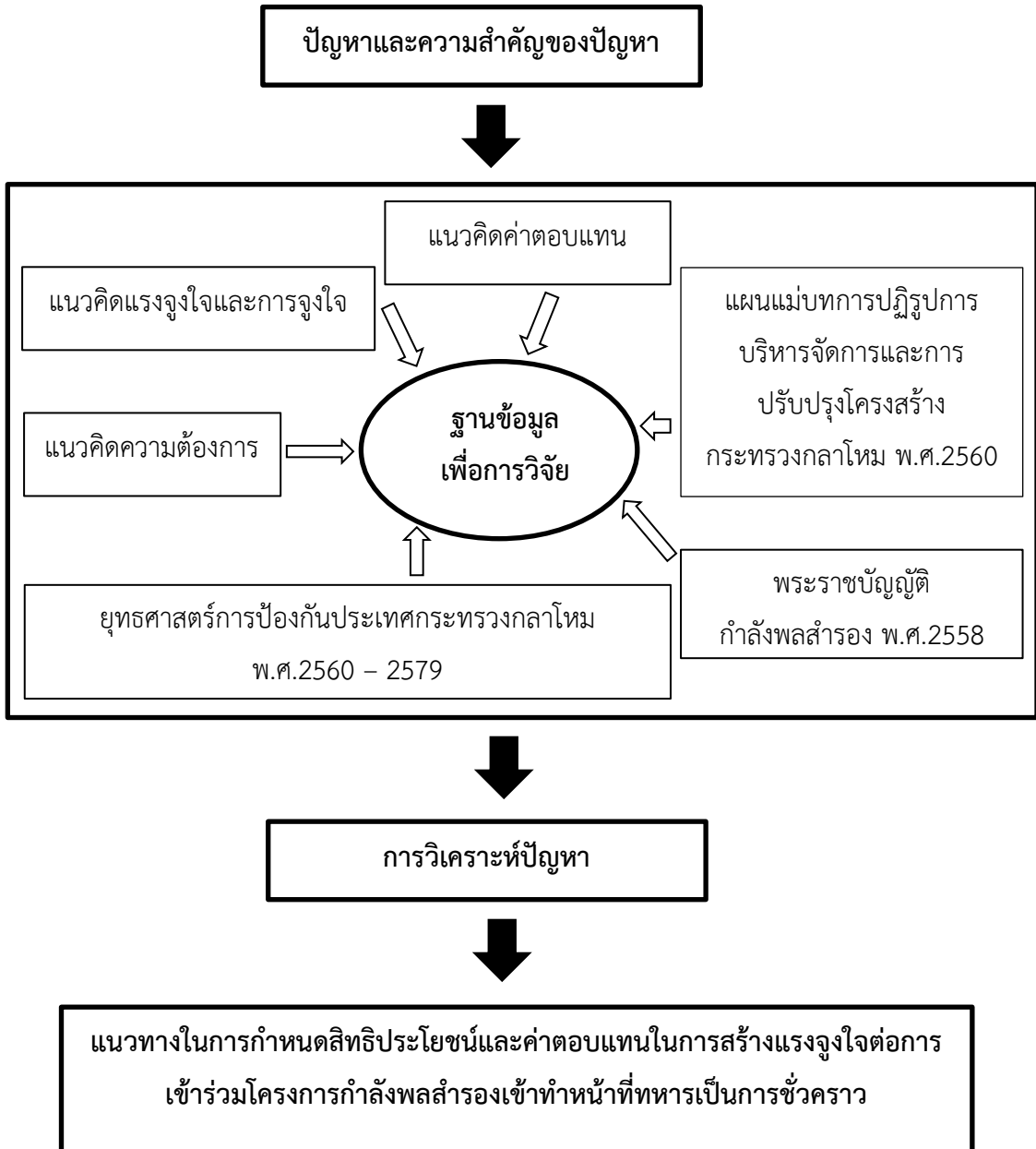
ซึ่งมีข้อเสนอจากการศึกษาครั้งนี้ คือ ทัศนคติด้านความพร้อมของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม และ ด้านการปรับตัวต่อระบบมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ดังนั้นการดำเนินการจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพร้อมของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม และ สร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการทหารในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมว่าสามารถปรับตัวกับระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมได้นำไปสู่การเพิ่มโอกาสการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการทหารเป็นข้าราชการพลเรือนกลาโหม ผลการศึกษายังพบอีกว่า การรับรู้ข้อมูล ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยด้านทัศนคติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ดังนั้นคณะดำเนินงานควรมีการสื่อสารข้อมูลระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมที่มีประสิทธิภาพ และเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรทำความเข้าใจกับข้าราชการทหารถึงเหตุผล ข้อดีและข้อจำกัดของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม โดยเฉพาะการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างของทั้งสองระบบ คือ ระบบข้าราชการทหาร และระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม

การจัดทำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม ควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจกำหนดระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบลดการต่อต้านและเพิ่มการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการดำเนินงานให้มีระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม เป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาซึ่งขึ้นกับความพร้อมของแต่ละหน่วยงาน



### กรอบแนวคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ 2 - 6 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## สรุป

ในบทที่ 2 นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 3 เรื่องเพื่อใช้ในการพิจารณาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน เรื่องแรกคือ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 ที่กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศ ภายใต้สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงนั้น กระทรวงกลาโหมได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ “มีกองทัพชั้นนำ มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคงของรัฐ และมีบทบาทนำในการส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค” รวมทั้งกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์รองรับจำนวน 6 ประเด็น ซึ่งหนึ่งในประเด็นดังกล่าว คือ **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ ให้มีความสำคัญกับ 9 ด้าน ได้แก่ 1. การรบหลัก 2. การปฏิบัติการด้านไซเบอร์ 3. กิจการอวกาศ 4. การข่าวกรอง 5. การวิจัยพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ป้องกันประเทศ การมาตรฐานทางทหาร กิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร 6. ระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไป 7. ระบบการส่งกำลังบำรุงร่วม 8. ระบบกำลังสำรองและระบบการระดมสรรพกำลัง และ 9. การใช้กำลังประชาชนสนับสนุนการรบ** ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงกลาโหม ซึ่งใน **ระยะที่ 2 (ปี 2565 – 2569)** มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การยกระดับและขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามข้ามชาติ และภัยพิบัติจากธรรมชาติ ให้มีความแน่นแฟ้นและกว้างขวางยิ่งขึ้นประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี กระทรวงกลาโหมมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว มียุทธูปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพทางทหารที่ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค ได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ และกิจการด้านอวกาศ **ตลอดจนการนำระบบกำลังพลสำรอง มาบรรจุทดแทนกำลังทหารประจำการในบางอัตราตั้งแต่ยามปกติ การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่สามารถผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์ได้โดยสมบูรณ์**

เรื่องที่สองคือ แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569 ในเรื่องงานระบบงานกำลังพล มีเป้าหมาย ดังนี้ กระทรวงกลาโหม มีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพลมีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ.2569 โดยมีการดำเนินการในระยะเร่งด่วน (พ.ศ.2560 – 2561) ใน การจัดทำและบูรณาการในระบบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแรกบรรจุ จัดทำระบบการ

สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และคัดเลือกกำลังพล โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการกลาโหม บูรณาการระบบฐานข้อมูลกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ให้สามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำร่าง พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. ... กฎหมายลำดับรองและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พร้อมทั้งดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม เพื่อทดลองปฏิบัติงานในหน่วยงานนำร่อง จัดทำระบบปลตถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) วางแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงแก้ไขกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรของกระทรวงกลาโหม ศึกษาและเตรียมการโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพร้อมทั้งทบทวนค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการใหม่ ศึกษาแนวทางและกำหนดรูปแบบกำลังพลประเภทใหม่ของกระทรวงกลาโหมในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ที่ทหารเป็นการชั่วคราว จัดทำหลักเกณฑ์แนวทางบริหารจัดการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับดำเนินการทดแทนข้าราชการ เพื่อลดงบประมาณด้านบุคลากรหรือในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญและทักษะพิเศษในหน่วยที่เหมาะสมในชั้นต้น ตลอดจนจัดทำแนวทางด้านสวัสดิการในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและจัดทำแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Work Place) และนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ ได้กล่าวว่า พัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมมีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนสิทธิและหน้าที่กำลังพลของกองทัพเพื่อให้เป็นทหารอาชีพ และสามารถผนึกกำลังกับประชาชนเพื่อร่วมกันรักษาความมั่นคงของประเทศ

และเรื่องพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 ในมาตรา 30 ที่กำหนดว่า กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร ดังนั้น การจัดทำโครงการรับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ที่ทหารเป็นการชั่วคราวแทนการใช้กำลังพลที่เป็นข้าราชการประจำ นอกเหนือแนวทางการจัดจ้างพนักงานราชการเข้าทำงานแทนในหลายส่วนงานของกองทัพแทนการบรรจุกำลังพลเข้าเป็นข้าราชการทหาร

และในส่วนสุดท้าย การนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

## บทที่ 3

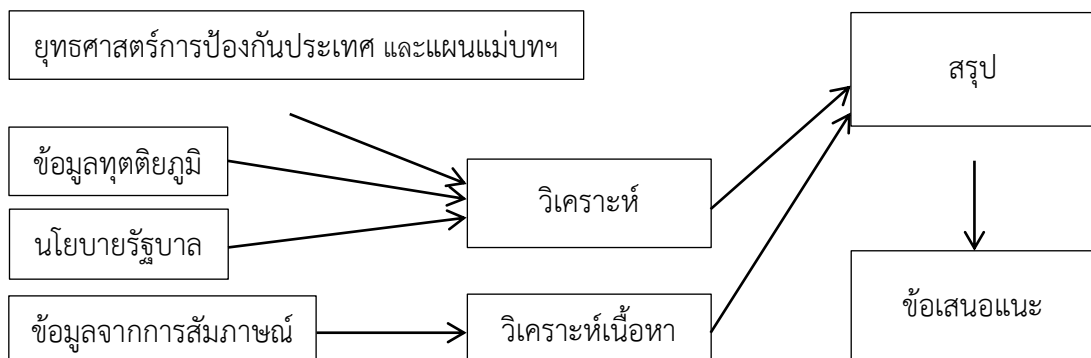
### รูปแบบการวิเคราะห์และวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ผู้วิจัยได้วางกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ คือ เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว การพิจารณาได้นำผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องและใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล (Contents Analysis) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยกำหนดขั้นตอนในกระบวนการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กระบวนการวิจัย
2. ระเบียบวิธีวิจัย

#### กระบวนการวิจัย

แผนภาพที่ 3 - 1 กระบวนการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Analysis)

ศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จากข้อมูลทฤษฎี ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569 พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์ โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

### 2. การสร้างและทดสอบแนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดกรอบแนวคิดขึ้นตามข้อมูลและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหรือวรรณกรรมที่เคยมีผู้ศึกษาไว้แล้ว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างแนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์จากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (แรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทน)
2. สร้างแนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นในประเด็นที่ต้องการวิจัยตามกระบวนการวิจัย
3. นำแนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จำนวน 2 คน เพื่อทดสอบความถูกต้องของข้อมูล (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาอนุมัติก่อนไปทำการสัมภาษณ์

### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1 ประชากร (Population)

ประชากรใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ กำลังพลสำรองของกองทัพไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ประกอบด้วย นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และผู้บริหารในกระทรวงกลาโหม ในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 100 คน

1. นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในลักษณะมุมมองของผู้ที่ได้รับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนนั้น

2. ผู้บริหารในกระทรวงกลาโหม

เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในลักษณะมุมมองของผู้ที่ออกเรื่องสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

เนื่องจากวิจัยนี้มีความจำเป็นต้องนำข้อมูลเชิงลึกในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน การแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 และแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569 จึงมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นับตั้งแต่ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จนถึงผู้บริหารในกระทรวงกลาโหม

ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลปฐมภูมิครบถ้วนสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ให้เกิดผลต่อการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) จากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เกี่ยวข้องดังกล่าวจำนวนรวม 33 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย

กลุ่มที่ 2 ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน

ประกอบด้วย

ผู้แทนจากกรมเสนาธิการ จำนวน 5 คน

ผู้แทนจากกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 2 คน

ผู้แทนจากกองทัพบก จำนวน 2 คน

ผู้แทนจากกองทัพเรือ จำนวน 2 คน

ผู้แทนจากกองทัพอากาศ จำนวน 2 คน

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collecting)

ในการวิจัยเรื่อง “การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5” ผู้วิจัยใช้วิธีดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาสิ่งค้นพบใหม่ (Exploratory Research) จึงออกแบบให้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ทำการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการพัฒนาคำถามจากการอ่านทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ตลอดทั้งจากผลงานวิจัยในอดีตของเรื่องที่เกี่ยวข้องกันจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของคำถาม ก่อนนำคำถามนั้นไปเก็บข้อมูลจริง โดยการให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จำนวน 2 ท่าน เพื่อพิจารณาเนื้อหาและภาษาที่ใช้ จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขคำถามจนสามารถเชื่อถือได้ว่าแนวคำถามที่สร้างขึ้นมานั้นสามารถใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่างและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายกับกลุ่มตัวอย่างล่วงหน้าเพื่อขอทำการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมกับขออนุญาตทำการบันทึกเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วน ที่มีความเชื่อมโยงกัน ดังนี้

##### 5.1 การวิจัยข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

ผู้วิจัยทำการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเอกสารทางวิชาการ หนังสือ ตำรา สถิติจากแหล่งที่เชื่อถือได้ ตลอดทั้งผลงานวิจัยในอดีตของเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ ค่าตอบแทน โดยนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 และแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2569

การวิเคราะห์ข้อมูลจากที่ได้มาทั้งหมดจากการศึกษาภาคเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารมีขั้นตอนตามทฤษฎี ดังนี้การลดทอนข้อมูล (Data Reduction) โดยการเลือกข้อมูลจับสาระสำคัญนำมาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการตอบคำถามการวิจัย จัดระเบียบข้อมูล (Data Display) โดยการจัดกระทำข้อมูลที่วิเคราะห์และลดทอนแล้ว มาเรียงลำดับเนื้อหา ก่อน – หลัง

รวมลำดับขั้นตอนการวิจัยตามหัวข้อให้มีความต่อเนื่องเป็นลำดับและต่อและหัวข้อมีความเชื่อมโยงกันสรุปความ (Conclusion Drawing) โดยการให้ความหมายหรือตีความข้อมูล หรือวิธีการให้เหตุผลจากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงจากเอกสาร แล้วนำมาสรุปและอภิปรายผลของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1. และข้อที่ 2. และโยงสรุปผลการวิเคราะห์เข้ากับข้อมูลภาคสนาม

## 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ถอดจากเทปบันทึกเสียงนำมาจัดวางเรียงให้เข้าหมวดหมู่ตามประเด็นต่างๆ จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในแต่ละประเด็น แล้วสรุปตามประเด็นต่างๆ อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อหาคำตอบต่อคำถามการวิจัย และทำการเปรียบเทียบผลที่ได้กับผลวิเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาด้านเอกสารและการวิจัยในอดีตของเรื่องที่คล้ายกัน

## สรุป

รูปแบบการวิเคราะห์และวิธีการวิจัย โดยศึกษาจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จากข้อมูลทุติยภูมิ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569 พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์ โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคล 2 กลุ่ม คือ 1. นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และ 2. ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน เพื่อให้ได้ปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน การแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงาน และแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในบทที่ 4 เป็นการนำข้อมูลพื้นฐานที่ศึกษาในบทที่ 2 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้ศึกษาหลักการแนวคิด และรูปแบบในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาการบริหารจัดการกำลังพลสำรอง มาวิเคราะห์ ภายใต้กระบวนการวิจัยในการ วิเคราะห์ และในบริบทของการพัฒนาการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และดำเนินการวิจัยเพื่อค้นหาสิ่งค้นพบใหม่ (Exploratory Research) จึงออกแบบให้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญ (Key Factor) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 33 คน เพื่อใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล (Contents Analysis) เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของบุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุและจำแนกตามระดับการศึกษา ได้แสดงไว้ในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 – 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญจำแนกตามเพศ

บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ (คน)	ชาย	หญิง	รวม
ผู้สำเร็จนัศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5	18 (90%)	2 (90%)	20 (100%)
ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทน	11 (84.62%)	2 (15.38%)	13 (100%)
<b>รวม</b>	<b>29</b> (87.88%)	<b>4</b> (12.12%)	<b>33</b> (100%)

ตารางที่ 4 – 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญจำแนกตามอายุ

อายุบุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญ (ปี)	น้อยกว่า 21	21-30	31-40	41-50	51-60	รวม
ผู้สำเร็จนัศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	-	-	20 (100%)
ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทน	-	-	-	6 (46.15%)	7 (53.85%)	13 (100%)
<b>รวม</b>	<b>12</b> (36.36%)	<b>5</b> (15.15%)	<b>3</b> (9.09%)	<b>6</b> (18.18%)	<b>7</b> (21.21%)	<b>33</b> (100%)

ตารางที่ 4 – 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์บุคคลที่ให้ข้อมูลสำคัญจำแนกตามระดับการศึกษา

บุคคลที่ให้ข้อมูล สำคัญ (ปี)	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ผู้สำเร็จนัศึกษา ปริญญาตรีชั้นปีที่ 5	2 (10%)	5 (25%)	6 (30%)	3 (15%)	3 (15%)	1 (5%)	-	20 (100%)
ผู้ที่เกี่ยวข้องใน เรื่องสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทน	-	-	-	-	1 (7.69%)	11 (84.62%)	1 (7.69%)	13 (100%)
<b>รวม</b>	<b>2</b> (6.06%)	<b>5</b> (15.15%)	<b>6</b> (18.18%)	<b>3</b> (9.09%)	<b>4</b> (12.12%)	<b>12</b> (36.36%)	<b>1</b> (3.03%)	<b>33</b> (100%)

## ผลการสัมภาษณ์

การจัดเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 3 กลุ่มรวม 33 คน ประกอบด้วย กลุ่มแรก คือ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน และกลุ่มที่สอง คือ กลุ่มผู้สำเร็จนศึกษา วิชาทหารชั้นปีที่ 5

โดยกลุ่มแรกทำการสัมภาษณ์จำนวน 13 คน โดยเป็นผู้ให้สัมภาษณ์จากผู้แทนจาก กรมเสนาธิการจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้แทน กพต.สกกท.สม. จำนวน 2 คน ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. จำนวน 1 คน ผู้แทน สกกท.สม. จำนวน 1 คน และผู้แทน กรบ.สม. จำนวน 1 คน และผู้แทนจาก เหล่าทัพ ได้แก่ ผู้แทนจากกองบัญชาการกองทัพไทยจำนวน 2 คน ผู้แทนจากกองทัพบก จำนวน 2 คน ผู้แทนจากกองทัพเรือ จำนวน 2 คน และผู้แทนจากกองทัพอากาศ จำนวน 2 คน เพื่อให้ได้แนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน และการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

กลุ่มที่สอง ทำการสัมภาษณ์ผู้สำเร็จนศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ได้ผลสรุปได้ดังต่อไปนี้

### 1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน

#### 1.1 การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

##### 1.1.1 เกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก

ในประเด็นเรื่องเกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การสรรหาเพื่อให้ได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อสอบคัดเลือก โดยในประกาศอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณสมบัติ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนโดยสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง และต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน อีกทั้ง บุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยในตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี และตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ควรให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสอบคัดเลือก และต้องดำเนินการก่อนการสอบ

คัดเลือกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน อีกทั้ง บุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว โดยในตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี และตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี

และในประกาศดังกล่าวต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า ...วัน เสนอเป็น ไม่น้อยกว่า 30 วัน

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นเช่นเดียวกับผู้แทน กพต.สกกท.สม. แต่เสนอความเห็นเพิ่มเกี่ยวกับรายละเอียดในประกาศ ให้ประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณวุฒิ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก รวมทั้งเห็นว่า การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชน

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นเพิ่มเติมในประเด็นเรื่องการประกาศ ที่จะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนผ่านสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง เห็นด้วยกับ กรบ.สม. ให้เปลี่ยนคำจากบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เสนอเป็น กำลังพลสำรอง เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 ที่ให้นำระบบกำลังพลสำรอง มาบรรจุทดแทนกำลังทหารประจำการในบางอัตราตั้งแต่มียมปกติ

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นเพิ่มเติมว่ารายละเอียดในประกาศอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณวุฒิ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ประกาศดังกล่าวต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า...วัน

และขอให้เปลี่ยนคำจากบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เป็น คำอื่นแทน

ผู้แทนจากเหล่าทัพ ได้เสนอความเห็นที่ เปลี่ยนคำจากบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เป็น กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เช่นเดียวกับ สกกท.สม. และกรบ.สม.

### 1.1.2 การแต่งตั้งยศ

ในประเด็นเรื่องการแต่งตั้งยศ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และในเรื่องการได้รับยศทหารติดตัวไปเมื่อพ้นจากการรับราชการ ซึ่งผิดกับหลักเกณฑ์ การกำหนดให้มีการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่เป็นการชั่วคราว เนื่องจากมีความประสงค์ที่ต้องการให้รับราชการในระยะสั้น ๆ เพียงเท่านั้น และจะมีผลกระทบต่อเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยว่า ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ แต่ต้องการให้กำลังพลสำรองเหล่านั้นได้มียศทหารติดตัวกลับไป ในวาทียศนั้น ๆ

### 1.1.3 การเลื่อนยศ

ประเด็นเรื่องการเลื่อนยศ ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยว่า กับ กพต.สกกท.สม. มีการเพิ่มเติม คือ การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหม

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยว่า การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหม

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยว่า การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหม แต่ขอให้เพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร โดยยศที่ได้รับจะเป็นเพียงว่าที่ยศเท่านั้น (ว่าที่ ร.ต., ว่าที่ ร.ท. และ ว่าที่ ร.อ.) แต่ไม่เกิน ว่าที่ พ.ต.

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยว่า การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหม

#### 1.1.4 หลักสูตรการฝึก

ประเด็นเรื่องหลักสูตรการฝึก ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นการกำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ ทักษะ และสมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของคะแนน โดยการประเมินผลการฝึก เห็นว่า ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกเพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยการประเมินผลการฝึก ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นเพิ่มเติมว่า หลักสูตรการฝึกต้องการให้ผู้รับการฝึกมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ และสมรรถภาพร่างกาย

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยว่า วัตถุประสงค์ของการฝึกเพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยการประเมินผลการฝึก ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นเพิ่มเติมในประเด็น การประเมินผลการฝึก ว่า ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ...ของคะแนน

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นเพิ่มเติมว่า ผลการประเมินควรกำหนดไว้ที่อัตราเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของคะแนน

#### 1.1.5 ระยะเวลาการฝึก

ประเด็นเรื่องระยะเวลาการฝึก ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดให้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ หรือควรกำหนดจำนวนที่แน่นอน เพื่อให้เหล่าทัพปฏิบัติเท่าเทียมกัน

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดให้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดให้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ เป็นไปตามการฝึกทหารใหม่ตามผู้แทนเหล่าทัพได้กล่าวไว้

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดให้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ ซึ่งการฝึกทหารใหม่ จะฝึกประมาณ 2 เดือน

### 1.1.6 วิธีการประเมินผล

ประเด็นเรื่องระยะเวลาการฝึก ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การฝึกเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงจร (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า การฝึกจะถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงจร และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นเพิ่มเติมว่า การฝึกจะถูกใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นเพิ่มเติมว่า ควรกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงจร (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และ ผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยว่า การฝึกเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละ

สองวงรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยว่า การฝึกเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

### 1.1.7 ระยะเวลาสัญญาจ้าง

ประเด็นเรื่องระยะเวลาสัญญาจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า สัญญาจ้างควรกำหนดคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกทท.สม. เห็นว่า สัญญาจ้างควรกำหนดคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี

ผู้แทน กกขท.สกทท.สม. เห็นด้วยที่ให้กำหนดสัญญาจ้างไว้คราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี

ผู้แทน สกทท.สม. เห็นด้วยที่ให้กำหนดสัญญาจ้างไว้คราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยที่ให้กำหนดสัญญาจ้างไว้คราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี แต่ขอให้เพิ่มว่า เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยที่ให้กำหนดสัญญาจ้างไว้คราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี และเพิ่มรายละเอียดที่ว่า เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

### 1.1.8 การเลิกจ้าง

ประเด็นเรื่องการเลิกจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ 1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม 2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง 3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม



ตามที่กำหนด 4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ 5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง 6. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 7. เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง โดยมีรายละเอียดการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผล
2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยกับสัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลง ตามที่ กพต.สกกท.สม. เสนอ แต่มีเพิ่มเติม ดังนี้

1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
6. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยกับสัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
6. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ควรเพิ่มในข้อที่ 7 คือ เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยกับ สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
6. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของ

ส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

มีข้อสังเกตว่า ให้พิจารณาตามสถานการณ์ในขณะนั้น ตามภารกิจหน้าที่ ซึ่งจะไม่สามารถบอกเลิกสัญญาได้

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับ สัญญาจ้างของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
2. ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
3. ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
4. เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
5. ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
6. ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
7. เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วน

ราชการหรือตามสัญญาจ้าง

### 1.1.9 การต่อสัญญาจ้าง

ประเด็นเรื่องการต่อสัญญาจ้างผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การต่อสัญญาจ้าง ควรนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม โดยมีรายละเอียดการให้สัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า การต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยกับการต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยกับการต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยกับการต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม แต่ขอให้เพิ่มเติมเรื่อง นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง และเพื่อส่งจ้างต่อไป

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับการต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น พ.ส.ร. จากที่ได้รับอยู่เดิม

## 1.2 สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

### 1.2.1 ค่าตอบแทน

ประเด็นเรื่องค่าตอบแทน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้แทน กกขท.สกกท.สม. เห็นด้วยกับ การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้แทน สกกท.สม. เห็นด้วยกับ การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยกับ การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

มีประเด็นห่วงใย ในส่วนการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเหตุฉุกเฉิน ว่ากลุ่มคนเหล่านี้ ภายใต้งบของบังคับ กท. หรือตามส่วนราชการอื่น ถ้าเป็นตามส่วนราชการอื่น กลัวจะเสียเวลาในการดำเนินการ

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับ การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

### 1.2.2 การเลื่อนเงินเดือน

ประเด็นเรื่องการเลื่อนเงินเดือน ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกทท.สม. เห็นว่า การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

ผู้แทน กกขท.สกทท.สม. เห็นด้วยกับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

ผู้แทน สกทท.สม. เห็นด้วยกับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

ผู้แทน กรบ.สม. เห็นด้วยกับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

### 1.2.3 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)

#### 1.2.3.1 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

เงินที่ทางราชการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการครองชีพเป็นการชั่วคราวให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน หากมีการปรับอัตราเงินเดือน โดยให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ปรับใหม่ได้

#### 1.2.3.2 เงินช่วยเหลือ

เงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ปฏิบัติงานครบระยะเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดและออกจากงานโดยจ่ายครั้งเดียว วิธีการคำนวณเงินช่วยเหลือ คือ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาทำงาน (ปี) x 2.5 (รวมเวลาทำงานทวีคูณ)

### 1.2.3.3 เงินค่าตอบแทนพิเศษ

เมื่อปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการในกรณีป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

### 1.2.3.4 เงินช่วยการศึกษาบุตร

### 1.2.3.5 สวัสดิการรักษาพยาบาล

สวัสดิการรักษาพยาบาลได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลตามที่ส่วนราชการกำหนด

### 1.2.3.6 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

เงินที่สร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการทหารที่มีสภาพการทำงานไม่ปกติ

### 1.2.3.7 เงินค่าฝ่าอันตราย

เงินที่สร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการทหารที่มีสภาพการทำงานไม่ปกติ

### 1.2.3.8 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการ

### 1.2.3.9 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

ที่ได้รับคำสั่งจากหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการ

### 1.2.3.10 ค่าเบี้ยประชุม

ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการหรือเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ

### 1.2.3.11 ค่าเช่าบ้าน

เมื่อต้องไปปฏิบัติราชการในต่างท้องที่

### 1.2.3.12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะให้กำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตาม ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการ

### 1.2.3.13 เงินช่วยเหลือพิเศษจำนวน 3 เท่า กรณีถึงแก่ความตาย

เมื่อข้าราชการเสียชีวิตระหว่างรับราชการ จะได้รับเงิน 3 เท่า ของเงินเดือนเต็มเดือน เป็นเงินช่วยเหลือพิเศษ

### 1.2.3.14 บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ

ได้รับอันตรายจนพิการถึงทุพพลภาพ/ป่วยเจ็บ หรือแพทย์ ลงความเห็นว่าจะไม่สามารถรับราชการต่อไปได้อีกเลย หรือถึงแก่ความตาย เมื่อปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่

### 1.2.3.15 เบี้ยเลี้ยงทหาร

ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการ

### 1.2.3.16 ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสบียงสนาม

ที่ปฏิบัติงานตามแผนป้องกันประเทศ หรือปฏิบัติราชการสนาม ให้มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสนามเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร

โดยมีรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

ผู้แทน กพต.สกกท.สม. เห็นว่า สิทธิประโยชน์อื่น ๆ เป็นไปในทิศทาง เดียวกับอาสาสมัครทหารพราน ซึ่งได้แก่ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือ เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินช่วยการศึกษาบุตร สวัสดิการรักษายาบาล เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าฝ่าอันตราย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินช่วยเหลือ 3 เท่า กรณีเสียชีวิต บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ เบี้ยเลี้ยงทหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสบียงสนาม

ในประเด็นเงินช่วยเหลือ วิธีการคำนวณเงินช่วยเหลือ คำนวณจาก เงินเดือนเดือนสุดท้าย x เวลาทำงาน (ปี) x 2.5 (รวมเวลาทำงานทวีคูณ) ซึ่ง 2.5 คิดมาจาก ค่าตอบแทนโดยรวมของพนักงานราชการที่มากกว่าข้าราชการทหาร เมื่อเปรียบเทียบการทำงานใน ระยะเวลา 8 ปี เท่ากัน

ซึ่ง ผู้แทน กกชท.สกกท.สม. ผู้แทน สกกท.สม. ผู้แทน กรบ.สม. และ ผู้แทนจากเหล่าทัพ เห็นด้วยกับสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับทั้งหมด

## 2. นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

2.1 การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

ตารางที่ 4 – 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
1. เกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก	20 (100%)	-	การมีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร
2. การแต่งตั้งยศ	4 (20%)	16 (80%)	ควรดำรงยศที่ได้รับนั้นไว้ ไม่อยากกลับไปใช้ยศเดิม (ว่าที่ ร.ต.) หรือคำนำหน้านาม (นาย, นาง, นางสาว)
3. การเลื่อนยศ	20 (100%)	-	
4. หลักสูตรการฝึก	20 (100%)	-	
5. ระยะเวลาการฝึก	10 (50%)	10 (50%)	ถ้าสำเร็จนักศึกษาวิชาทหารไม่เกิน 3 - 6 เดือน ควรลดระยะเวลาในการฝึก เหลือเพียง 15 วัน หรือ 1 เดือน
6. วิธีการประเมินผล	20 (100%)	-	
7. ระยะเวลาสัญญาจ้าง	18 (90%)	2 (10%)	ไม่ควรกำหนดระยะเวลาจ้างงาน สามารถทำงานต่อไปได้ เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินผล
8. การเลิกจ้าง	20 (100%)	-	
9. การต่อสัญญาจ้าง	20 (100%)	-	

## 2.2 สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

ตารางที่ 4 – 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
1. ค่าตอบแทน	16 (80%)	4 (20%)	น่าจะได้อีกมากกว่า ข้าราชการทหารทั่วไป
2. การเลื่อนเงินเดือน	15 (75%)	5 (25%)	ควรเลื่อนเงินเดือนใน ลักษณะเดียวกับพนักงาน ราชการ (ร้อยละ 6 ต่อปี)
3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)			
3.1 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	20 (100%)	-	
3.2 เงินช่วยเหลือ	8 (40%)	12 (60%)	ควรกำหนดให้มากกว่า 2.5 เท่า เป็น 5 – 10 เท่า
3.3 เงินค่าตอบแทนพิเศษ	20 (100%)	-	
3.4 เงินช่วยการศึกษาบุตร	20 (100%)	-	
3.5 สวัสดิการรักษายาบาล	20 (100%)	-	น่าจะครอบคลุม สถานพยาบาลของเอกชน หรือเป็นประกันสังคม
3.6 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ	20 (100%)	-	
3.7 เงินค่าฝ่าอันตราย	20 (100%)	-	
3.8 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ	20 (100%)	-	
3.9 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไป ราชการ	20 (100%)	-	



**ตารางที่ 4 - 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 (ต่อ)**

ประเด็น	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
3.10 ค่าเบี้ยประชุม	20 (100%)		
3.11 ค่าเช่าบ้าน	20 (100%)		
3.12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม	20 (100%)	-	
3.13 เงินช่วยเหลือจำนวน 3 เท่า กรณีถึงแก่ความตาย	20 (100%)	-	
3.14 บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ	20 (100%)	-	
3.15 เบี้ยเลี้ยงทหาร	20 (100%)	-	
3.16 ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และ ค่าเสบียงสนาม	20 (100%)	-	

## สรุป

ในบทที่ 4 นี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่ออกเป็นระเบียบของกระทรวงกลาโหมสำหรับยึดถือและปฏิบัติตาม โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ และผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้สำเร็จนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จนเกิดเป็นแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 ได้ผลสรุปของข้อมูลการสัมภาษณ์ดังนี้

### การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

เกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก การสรรหาเพื่อให้ได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัครกำลังพลสำรอง เพื่อสอบคัดเลือก โดยในประกาศอย่างน้อย

ต้องประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณสมบัติ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนโดยสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง และต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า สามสิบวัน

บุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดย ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี และตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี

**การแต่งตั้งยศ** ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครอง บังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

**การเลื่อนยศ** การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร

**หลักสูตรการฝึก** วัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ และ สมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของคะแนน

การประเมินผลการฝึก ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึก และวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

**ระยะเวลาการฝึก** ระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

**วิธีการประเมินผล** เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และ วิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถ นำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงจรรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

**ระยะเวลาสัญญาจ้าง** สัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้อง ไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

**การเลิกจ้าง** สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

**การต่อสัญญาจ้าง** การต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

**สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ**

**ค่าตอบแทน** การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

**การเลื่อนเงินเดือน** การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

**สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)** ที่จะได้รับประกอบด้วย เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือ เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินช่วยการศึกษาบุตร สวัสดิการรักษายาบาล เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าฝ่าอันตราย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินช่วยพิเศษ 3 เท่า กรณีเสียชีวิต บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ เบี้ยเลี้ยงทหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสปียงสนาม

## บทที่ 5

### สรุป และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน และปัจจัยด้านการแต่งตั้งศพทและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และเสนอแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ที่ออกเป็นระเบียบของกระทรวงกลาโหมสำหรับยึดถือและปฏิบัติตาม ขอบเขตของการวิจัยได้ศึกษาเฉพาะในกลุ่มงานการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง แนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาสภาพและประเด็นปัญหาของการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว นอกจากนี้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ตรงประเด็นในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไข ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ผู้สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ จนเกิดเป็นแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

### สรุป

#### 1. การแต่งตั้งศพท และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

##### 1.1 เกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก

การสรรหาเพื่อให้ได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการ หรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อสอบคัดเลือก โดยในประกาศอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณวุฒิ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนโดยสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง และต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ อีกทั้ง บุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยในตำแหน่ง ชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี และตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี

### 1.2 การแต่งตั้งยศ

ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

### 1.3 การเลื่อนยศ

การเลื่อนยศให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร

### 1.4 หลักสูตรการฝึก

กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ และสมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของคะแนน โดยการประเมินผลการฝึก เห็นว่า ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

### 1.5 ระยะเวลาการฝึก

ระยะเวลาการฝึกควรกำหนดไว้ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์

### 1.6 วิธีการประเมินผล

การฝึกเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

### 1.7 ระยะเวลาสัญญาจ้าง

สัญญาจ้างควรกำหนดคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

## 1.8 การเลิกจ้าง

สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

- 1.ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
- 2.ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- 3.ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
- 4.เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 5.ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
- 6.ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- และ 7.เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

## 1.9 การต่อสัญญาจ้าง

การต่อสัญญาจ้าง ควรนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

**การแต่งตั้งยศทหาร และการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน** เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้สำเร็จวิชาการศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ให้สนใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจสอดคล้องกับทฤษฎีคาดหวังในการจูงใจ : ทฤษฎี Vroom (Vroom theory) ของ วิกเตอร์ เฮชวูม (Victor H. Vroom) ที่กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลจะประพฤติหรือกระทำเมื่อรู้ว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลที่มีอยู่ รางวัลจะถูกใช้เป็นสิ่งจูงใจกลุ่มหรือบุคคลให้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานให้องค์การ

## 2. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

### 2.1 ค่าตอบแทน

การพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

### 2.2 การเลื่อนเงินเดือน

การเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

### 2.3 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับ ประกอบด้วย เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือ เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินช่วยการศึกษาบุตร สวัสดิการรักษายาบาล เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าฝ่าอันตราย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่าย

ในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เงินช่วยเหลือ 3 เท่า กรณีเสียชีวิต บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ เบี้ยเลี้ยงทหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสียดสนาม

**การกำหนดสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน** เป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้สำเร็จ ศึกษานักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ให้สนใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยการสร้างหลักเกณฑ์เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจสอดคล้องกับทฤษฎีคาดหวังในการจูงใจ : ทฤษฎี Vroom (Vroom theory) ของ วิคเตอร์ เฮชวรูม (Victor H. Vroom) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลจะประพฤติหรือกระทำเมื่อรู้ว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ แรงจูงใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากรางวัลที่มีอยู่ รางวัลจะถูกใช้เป็นสิ่งจูงใจกลุ่มหรือบุคคลให้ปฏิบัติงาน ทฤษฎีคาดหวังนี้มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน ทั้งยังให้แนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทนการทำงานของพนักงาน โดยค่าตอบแทนการทำงานของพนักงานที่กำหนดจะต้องมีจำนวนที่เหมาะสมกับความคาดหวังของลูกจ้างหรือพนักงานที่ทำงานในองค์กร

นอกจากนั้น ยังเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเมื่อความต้องการถูกตอบสนองในทิศทางที่พึงพอใจ การเกิดแรงจูงใจที่จะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ก็ย่อมเกิดขึ้นไม่ยากนัก การสร้างการตอบสนองจนนำมาสู่การสร้างแรงจูงใจ สอดคล้องกับ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ประกอบด้วย

ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Survival Need) ได้แก่ ความต้องการในเรื่องของอากาศ ความต้องการอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิต (Safety and Security Need) ได้แก่ ความต้องการอยู่อย่างมั่นคง และความปลอดภัยจากการถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน หรือความมั่นคงในการทำงานและการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในสังคม

ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ความต้องการที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Need) ความต้องการดีเด่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะให้ได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความมั่นใจในตัวเองในเรื่องของความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จของบุคคล

ความต้องการ การประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Need) ความต้องการตามหลักของ Maslow

จากข้อมูลที่จัดเก็บได้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน ในการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ให้เข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ว่าควรต้องจัดทำร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและทำให้เห็นภาพของสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่ กำลังพลสำรองพึงจะได้รับ โดยร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ ควรมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ร่าง -

#### ระเบียบกระทรวงกลาโหม

ว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น  
และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

พ.ศ. ....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ และข้อ ๖ แห่งกฎกระทรวง กำหนดระยะเวลาการทำงานที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๕๓ กระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังจึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ....”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่..... เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

#### 4.1 “กำลังพลสำรอง” หมายความว่า

4.1.1 บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือ

4.1.2 บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง



4.2 “กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว” หมายความว่า กำลังพลสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนดให้เข้าทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการ เป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกัน และรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใ้ช้อาสาสมัครทหารพราน

4.3 “ส่วนราชการ” หมายความว่า กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

4.4 “เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายตอบแทนให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

4.5 “เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการครองชีพเป็นการชั่วคราวให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน

4.6 “เงินช่วยเหลือ” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ปฏิบัติงานครบระยะเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดและออกจากงานโดยจ่ายครั้งเดียว

4.7 “เงินเดือนเดือนสุดท้าย” หมายความว่า เงินเดือนที่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น

ข้อ 5 ให้ปลัดกระทรวงกลาโหมรักษาการตามระเบียบนี้

#### หมวด 1

#### บททั่วไป

ข้อ 6 วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

กรณีวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ หรือหลักเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จบำนาญ แล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้มีหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

ข้อ 7 ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ออกคำสั่งการได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือ และส่งคำขอเบิกเงิน ซึ่งตรวจสอบถูกต้องมายังกรมบัญชีกลางหรือสำนักงานคลังจังหวัดโดยไม่ต้องส่งสำเนาคำสั่งประกอบ คำขอเบิกจ่ายเงิน

## หมวด 2

### เงินเดือน

ข้อ 8 ให้นำอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร มาใช้กับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวโดยอนุโลม โดยเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต้น ดังต่อไปนี้

8.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรยศชั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับ นายทหารสัญญาบัตรในชั้นยศนั้น

8.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายทหารประทวนยศชั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับ นายทหารประทวนในชั้นยศนั้น

8.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่พลทหาร ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับพลทหารประจำการ

ข้อ 9 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มเดือน เฉพาะกรณีขาดหรือละทิ้งหน้าที่ ยกเว้นการลาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ให้หักเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบในเดือนนั้น ตามส่วนเฉลี่ยของวันที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายวัน

ข้อ 10 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดเจ็บป่วยอยู่ใน โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น ซึ่งทางราชการส่งตัวไปรักษาให้จ่ายเงินเดือน และเงินตอบแทนใน ลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบตามอัตราที่ได้รับตลอดเวลาที่รักษาตัวอยู่จนกว่าจะปลดให้พ้น สภาพกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ข้อ 11 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ถูกควบคุมตัวระหว่าง สอบสวนหรือระหว่างการพิจารณาของศาลในคดีอาญา ให้งดจ่ายเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบไว้ตามจำนวนวันที่ถูกควบคุมตัว

ข้อ 12 กำลังพลสำรองที่เคยได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ หรือทหารกอง ประจำการ หรืออาสาสมัครทหารพราน ซึ่งเคยได้รับเงินรางวัลสำหรับการสู้รบ เมื่อได้รับการบรรจุใน ตำแหน่งของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้ได้รับเงินตอบแทนในลักษณะ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษใน เวลาเหตุฉุกเฉิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการ

ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกัน  
 อธิปไตยและความรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ อยู่ก่อนและเมื่อได้รับการบรรจุในตำแหน่ง  
 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้ได้รับเงินตอบแทนในลักษณะเงินพิเศษ  
 สำหรับการสู้รบตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) กรณีที่เคยได้รับเงินพิเศษสำหรับการสู้รบ ให้ได้รับเงินดังกล่าวตามที่เคย  
 ได้รับอยู่เดิม

(2) กรณีที่เคยได้รับเงินรางวัลสำหรับการสู้รบ ให้ได้รับเงินพิเศษสำหรับ  
 การสู้รบในอัตรา 1 ส่วนใน 12 ส่วนของเงินรางวัลสำหรับการสู้รบดังกล่าว

ข้อ 13 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย  
 และมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้นั้นถึงแก่ความตาย เมื่อพ้นกำหนดสองเดือนนับแต่วันสูญหาย ให้  
 สันนิษฐานไว้ก่อนเพื่อประโยชน์แห่งระเบียบนี้ว่าผู้นั้นถึงแก่ความตายในวันที่สูญหาย และให้จ่าย  
 เงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินพิเศษสำหรับการสู้รบ  
 จนถึงวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหายและสันนิษฐานว่าถึงแก่ความตาย ให้ถือว่าสิ้นสุด  
 สัญญาจ้าง

ข้อ 14 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้  
 เป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการทหาร  
 โดยอนุโลม

### หมวด 3

#### เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ข้อ 15 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว อาจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพ  
 ชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 16 การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เป็นการจ่ายชั่วคราว หากมีการปรับอัตรา  
 เงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม  
 ให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว  
 เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ปรับใหม่ได้

### หมวด 4

#### เงินช่วยเหลือ

ข้อ 17 การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณเงินช่วยเหลือ ให้นับแต่วันทำงานรับ  
 เงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีจนถึงวันที่ออกจากงาน เป็นจำนวนปี เศษของปี ถ้าถึง  
 หกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี เศษของเดือน ถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ 18 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวง กลาโหมกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือสงคราม หรือมีการปราบปรามการจลาจล หรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้นับเวลาทำงานที่ปฏิบัติการตามสั่งเป็นทวีคูณ

ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกในเขตพื้นที่ใด ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้มีประกาศใช้กฎอัยการศึกนั้น ได้รับการนับเวลาทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่กระทรวงกลาโหมมีคำสั่งให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศ รักษาความมั่นคงภายใน รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การปฏิบัติการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนการรักษาความมั่นคง ให้ได้รับการนับเวลาทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้นับเวลาทำงานเป็นทวีคูณตามวรรคสองและวรรคสาม ถ้าผู้ใดมีเวลาทำงานซึ่งอาจนับเป็นทวีคูณในเวลาเดียวกันได้หลายประการ ก็ให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็นทวีคูณแต่ประการเดียว

ข้อ 19 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจะต้องมีเวลาทำงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสองปี และต้องไม่เป็นผู้ถูกปลดออก หรือไล่ออก เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 20 การคำนวณเงินช่วยเหลือ ให้คำนวณจาก เงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยเวลาทำงาน (ปี) รวมเวลาทำงานทวีคูณ คูณด้วย 2.5

การคำนวณเงินช่วยเหลือของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ 21 กรณีกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวออกจากงานด้วยเหตุปลดพิการทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ให้ได้รับเงินช่วยเหลือตามเกณฑ์คำนวณตามข้อ 20 โดยให้ยกเว้นการปฏิบัติตามข้อ 19

ข้อ 22 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินช่วยเหลือและให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ทางราชการกำหนดด้วยก็ได้

ข้อ 23 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวถึงแก่ความตายก่อนครบอายุการปฏิบัติงาน และความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากความประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินช่วยเหลือตามเกณฑ์คำนวณตามข้อ 20 แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยอนุโลม

ข้อ 24 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือถึงแก่ความตายก่อนได้รับเงินช่วยเหลือ เงินช่วยเหลือดังกล่าวย่อมเป็นมรดกซึ่งจะตกทอดแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ 25 สิทธิในการขอรับเงินช่วยเหลือตามระเบียบนี้ ให้มีอายุความสามปีนับตั้งแต่วันที่หน่วยต้นสังกัดผู้เบิกจ่ายเงินเดือนงดเบิกจ่ายเงินเดือน

ข้อ 26 การยื่นเรื่องขอรับเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายระเบียบนี้

#### หมวด 5

##### เงินค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ 27 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ ให้ได้รับบำเหน็จความชอบตามตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อ 28 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการในกรณีป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ให้ได้รับบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ข้อ 29 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอาจได้รับการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติหรือในเวลาเหตุฉุกเฉิน ตามที่ทางราชการกำหนด

#### หมวด 6

##### เงินช่วยการศึกษาบุตร

ข้อ 30 ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามกฎหมายว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยอนุโลม

#### หมวด 7

##### บำนาญพิเศษ

ข้อ 31 ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการโดยอนุโลม

## หมวด 8

### สวัสดิการรักษายาบาล

ข้อ 32 ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับสวัสดิการรักษายาบาลตามที่ส่วนราชการกำหนด

## หมวด 9

### สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

ข้อ 33 ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ดังนี้

#### 33.1 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

#### 33.2 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่ได้รับคำสั่งจากหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

#### 33.3 ค่าเบี้ยประชุม

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการหรือเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

#### 33.4 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่ส่วนราชการมีความประสงค์ที่จะให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

### 33.5 ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสบียงสนาม

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานตามแผนป้องกันประเทศ หรือปฏิบัติราชการสนาม ให้มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยเลี้ยงสนามเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร

ข้อ 34 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ และค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานหรือมีลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการทหารที่ได้รับค่าตอบแทนดังกล่าวได้ ตามที่ คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ หรือโดยกระทรวงการคลัง หรือโดยกระทรวงกลาโหมตามที่ได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง

### ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นว่า หลักเกณฑ์การแต่งตั้งยศ แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว กองทัพอากาศยศที่ได้รับนั้นไว้โดยไม่ควรขอยศคืนอันจะส่งผลให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องให้กลับไปใช้ยศเดิม (ว่าที่ ร.ต.) หรือ คำนำนานาม (นาย นาง นางสาว) เพราะการขอยศคืนแล้วกลับคืนสภาพสรรพนามเรียกนำหน้า จะทำให้ผู้สมัคร (กำลังพลสำรอง) เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวรู้สึกเหมือนว่าถูกถอดยศ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับกรณีทหารกระทำ ความผิดร้ายแรง โดยหากไม่เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์อาจจะทำให้ขาดแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็น กำลังพลสำรอง และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว รวมทั้งอาจทำให้เกิดปัญหา การบังคับบัญชาตามสายงาน เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน (มียศน้อยกว่า) รู้สึกว่าเมื่อหมด สัญญาจ้างผู้บังคับบัญชาบางคนจะต้องถูกถอดยศเป็นคนบุคคลธรรมดา (ไม่มียศทหารนำหน้า) ซึ่งมี ฐานะต่ำชั้นกว่าตน และสามารถนำกำลังสำรองเหล่านั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร

นอกจากนั้น ยังเห็นว่า ในประเด็นระยะเวลาการฝึก หากกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราว สำเร็จหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารยังไม่เกิน 3 หรือ 6 เดือน ควรลดระยะเวลา ในการฝึกเหลือเพียง 15 วัน หรือ 1 เดือน เพราะถือว่าเพียงผ่านการฝึกมา

ประเด็นระยะเวลาสัญญาจ้าง เห็นว่า ไม่ควรกำหนดระยะเวลาจ้างงาน สามารถทำงาน ต่อไปได้ เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินผล

ประเด็นกำหนดสิทธิในการเข้าทำงาน กับหน่วยงานอื่นของกองทัพ หรือ หน่วยงานที่ กองทัพให้การสนับสนุน อาทิ การทำงานกับองค์การทหารผ่านศึก พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้าง ชั่วคราวในตำแหน่งอื่น ๆ ภายในกองทัพ

ประเด็นค่าตอบแทน เห็นควรว่า น่าจะได้อีกมากกว่าข้าราชการทหารทั่วไป

ประเด็นการเลื่อนเงินเดือน เห็นควรว่า ควรเลื่อนเงินเดือนในลักษณะเดียวกับพนักงาน ราชการ (ร้อยละ 6 ต่อปี)

ประเด็นเงินช่วยเหลือ เห็นควรว่า กำหนดให้มากกว่า 2.5 เท่า เป็น 5 – 10 เท่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลสำรองสนใจในการเข้าร่วมโครงการ

ประเด็นสวัสดิการรักษายาบาล เห็นควรว่า ควรครอบคลุมสถานพยาบาลของเอกชนหรือเป็นประกันสังคม เพื่อเป็นหลักประกันตนในการดำรงชีพ กรณีออกจากการปฏิบัติราชการเมื่อไปทำงานเอกชนสามารถนับเวลาประกันตนต่อได้ ซึ่งสิทธิที่ได้รับครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต การสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างาน

ประเด็นการคงสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับ เห็นควรว่า น่าจะมีอย่างต่อเนื่อง หลังจากพ้นสภาพการเป็นกำลังพลสำรองแล้ว อาทิ การจัดบ้านพัก/ที่อยู่อาศัยให้ การมีสิทธิประโยชน์พิเศษในกิจกรรมของกองทัพ การมีสิทธิเข้าร่วมงานกับกองทัพในโอกาสสำคัญต่าง ๆ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อดูแลผลประโยชน์และประสานงานกับกำลังพลสำรองที่พ้นหน้าที่แล้ว และการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล

ประเด็นการให้สิทธิบุตร-หลานของกำลังพลสำรอง ในการเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาในสังกัดของกองทัพ หรือสถาบันการศึกษาที่กองทัพสนับสนุน หรือให้การอุปถัมภ์



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

กัลยาณี คุณมี. การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2554.

กึ่งพร ทองใบ. ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ : Hr center. 2553.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ : บพิธการพิมพ์. 2548.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2548.

#### วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

กิตติวัฒน์ ถมยา. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

เมธี ศรีทอง. “การรับราชการทหารในกองทัพบกแบบมีกำหนดเวลาปลดถ่ายพร้อมมาตรการจูงใจ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2548.

วิชัย สิ้นโธรมย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในส่วนกลาง”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2554.

#### กฎหมาย

“พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132, 30 ธันวาคม 2558, หน้า 5 – 14.

“พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 95, 15 เมษายน 2521. หน้า 1. และที่แก้ไขเพิ่มเติม.

#### เอกสารไม่ตีพิมพ์

กลาโหม, กระทรวง. “กฎกระทรวงกำหนดระยะเวลาการทำหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ.2553”. 2553.

- กลาโหม, กระทรวง. “ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2527”. และที่แก้ไขเพิ่มเติม.
- กลาโหม, กระทรวง. “ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579”. เอกสารอัดสำเนา. 2560.
- กลาโหม, กระทรวง. “แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569”. 2560.
- กลาโหม, กระทรวง. “นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม”. เอกสารอัดสำเนา. 2560.

## ภาษาอังกฤษ

### Book

- Byars, L.L. and Leslie, W.Rue. Human Resource Management 5<sup>th</sup> ed. Illinois : Richard D. Irwin Inc., 1997.
- Lance A. Berger and Dorothy R. Berger. The Compensation Handbook : A state-of-the-art guide to compensation strategy and design. United States of America : R.R. Donelley & Sons Company, 1999.
- Mondy, R.W. & Noe, R.M. Human Resource Management 6<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice – Hall Inc, 1996.

### Journal

- Benson, John and Brown, Michelle. “Individual Performance Related Pay and Enterprise Outcomes in Australia and Japan”. International Journal of Employment Studies. February 8, 2000. P.1 – 26.
- Taylor, G. S. and Vest, M. J. “Pay Comparisons and Pay Satisfaction among Public Sector Employee”. Public Personnel Management, December 1, 1992. p.445 – 454.
- Dickinson, Julie. “Employees' Preferences for the Bases of Pay Differentials”. Employee Relations. Volume 28, Issue 2, 2006. p.64 – 183.
- Schay, B. W. “Effects of Performance-Contingent Pay on Employee Attitudes”. Public Personal Management. Volume 17, Issue 2, 1988. p.237 – 250.

Rynes, S. L., Colbert, A. E. and Brown, K. G. "HR Professionals' Believes About Effective Human Resource Practices: Correspondence between Research And Practice". Human Resource Management. Volume 41, Issue 2, 2002. p.149 – 174.

ภาคผนวก

## ผนวก ก

# แบบสัมภาษณ์งานวิจัยสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทน

### แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

**เรื่อง** การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการ  
กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งตามหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อขอความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว ในการใช้ประกอบการศึกษาวิเคราะห์และเสนอแนะข้อมูล (Contents Analysis) ของผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ อนึ่ง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้จะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัย จักขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

พลตรี รกิต ประทุมชัย

วปอ. รุ่นที่ 60

### แนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....ถึง..... น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล .....

อายุ ..... ระดับการศึกษา .....

ตำแหน่ง .....

หน่วยงาน .....

เงินเดือน .....

### ประเด็นการสัมภาษณ์

การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

1. เกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก

.....

.....

.....

2. การแต่งตั้งยศ

.....

.....

.....

3. การเลื่อนยศ

.....

.....

.....

4. หลักสูตรการฝึก

.....

.....

.....

5. ระยะเวลาการฝึก

.....

.....

.....

6. วิธีการประเมินผล

.....  
.....  
.....

7. ระยะเวลาสัญญาจ้าง

.....  
.....  
.....

8. การเลิกจ้าง

.....  
.....  
.....

9. การต่อสัญญาจ้าง

.....  
.....  
.....

10. อื่น ๆ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

1. ค่าตอบแทน

.....  
.....  
.....

2. การเลื่อนเงินเดือน

.....  
.....  
.....

3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)

3.1 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

.....  
.....

3.2 เงินช่วยเหลือ

.....  
.....

3.3 เงินค่าตอบแทนพิเศษ

.....  
.....

3.4 เงินช่วยการศึกษาบุตร

.....  
.....

3.5 สวัสดิการรักษายาบาล

.....  
.....

3.6 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

.....  
.....

3.7 เงินค่าฝ่าอันตราย

.....  
.....

3.8 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

.....  
.....



3.9 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

.....  
.....

3.10 ค่าเบี้ยประชุม

.....  
.....

3.11 ค่าเช่าบ้าน

.....  
.....

3.12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

.....  
.....

3.13 เงินช่วยเหลือ 3 เท่า กรณีเสียชีวิต

.....  
.....

3.14 บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ

.....  
.....

3.15 เบี้ยเลี้ยงทหาร

.....  
.....

3.16 ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสบียงสนาม

.....  
.....

3.17 อื่น ๆ

.....  
.....

4. อื่น ๆ

.....  
.....

.....

## ผนวก ข

### แบบสัมภาษณ์งานวิจัยสำหรับผู้สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

#### แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

**เรื่อง** การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ นศท. ชั้นปีที่ 5

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งตามหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ดังนั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เพื่อขอความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว ในการใช้ประกอบการวิเคราะห์และเสนอแนะข้อมูล (Contents Analysis) ของผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้ เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ อนึ่ง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้จะเก็บไว้เป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัย จักขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

พลตรี รกิต ประทุมชัย

วปอ. รุ่นที่ 60

### แนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์

สัมภาษณ์วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....เวลา.....ถึง..... น.

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล .....

อายุ ..... ระดับการศึกษา .....

ตำแหน่ง .....

หน่วยงาน/โรงเรียน .....

เงินเดือน .....

### ประเด็นการสัมภาษณ์

การแต่งตั้งวิทยากร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

1. เกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก

เห็นด้วย       ไม่เห็นด้วย

.....

2. การแต่งตั้งยศ

เห็นด้วย       ไม่เห็นด้วย

.....

3. การเลื่อนยศ

เห็นด้วย       ไม่เห็นด้วย

.....

4. หลักสูตรการฝึก

เห็นด้วย       ไม่เห็นด้วย

.....

5. ระยะเวลาการฝึก

เห็นด้วย       ไม่เห็นด้วย

.....

## 6. วิธีการประเมินผล

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 7. ระยะเวลาสัญญาจ้าง

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 8. การเลิกจ้าง

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 9. การต่อสัญญาจ้าง

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 10. อื่น ๆ

## สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

## 1. ค่าตอบแทน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 2. การเลื่อนเงินเดือน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3. สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)

## 3.1 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.2 เงินช่วยเหลือ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.3 เงินค่าตอบแทนพิเศษ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.4 เงินช่วยการศึกษาบุตร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.5 สวัสดิการรักษายาบาล

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.6 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.7 เงินค่าฝ่าอันตราย

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.8 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

## 3.9 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.10 ค่าเบี้ยประชุม

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.11 ค่าเช่าบ้าน

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.12 ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.13 เงินช่วยพิเศษ 3 เท่า กรณีเสียชีวิต

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.14 บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.15 เบี้ยเลี้ยงทหาร

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.16 ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสบียงสนาม

เห็นด้วย

ไม่เห็นด้วย

3.17 อื่น ๆ

4. อื่น ๆ

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พล.ต. รภิต ประทุมชัย  
 วันเดือน ปีเกิด 26 สิงหาคม 2507  
 การศึกษา นักเรียนเตรียมทหารรุ่นที่ 23  
 ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า  
 รร.สธ.ทบ.รุ่นที่ 74  
 ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### ประวัติการทำงานโดยย่อ

ผบ.มว.ร้อย ลว.ที่ 1 พล.1 รอ.  
 รอง ผบ.ร้อย.ม.(ลว.) ที่ 1 พล.1 รอ.  
 ผบ.ร้อย.ม.(ลว.) ที่ 1 พล.1 รอ.  
 ประจําแผนก กพ.ทบ.  
 ทน. กพ.ทบ.  
 ผสธ.ประจําผู้บังคับบัญชา  
 ผอ.สกกท.สม.  
 ผช.จก.สม.

ตำแหน่งปัจจุบัน ผช.จก.สม.





สัญญาบัตรและนายทหารประทวน ส่งผลให้กำลังพลในชั้นยศต่ำลงมาไม่สามารถเลื่อนไหลขึ้นสู่ตำแหน่งอัตราที่สูงขึ้นได้ และทำให้กำลังพลในแต่ละชั้นยศ มีอายุเฉลี่ยที่สูงขึ้น

ดังนั้น การจัดทำโครงการรับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแทนการใช้กำลังพลที่เป็นข้าราชการประจำ นอกเหนือแนวทางการจัดจ้างพนักงานราชการเข้าทำงานแทนในหลายส่วนงานของกองทัพแทนการบรรจุกำลังพลเข้าเป็นข้าราชการทหาร จึงถูกจัดทำขึ้น แต่การจะสร้างแรงจูงใจในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนอย่างไรให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทน ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือกำลังพลสำรองของกองทัพไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วม

โครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลดังต่อไปนี้

- 2.1 ผู้สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย
- 2.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน ประกอบด้วย
  - 2.2.1 ผู้แทนจากกรมเสมียนตรา จำนวน 5 คน
  - 2.2.2 ผู้แทนจากกองบัญชาการกองทัพไทย จำนวน 2 คน
  - 2.2.3 ผู้แทนจากกองทัพบก จำนวน 2 คน
  - 2.2.4 ผู้แทนจากกองทัพเรือ จำนวน 2 คน
  - 2.2.5 ผู้แทนจากกองทัพอากาศ จำนวน 2 คน

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเฉพาะกำลังพลสำรองที่สำเร็จนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ของกองทัพไทย ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน

### 4. ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยเริ่มต้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นโดยการอ่านบททวนวรรณกรรม จากนั้นทำการพัฒนาแนวคิดในการทำวิจัยและได้ทำการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ระหว่างเดือนตุลาคมถึงเดือนพฤษภาคม

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการและค่าตอบแทน และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้สัมภาษณ์ (Interviews) นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน เพื่อขอความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนดังกล่าว ในการใช้ประกอบการวิเคราะห์และเสนอแนะข้อมูล (Contents Analysis) ของผู้วิจัย เพื่อให้ได้แนวทางและรูปแบบการพัฒนาที่มีความเป็นไปได้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยการนำแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการ และค่าตอบแทนมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

## ผลการวิจัย

### 1. ผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน

1.1 การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

1.1.1 เกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก การสรรหาเพื่อให้ได้กำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัครกำลังพลสำรอง เพื่อสอบคัดเลือก โดยในประกาศอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณสมบัติ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสินในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนโดยสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง และต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยบุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยในตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี และตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี

1.1.2 การแต่งตั้งยศ ทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

1.1.3 การเลื่อนยศ เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร

1.1.4 หลักสูตรการฝึก เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ และสมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบของคะแนน โดยการประเมินผลการฝึก ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

1.1.5 ระยะเวลาการฝึก ไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

1.1.6 วิธีการประเมินผล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

1.1.7 ระยะเวลาสัญญาจ้าง สัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

1.1.8 การเลิกจ้าง สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม ครอบคลุมกำหนดตามสัญญาจ้าง ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

1.1.9 การต่อสัญญาจ้าง โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

1.2 สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

1.2.1 ค่าตอบแทน เป็นไปตามความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

1.2.2 การเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นไปตามผลการประเมินผลประจำปี

1.2.3 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ) ที่จะได้รับ ควรจะได้รับในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการทหาร เนื่องจากเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกัน

2. นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5

2.1 การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ที่ตอบแบบสอบถามร้อยละ 100 เห็นด้วยกับเกณฑ์การตัดสินใจในการสอบคัดเลือก พร้อมเสนอแนะว่า ควรกำหนดให้มีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร ร้อยละ 80 ไม่เห็นด้วยกับข้อกำหนดการแต่งตั้งยศ พร้อมเสนอแนะว่าควรให้ได้รับยศนั้นไว้ติดตัวไปตลอด และไม่ยากกลับไปใช้ยศเดิม (ว่าที่ ร.ต.) หรือ คำนำน้านาม (นาย, นาง, นางสาว) ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับการกำหนดให้มีการเลื่อนยศ และเห็นด้วยกับหลักสูตรการฝึก ร้อยละ 50 เห็นด้วยกับระยะเวลาการฝึก ขณะที่อีกร้อยละ 50 ไม่เห็นด้วยกับระยะเวลาฝึก พร้อมเสนอแนะว่า ถ้าสำเร็จนักศึกษาวิชาทหารไม่เกิน 36 เดือน ควรลดระยะเวลาในการฝึกลงเหลือเพียง 15 วัน หรือ 1 เดือน ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผลงาน ร้อยละ 90 เห็นด้วยกับระยะเวลาสัญญาจ้าง ขณะที่อีกร้อยละ 10 เสนอแนะว่าไม่ควรกำหนดระยะเวลาจ้างงาน เพื่อให้สามารถทำงานต่อไปได้เมื่อผ่าน

เกณฑ์การประเมินผล ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับเกณฑ์การเลิกจ้าง และเห็นด้วยกับเกณฑ์การต่อสัญญาจ้าง

## 2.2 สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการฯ

นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 80 เห็นด้วยกับเกณฑ์ค่าตอบแทน ขณะที่ร้อยละ 20 เห็นว่า น่าจะได้มากกว่าข้าราชการทหารทั่วไป ร้อยละ 75 เห็นด้วยกับเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ขณะที่อีกร้อยละ 25% เสนอแนะว่าควรที่จะเลื่อนเงินเดือนในลักษณะเดียวกับพนักงานราชการ (ร้อยละ 6 ต่อปี)

## 2.3 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ (สวัสดิการ)

นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ร้อยละ 60 ไม่เห็นด้วยกับเงินช่วยเหลือ โดยเสนอว่าควรที่จะกำหนดให้มากกว่า 2.5 เท่า เป็น 5 – 10 เท่า ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินช่วยการศึกษาบุตร และเห็นด้วยกับสวัสดิการรักษาพยาบาล แต่เสนอแนะว่าสวัสดิการรักษาพยาบาลน่าจะครอบคลุมสถานพยาบาลของเอกชนหรือประกันสังคม ร้อยละ 100 เห็นด้วยกับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าฝ่าอันตราย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยประชุม บำนาญพิเศษ/บำเหน็จพิเศษ เบี้ยเลี้ยงทหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม และค่าเสปียงสนาม

## ข้อเสนอแนะ

ผู้ทำวิจัยเห็นว่า หลักเกณฑ์การแต่งตั้งยศ แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว กองทัพอากาศควรยศที่ได้รับนั้นไว้โดยไม่ควรขอยศคืนอันจะส่งผลให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องให้กลับไปใช้ยศเดิม (ว่าที่ ร.ต.) หรือ คำนำหน้านาม (นาย, นาง, นางสาว) เพราะการขอยศคืนแล้วกลับคืนสภาพสรรพนามเรียกนำหน้า จะทำให้ผู้สมัคร (กำลังพลสำรอง) เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวรู้สึกเหมือนว่าถูกลดยศ ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับกรณทหารกระทำ ความผิดร้ายแรง โดยหากไม่เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์อาจจะทำให้ขาดแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง และขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว รวมทั้งอาจทำให้เกิดปัญหาการบังคับบัญชาตามสายงาน เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน (มียศน้อยกว่า) รู้สึกว่าเมื่อหมดสัญญาจ้างผู้บังคับบัญชาบางคนจะต้องถูกลดยศเป็นคนบุคคลธรรมดา (ไม่มียศทหารนำหน้า) ซึ่งมีฐานะต่ำชั้นกว่าตน และสามารถนำกำลังสำรองเหล่านั้นมีสิทธิได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร

นอกจากนั้น ยังเห็นว่า ระยะเวลาการฝึก หากกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว สำเร็จหลักสูตรนักศึกษาวิชาทหารยังไม่เกิน 3 หรือ 6 เดือน ควรลดระยะเวลาในการฝึกเหลือเพียง 15 วัน หรือ 1 เดือน เพราะถือว่าเพียงผ่านการฝึกมา

ระยะเวลาสัญญาจ้าง เห็นว่า ไม่ควรกำหนดระยะเวลาจ้างงาน สามารถทำงานต่อไปได้เมื่อผ่านเกณฑ์การประเมินผล

การกำหนดสิทธิในการเข้าทำงาน กับหน่วยงานอื่นของกองทัพ หรือ หน่วยงานที่กองทัพให้การสนับสนุน อาทิ การทำงานกับองค์การทหารผ่านศึก พนักงานราชการ หรือ ลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งอื่น ๆ ภายในกองทัพ

ค่าตอบแทน เห็นควรว่า น่าจะได้มากกว่าข้าราชการทหารทั่วไป

การเลื่อนเงินเดือน เห็นควรว่า ควรเลื่อนเงินเดือนในลักษณะเดียวกับพนักงานราชการ (ร้อยละ 6 ต่อปี)

เงินช่วยเหลือ ควรกำหนดให้มากกว่า 2.5 เท่า เป็น 5 – 10 เท่า เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลสำรองสนใจในการเข้าร่วมโครงการ

สวัสดิการรักษายาบาล ควรครอบคลุมสถานพยาบาลของเอกชนหรือเป็นประกันสังคม เพื่อเป็นหลักประกันตนในการดำรงชีพ กรณีออกจากการปฏิบัติราชการ เมื่อไปทำงานเอกชนสามารถนับเวลาประกันตนต่อได้ ซึ่งสิทธิที่ได้รับครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต การสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างาน

การคงสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่จะได้รับ ควรจะมีอย่างต่อเนื่องหลังจากพ้นสภาพการเป็นกำลังพลสำรองแล้ว อาทิ การจัดบ้านพัก/ที่อยู่อาศัยให้ การมีสิทธิประโยชน์พิเศษในกิจกรรมของกองทัพ การมีสิทธิเข้าร่วมงานกับกองทัพในโอกาสสำคัญต่าง ๆ การจัดตั้งกลุ่มเพื่อดูแลผลประโยชน์และประสานงานกับกำลังพลสำรองที่พ้นหน้าที่แล้ว และการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อเป็นเกียรติยศแก่วงศ์ตระกูล

การให้สิทธิบุตร – หลานของกำลังพลสำรอง ในการเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาในสังกัดของกองทัพ หรือสถาบันการศึกษาที่กองทัพสนับสนุน หรือให้การอุปถัมภ์