

แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก

โดย

พลตรี สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา
ผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล
กรมกำลังพลทหารบก

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก
ลักษณะวิชา การทหาร
ผู้วิจัย พลตรี สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** ๖๐

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยมีขอบเขตการวิจัย คือ ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก มุ่งเน้นข้อมูลจากกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในระดับนโยบาย ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และระดับปฏิบัติ รวมถึงบุคคลที่อยู่ในข่ายจะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองได้ ซึ่งประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับนั้น มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเลือกแบบเฉพาะเจาะจง ประกอบไปด้วยระดับนโยบาย จำนวน ๔ ท่าน ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จำนวน ๔ ท่าน และระดับปฏิบัติ จำนวน ๘ ท่าน และจากการสอบถามโดยใช้แบบสอบถามกับนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔-๕ จำนวน ๓๔๔ นาย และทหารกองประจำการ จำนวน ๓๐๘ นาย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การมีกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง เป็นผลทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง มีแนวโน้มที่จะสามารถดำเนินการได้ อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจากในอดีต เนื่องจากมีการบูรณาการตั้งแต่ระดับรัฐบาล ตลอดจนมีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน รวมถึงมีแนวทางการรับผู้ที่มีสมัครใจเข้าเป็นกำลังพลสำรอง สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบกนั้น ทุกปัจจัยไม่ว่าจะเป็นด้านความเข้าใจ ด้านทัศนคติ หรือด้านจิตใจ มีผู้เห็นด้วยในระดับมากทั้งสิ้น รวมถึงได้แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งได้แก่ การกำหนดแนวทางรองรับในการเตรียมความพร้อม การสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วน การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ การประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้ทันสมัย การดำเนินการ และสร้างความร่วมมือในระดับชาติ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยสร้างการรับรู้ การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพลสำรอง ในทุกโอกาส และการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ได้แก่ เชิงปฏิบัติการ คือ เร่งรัดการจัดทำแนวทาง และรายละเอียดในการปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินการให้มีการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเตรียมการและจัดทำแผนการปฏิบัติ ในรายละเอียด เพื่อมุ่งสู่ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครที่เป็นรูปธรรมให้ได้โดยเร็ว เชิงวิชาการ คือ การศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลทำให้นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ และเชิงนโยบาย คือ การจัดตั้งกลไกเพิ่มเติมในระดับพื้นที่ทั้งระดับภาคและจังหวัด เพื่อช่วยเหลือในการขับเคลื่อนระบบกำลังพลสำรองให้มีความคืบหน้าในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ

Abstract

Title Improving Voluntary-reserves System in the Royal Thai Army
Field Military
Researcher Maj. Gen. Surasak Chatkul Na Ayudhaya **Course** NDC **Class** 60

The purpose of this qualitative research was to study and analyze all previous and present acts, laws, rules, regulations, policies and working processes related to the Royal Thai Army (RTA) reserve system. Factors that affected people's decisions to apply to be reservists in RTA were also studied in order to provide suggestions on how to improve RTA reserve system. The scopes of the research concentrated on the management processes on the reserve system. Populations on this research were different types of RTA personnel involved in the reserve system. Those included officers in the policy-making level, officers who applied policies into actions, officers who preceded those actions and people who were eligible to apply to be reservists. Information was gathered using two research methods. The purposive in-depth interviews were made to different types of officers; four officers in the policy-making level, nine officers in the level of policy-to-action and eight officers in the acting/proceeding level. In addition, questionnaires were made to 344 fourth and fifth year reserve officer students, and 308 enlisted soldiers. The results showed that the new laws on reserves could improve the management on the reserves system. That was because they brought cooperation and integration from all involved parties. Also, the new and updated laws provided more details for eligible people to apply to be reservists. The results also showed that all interested factors; including understanding, attitude and motivation, highly affected people's decisions to apply to be reservists. Moreover, the research provided useful approaches to improve RTA reserve system in different areas; for example, preparation of RTA readiness, creation of awareness on reserve system by using new technology and other tools, motivation building by providing different types of benefits, public relations, improvement of concerned laws, collaboration-building at the national level, studying of reserve system in allies countries, creating ideals of love and pride in the nation for reservists, and adequate budgets. Different levels of suggestions were made in this research. In operation level, RTA should quickly issue manuals and practices about reservists and started to recruit reservists when they were ready. In academic level, there should be some studies on factors that would lead employers to allow employees to voluntary enroll to be reservists. In strategic level, some necessary mechanisms should be created, especially in the regional level so that they could drive those plans concerning reserve system into action in all areas.

คำนำ

กองทัพบกได้จัดทำร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลัง และใช้กำลังในระยะ ๒๐ ปี ข้างหน้า โดยสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ของรัฐบาลยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์ทหารกองทัพไทย พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ โดยในส่วนของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการด้านกำลังพลนั้น ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ต้องการให้บรรลุผล เมื่อสิ้นสุดห้วงระยะเวลาในปี พ.ศ.๒๕๗๙

ดังนั้น ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานในกรมกำลังพลทหารบก ในฐานะผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก ซึ่งรับผิดชอบต่อการดำเนินการให้บรรลุตามผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว จึงได้ศึกษาวิจัยถึงแนวทางในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก โดยศึกษาวิเคราะห์ถึงบทเรียนจากการดำเนินการที่ผ่านมา และการดำเนินการที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน และนำมาสังเคราะห์ เรียบเรียง ออกมาเป็นแนวทางดำเนินการ และข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก เพื่อให้มีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดในร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ต่อไป

พลตรี

(สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
ขอบเขตของการวิจัย	๓
วิธีดำเนินการวิจัย	๔
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
บทที่ ๒ แนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัคร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	๖
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการอาสาสมัคร	๖
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	๑๐
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ	๑๓
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ	๒๐
กิจการกำลังพลสำรองของต่างประเทศ	๒๔
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๖
แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ	๒๗
กรอบแนวคิดของการวิจัย	๒๘
สรุป	๒๙
บทที่ ๓ กิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน	๓๐
หลักการและเหตุผลในการมีกำลังพลสำรอง	๓๐
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๓๑
นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องในห้วงเวลา	๕๑
การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกในห้วงที่ผ่านมา	๕๔

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
แนวความคิดในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองในห้วงปี ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๕๘
สรุป	๖๐
บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก	๖๑
ข้อมูล	๖๑
การวิเคราะห์ข้อมูล	๗๘
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๓
บทที่ ๕ สรุป และข้อเสนอแนะ	๘๘
สรุป	๘๘
ข้อเสนอแนะ	๙๗
บรรณานุกรม	๙๙
ภาคผนวก	๑๐๒
ผนวก ก แบบสัมภาษณ์การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพล สำรองอาสาสมัคร ของกองทัพบก	๑๐๓
ผนวก ข แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ของนักศึกษาวิชาทหาร และทหารกองประจำการ	๑๐๗
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๑๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒ - ๑	สรุปการจัดเตรียมและการใช้กำลังสำรองของประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ และสิงคโปร์	๒๔
๔ - ๑	ความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง	๖๙
๔ - ๒	ทัศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง	๗๐
๔ - ๓	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง	๗๒
๔ - ๔	ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรอง	๗๗

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่การสิ้นสุดของยุคสงครามเย็น ตั้งแต่ปี ๒๕๓๓ เป็นต้นมา ได้เกิดสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงใหม่ (New Security Environment) ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับภูมิภาค และระดับโลก ส่งผลให้สภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็วกว่าเดิม ดังนั้น เพื่อให้กองทัพมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติภารกิจหลักในการป้องกันราชอาณาจักร จากภัยคุกคามทางทหาร (Military Traditional Operations) และการปฏิบัติภารกิจเพื่อความมั่นคงด้านอื่น ๆ จะต้องจัดเตรียมและเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับหน่วยที่จัดตั้งไว้แล้ว และที่มีความจำเป็นต้องจัดตั้งเพิ่มเติม ด้วยการดำเนินการตามกรอบแนวทางการพัฒนากองทัพบก ซึ่งปัจจุบันคือ แผนพัฒนากองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการจัดหน่วย ด้านความพร้อมรบ (กำลังพล ยุทโธปกรณ์ การฝึกและศึกษา และแผนปฏิบัติการ) ด้านความต่อเนื่องในการรบ และด้านความทันสมัย ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ ซึ่งกำหนดให้กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบก ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยมีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

ในส่วนของการเตรียมกำลังนั้น มีกำลังประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นกำลังที่มีใช้ประจำการ และกองประจำการ คือ กำลังพลสำรอง โดยแนวคิดในการใช้กำลังประเภทนี้ เป็นไปตามแนวคิดในการใช้กำลังกองทัพบก ตามแผนป้องกันประเทศในระดับกองทัพบก และแผนบรรเทาสาธารณภัยของกองทัพบก รวมทั้งแนวคิดในการใช้กำลังกองทัพบกให้เหมาะสมกับภารกิจ และพื้นที่ทั้งการปฏิบัติการทางทหารในยามวิกฤติ และการปฏิบัติการในพื้นที่ส่วนหลังในยามสงคราม โดยกำลังสำรองนั้น มีที่มาจากพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๕๑ ในมาตรา ๒๖ ซึ่งกำหนดให้กระทรวงกลาโหม จัดให้มีกำลังสำรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงกลาโหม การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยกำลังสำรองจะประกอบไปด้วยกำลังพลสำรอง กำลังกึ่งทหาร (อาสาสมัครทหารพราน, อาสารักษาดินแดน และตำรวจตระเวนชายแดน) และกำลังประชาชน (เช่น กลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ, กลุ่มกองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ หรือกลุ่มอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง) โดยในส่วนที่มีการดำเนินการจนถึงขั้นออกเป็นกฎหมายแล้ว คือ กำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ได้กล่าวถึงกิจการกำลังพลสำรอง ซึ่งมีความหมายว่า เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียม และการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุ และการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพล

สำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล ทั้งนี้ การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ตามกฎหมายนั้น ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการ โดยรับสมัครจากบุคคลที่มีคุณสมบัติ และไม่มี ลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับหรือคัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ หรือทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร นอกจากนั้น ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งอยู่ระหว่างการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริม การฝึกวิชาทหาร หรือหญิงและทหารหญิงพันราชการ ซึ่งมีอายุในเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสมัคร เป็นกำลังพลสำรองได้

ก่อนหน้าที่จะมีการออกพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ นั้น กองทัพบก ได้ยึดถือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ในมาตรา ๓๖ ที่กำหนดไว้ว่า ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือ เพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล และให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจกำหนดการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือ เพื่อทดลองความพร้อมตามที่เห็นสมควร ดังนั้น เพื่อเป็นการรองรับต่อบทบัญญัติ ตามกฎหมายดังกล่าว กระทรวงกลาโหม จึงได้ออกข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาระบบกำลังสำรอง โดยเฉพาะกำลังพลสำรอง ของกองทัพบก จากนั้น จึงได้มีการวางแผนและทำการเรียกพล ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นมา ซึ่งแนวทางการปฏิบัติในช่วงเวลาที่ผ่านมานั้น กองทัพบกได้ทำการเรียกพลเฉพาะในส่วนของชายไทย ผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ตั้งแต่ชั้นปีที่ ๓ ถึงชั้นปีที่ ๕ ซึ่งมีสถานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน และนายทหารประทวนกองหนุน จากการเรียกพลทั้งวิธีประกาศหรือออกหมายเรียก ด้วยการสุ่มจากบัญชีควบคุมกำลังพลสำรอง ของหน่วยเรียกพล (มณฑลทหารบก หรือจังหวัดทหารบก) โดยมีความมุ่งหมายหลัก เพื่อเตรียม การรองรับภัยคุกคามรูปแบบดั้งเดิม อันได้แก่ภัยคุกคามทางทหารจากภายนอกประเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจทำให้ได้กำลังพลสำรองส่วนหนึ่ง ที่ไม่สมัครใจเข้ารับราชการทหาร และในขณะเดียวกัน อาจทำให้กำลังพลสำรองอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งมีความสนใจและประสงค์ จะเข้ารับราชการทหารไม่ถูกเรียกจากทางราชการทหาร ทำให้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการเรียกพลทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะบรรลุผลในเชิงปริมาณ จากการที่มีจำนวนกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร จากการเรียกพลได้ตามเป้าหมายที่กำหนด แต่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าบรรลุผลในเชิงคุณภาพ อย่างเต็มประสิทธิภาพหรือไม่ อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งของระบบ กำลังพลสำรอง ทั้งในระบบเดิม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในระบบใหม่ (ปัจจุบัน) ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง คือ ความสมัครใจของกำลังพลสำรองในการรับราชการทหาร ทั้งนี้ สามารถเปรียบเทียบได้จากกำลังพลอีกประเภทหนึ่ง คือ ทหารกองประจำการ โดยอ้างอิง จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รับรู้กันโดยทั่วไป ทั้งในด้านประสิทธิภาพของกำลังพลเป็นรายบุคคล และเป็นรายหน่วยระหว่างหน่วยทหารที่มีคุณลักษณะและขีดความสามารถพิเศษ ได้แก่ กองพันจู่โจม รักษาพระองค์ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ที่บรรจุทหารกองประจำการที่มาจากการคัดเลือก ทหารกองเกิน ที่ร้องขอเข้ากองประจำการ ซึ่งจะมีระดับขีดความสามารถสูงกว่าหน่วยทหารทั่วไป

ที่บรรจุกุฬาร กงประจำการที่มาจากการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ และด้วยความสำคัญดังกล่าว กองทัพบก จึงได้กำหนดให้การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร เป็นงานที่สำคัญประการหนึ่งในร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙ ที่จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด คือ กำลังพลสำรองทั้งหมดของกองทัพบกมาจากการอาสาสมัคร ซึ่งนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ ในระดับยุทธศาสตร์และมีความท้าทายในการดำเนินการ

ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ในกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งมีบทบาทในการช่วยเหลือเจ้ากรมกำลังพลทหารบก ในการวางแผน ประสานงานและกำกับดูแล เกี่ยวกับงานด้านกำลังพลตามที่ได้รับมอบหมายจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก โดยการวิเคราะห์จากบทเรียนทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้บุคคลต่างๆ สมัครใจเป็นกำลังพลสำรอง เพื่อประยุกต์ในการนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งจะมีผลทำให้กองทัพบกมีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากมีหลักประกันในความต่อเนื่องของการปฏิบัติการ ภายใต้ระบบกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพ อันเนื่องจากการมีกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ และเต็มใจในการร่วมปฏิบัติกับกำลังประจำการในทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก
๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

๑. ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในห้วงเวลาที่ผ่านมา ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในห้วงเวลาปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง
๒. แหล่งข้อมูลหรือประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในระดับนโยบาย ระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และระดับปฏิบัติ รวมถึงบุคคลที่อยู่ในข่ายจะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองได้
๓. ขอบเขตด้านเวลา เวลาที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่ ตุลาคม ๒๕๖๐ – พฤษภาคม ๒๕๖๑ รวม ๘ เดือน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. แหล่งข้อมูลและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

๑.๑ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ (สัมภาษณ์) กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มระดับนโยบาย ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในกองทัพบก กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการและกรมฝ่ายกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้อง คือ กรมกำลังพลทหารบก กรมยุทธการทหารบก และหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และกลุ่มระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกพลหรือเรียกกำลังพลสำรอง ในสังกัดกองทัพภาค รวมถึงบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองได้

๑.๒ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูลจำนวน ๒๑ นาย โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มระดับนโยบาย ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในกองทัพบก จำนวน ๔ นาย ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เสนาธิการทหารบก รองเสนาธิการทหารบก (สายงานกำลังพล) และรองเสนาธิการทหารบก (สายงานยุทธการ) กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการและกรมฝ่ายกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้อง คือ กรมกำลังพลทหารบก กรมยุทธการทหารบก และหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ในระดับผู้บัญชาการกองขึ้นไป หน่วยละ ๓ นาย รวม ๙ นาย และกลุ่มระดับปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกพลหรือเรียกกำลังพลสำรองในสังกัดกองทัพภาคๆ ละ ๒ นาย รวม ๘ นาย ได้แก่ ฝ่ายสรรพกำลังพลทหารบก ๑ นาย กับ ผู้บังคับกองพัน ซึ่งเป็นหน่วยรับการบรรจุ ๑ นาย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองได้ ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔-๕ ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ มาแล้วของศูนย์ฝึกหรือหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ ๑ หน่วย รวม ๔ หน่วย จำนวน ๓๔๔ นาย จากจำนวนทั้งสิ้น ๒,๔๕๘ นาย และทหารกองประจำการทั้ง ๔ ผลัดของกองร้อยมณฑลทหารบก ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ ๑ หน่วย รวม ๔ หน่วย จำนวน ๓๐๘ นาย จากจำนวนทั้งสิ้น ๑,๓๔๔ นาย ซึ่งคำนวณได้ตามสูตรของ Yamane โดยใช้แบบสอบถามรวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

๒. เครื่องมือที่ใช้คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กับใช้แบบสอบถาม เพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญและกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับ รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎีเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบทความที่เกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบถึงกฎหมาย และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก
๒. ได้ทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก
๓. ได้ข้อเสนอแนะทั้งเชิงนโยบาย และการนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

บทที่ ๒

แนวคิดเกี่ยวกับการอาสาสมัคร และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ และกรอบความคิดของการวิจัย ดังนี้

๑. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการอาสาสมัคร
๒. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการ
๓. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ
๔. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจ
๕. กิจกรรมกำลังพลสำรองของต่างประเทศ
๖. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๗. แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. กรอบความคิดของการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการอาสาสมัคร

๑. ความหมายและคุณสมบัติของอาสาสมัคร

อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แห่งประชาชน และสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งอื่นใด บุคคลที่อาสาเข้ามาช่วยเหลือสังคมด้วยความสมัครใจเสียสละ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน สมพร เทพสิทธิ์า (๒๕๕๖ : ๒) ได้เสนอแนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย ต่อที่ประชุมสมัชชาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๖ ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ ระบุว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงาน เพื่อประโยชน์แห่งประชาชนและสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงิน โดยผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ คือ ความสุข ความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนสังคมและประเทศชาติ

คุณสมบัติที่สำคัญของอาสาสมัครมี ๓ ประการ คือ ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเป็นเพราะหน้าที่ เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม หรือสาธารณประโยชน์ และทำโดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของมีมูลค่าแทนเงิน

อาสาสมัครในอุดมคติหรืออาสาสมัครที่พึงประสงค์ คือ อาสาสมัครที่มีอุดมคติ หรืออุดมการณ์มีจิตและวิญญาณของอาสาสมัคร (Spirit of Volunteerism) และมีคุณธรรมอาสาสมัคร ควรยึดถืออุดมคติของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรมพระบรมราชชนกที่ว่า “ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ประโยชน์ส่วนตัวเป็นกิจที่สอง” กล่าวคือ ถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตนอาสาสมัครควรมีศรัทธาในการเป็นอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น ตามกระแสพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ ๙ ที่ว่า “อาสาสมัครจะต้อง

ระลึกอยู่เสมอว่าศรัทธาในงานอาสาสมัคร เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นนั้น เกิดขึ้นด้วยตนเอง ตนมีความรู้สึกเห็นชอบในงานอาสาสมัครมีศรัทธาที่จะทำงาน มีเวลาที่จะปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะเป็นอาสาสมัคร”

๒. ลักษณะการทำงานของอาสาสมัคร

จารุพงศ์ พลเดช (๒๕๕๑ : ๑๐) ได้สรุปไว้ดังนี้

๒.๑ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “เต็มใจ” การทำงานอาสาสมัครไม่มีการบังคับขู่เข็ญให้ทำแต่เป็นการเต็มใจทำงานที่ตนรักมีความปรารถนาดีต่อคนอื่นอยากเห็นเขามีความสุข

๒.๒ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ตั้งใจ” คนเรานั้น เมื่อมีความเต็มใจในการทำงานแล้วจะทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่น ตั้งใจทำให้เกิดผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ ไม่ย่อท้อกับอุปสรรคหรืองานลำบากใดๆ มีความเต็มใจในการทำงาน ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ โดยมีต้องให้ใครมาบังคับ

๒.๓ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “พอใจ” พอใจในงานที่ทำด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ผลงานที่ออกมานั้น ก็เป็นความพอใจของคนทำงานที่ทำให้คนอื่นเขาเข้าใจ ทำให้เขามีความสุข ความสำเร็จความสมหวังเกิดความพอใจในการทำงานอย่างมีความสุข

๒.๔ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ดีใจ” ดีใจที่ได้ทำงานที่ตนนั้นมีความเต็มใจตั้งใจและพอใจที่ได้ทำงาน เมื่อทำงานแล้วก็เกิดความดีใจจากผลงานที่ได้ทำไว้ให้ปรากฏแก่สาธารณชนเป็นที่ประจักษ์ตามความต้องการของตน

๒.๕ การเป็นอาสาสมัครนั้นต้อง “ภาคภูมิใจ” ในงานที่ตนทำไม่ว่าจะเป็นงานใดๆ ที่ได้ทำลงไปเพื่อประโยชน์แก่สาธารณะ คนเราเกิดมาไม่มีใครน่าอะไรติดตัวมา แต่เมื่อเกิดเป็นคนแล้วก็ทำแต่ความดี มีผลงาน เมื่อจากโลกไปนี้ไปแล้วสิ่งที่เหลือคือความภาคภูมิใจของตนเองครอบครัวและชุมชน

๓. บทบาทและความสำคัญของอาสาสมัคร

อาสาสมัครมีบทบาทที่สำคัญในงานสังคมสงเคราะห์ การแก้ไขปัญหาสังคม และการพัฒนาสังคมเป็นกำลังสำคัญของรัฐบาลและองค์การเอกชนที่ช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาความทุกข์ยากเดือดร้อนประเภทต่างๆ เช่น ผู้เจ็บป่วยตามโรงพยาบาล ผู้ประสบสาธารณภัยช่วยในการแก้ไขปัญหาสังคม เช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม และช่วยในการพัฒนาสังคม เช่น การพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

สมัชชาแห่งสหประชาชาติได้กำหนดให้ปี พ.ศ.๒๕๔๔ เป็นปีอาสาสมัครสากล เพื่อเน้นถึงความสำคัญของงานอาสาสมัคร และสะท้อนให้ผู้คนในสังคมภาครัฐภาคธุรกิจและองค์การเอกชน ได้หาแนวทางที่จะส่งเสริมสนับสนุนยกระดับและสร้างความเข้มแข็งให้แก่งานอาสาสมัคร ทั้งระดับบุคคลกลุ่มและสาธารณชน

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๓ เห็นชอบตามที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการแห่งชาติ เสนอให้ประเทศไทยจัดกิจกรรมเนื่องในโอกาสปีอาสาสมัครสากล และกำหนดให้ วันที่ ๒๑ ตุลาคม ของทุกปี อันตรงกับวันคล้ายวันพระราชสมภพสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ซึ่งรัฐบาลกำหนดให้เป็นวันสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ เป็นวันอาสาสมัครไทย

๔. ปฎิญาอาสาสมัครไทย

ในโอกาสปีอาสาสมัครสากลและวันอาสาสมัครไทย รัฐบาลพร้อมด้วยหน่วยงานองค์การที่มีอาสาสมัครและบรรดาอาสาสมัครทั้งหลาย จึงได้ประกาศปฎิญาอาสาสมัครไทย เพื่อแสดงเจตนารมณ์และพันธกิจที่จะส่งเสริมงานอาสาสมัคร ให้มีความเจริญก้าวหน้า ตลอดจนส่งเสริมบทบาทการปฏิบัติภารกิจของอาสาสมัครให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติยิ่งขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ อาสาสมัครมีบทบาทในการบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่สังคม ทั้งในด้านการสังคมสงเคราะห์ผู้ประสบความทุกข์ยากเดือดร้อน การป้องกันแก้ไขปัญหา การพัฒนาสังคม และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างเป็นธรรม

ข้อ ๒ อาสาสมัครที่พึงประสงค์ต้องมีจิตวิญญาณของอาสาสมัคร เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม ประเทศชาติ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้มื่ออุดมการณ์ โดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือประโยชน์ส่วนตน ทำงานด้วยความเสียสละ กระตือรือร้น เอื้ออาทร บริสุทธิ์ใจ และมีศรัทธาที่จะทำงานอาสาสมัคร

ข้อ ๓ อาสาสมัครสมควรได้รับการยกย่องสรรเสริญเพราะเป็นผู้สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

ข้อ ๔ ภาครัฐและเอกชนจะต้องส่งเสริมสนับสนุนงานอาสาสมัครอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยพัฒนาอาสาสมัครให้มีความรู้ ความสามารถ อุดมการณ์ และคุณธรรม

ข้อ ๕ ภาครัฐและภาคเอกชนต้องส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้งานอาสาสมัครมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อ ๖ ภาครัฐต้องจัดให้มีกฎหมายหรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัครให้การคุ้มครอง และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๗ ภาครัฐและภาคเอกชนควรส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกในการเป็นอาสาสมัครให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป

ข้อ ๘ ภาครัฐรัฐวิสาหกิจ องค์กรธุรกิจและองค์กรต่างๆ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่ขององค์กรได้ปฏิบัติงานอาสาสมัครที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนสังคมและประเทศชาติโดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ ๙ ภาครัฐต้องจัดตั้งคณะกรรมการ โดยมีผู้แทนของภาครัฐ และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับงานอาสาสมัครเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแผนงานส่งเสริมสนับสนุนประสานงานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

๕. นโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร

งานอาสาสมัครเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และบุคคลที่เข้ามาเป็นอาสาสมัคร ได้เสียสละเวลาอันมีค่าตลอดจนความสุขส่วนตัว เพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำประโยชน์ให้แก่สังคม โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนนั้น ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ โดยเฉพาะในสังคมไทยยุคใหม่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมวิถีชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้เป็นปัญหาทางสังคม การที่มีอาสาสมัครเข้ามาช่วยรัฐบาล บรรเทาปัญหาของบ้านเมืองนั้น นับว่าเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่ง และสอดคล้องกับทุกภาคส่วนในการ

เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนา งานอาสาสมัคร รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายการพัฒนางานอาสาสมัคร ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนอาสาสมัครอย่างจริงจัง โดยการพัฒนาอาสาสมัคร ให้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศการณ์และคุณธรรม เพื่อจะได้เป็นพลังสำคัญในการสงเคราะห์ผู้มี ปัญหา การป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนาสังคม พัฒนาองค์กร และการส่งเสริมความมั่นคงของชาติ

๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการงานอาสาสมัคร เพื่อให้ภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีอาสาสมัครได้บริหารจัดการงานอาสาสมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕.๓ จัดตั้งองค์การอาสาสมัครระดับชาติ โดยให้มีคณะกรรมการส่งเสริม และประสานงานอาสาสมัครแห่งชาติ ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และอาสาสมัคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายแผนงานส่งเสริมสนับสนุนประสานงานติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร

๕.๔ ส่งเสริมการจัดตั้งสถาบันหรือศูนย์ฝึกอบรมอาสาสมัคร ทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด เพื่อจัดให้มีการฝึกอบรมอาสาสมัครประเภทต่างๆ ให้อาสาสมัครเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ อุทิศการณ์ คุณธรรม และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๕.๕ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับท้องถิ่น เพื่อเป็น ศูนย์ข้อมูลกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประสบการณ์ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานงาน ของอาสาสมัคร รวมทั้งจัดทำทะเบียนอาสาสมัคร และให้อาสาสมัครได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่ตรงกับความสนใจ

๕.๖ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาสาสมัครประเภทต่างๆ เพื่อช่วยให้อาสาสมัคร ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน และมีผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนสังคม และประเทศชาติ

๕.๗ ประชาสัมพันธ์งานอาสาสมัคร ให้เป็นที่แพร่หลายเป็นที่รู้จักยอมรับ ของภาครัฐภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป

๕.๘ จัดให้มีสวัสดิการส่งเสริมขวัญกำลังใจ และให้การยกย่องอาสาสมัคร รวมทั้งหน่วยงานองค์กรที่มีอาสาสมัครที่ปฏิบัติงานด้วยความเข้มแข็งเสียสละ มีผลงานดีเด่น ที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนสังคม และประเทศชาติ ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานเอกชน ได้ปฏิบัติงานอาสาสมัคร โดยไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้ จะต้องไม่มีผล ทำให้เกิดความเสียหายต่องานราชการ

๕.๙ ให้การสนับสนุนการจัดงานวันอาสาสมัครไทย ทั้งในระดับชาติ และระดับจังหวัด เพื่อส่งเสริมสนับสนุนบทบาท และความสำคัญของอาสาสมัคร และงานอาสาสมัคร

๕.๑๐ ปลูกจิตสำนึก และจิตวิญญาณของอาสาสมัครในบุคคลกลุ่มต่างๆ ทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชน ตลอดจนนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานภาคเอกชน ในการทำงานเพื่อสังคม

๕.๑๑ ให้มีกฎหมาย หรือระเบียบรับรองรับสถานภาพของอาสาสมัคร ให้การคุ้มครอง และเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑๒ จัดตั้งสภาอาสาสมัครแห่งชาติ เป็นองค์การอิสระ โดยหน่วยงาน และองค์การที่มีอาสาสมัครเป็นสมาชิก เป็นผู้บริหารงาน โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ (Needs Theory)

สมยศ นาวิการ (๒๕๔๐ : ๑๒๗) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการไว้ว่าทฤษฎีความต้องการถูกพิจารณาว่าเป็นแบบของการจูงใจจากภายใน เนื่องจากความต้องการของบุคคล อยู่ภายในตัวของเขาแรงจูงใจให้กระทำของเขาได้มาจากพลังที่อยู่ในตัวของเขา

การพิจารณาถึงทฤษฎีความต้องการต่างๆ ชี้ให้เห็นว่า นักวิชาการยังไม่เห็นพ้องกัน ในการแยกประเภทความต้องการของมนุษย์ที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่สิ่งเหล่านี้ ดูเหมือนว่าเป็นความ แตกต่างทางภาษาเท่านั้น ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางชีวภาพ ความต้องการปฐมภูมิ ความต้องการเบื้องต้นต้องการการตอบสนอง เพื่อความอยู่รอดของชีวิต ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นของทุกคน แต่การเรียกร้องแตกต่างกัน ในแต่ละบุคคลส่วนความต้องการทางสังคมจิตใจ หรือหุติยภูมิไม่ได้มีความสัมพันธ์ โดยตรงกับ ความอยู่รอด แต่ความต้องการเหล่านี้จะแตกต่างกันระหว่างบุคคลมากกว่าความต้องการทางชีวภาพ ความต้องการทางสังคมจะปรากฏขึ้นมาภายหลังจากความต้องการทางชีวภาพได้รับการตอบสนอง แล้ว ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ความต้องการความรับผิดชอบ การยอมรับทางสังคม การยกย่องความสำเร็จ อำนาจ และความสมหวังของชีวิต

๒. ทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เรียกว่า ทฤษฎีลำดับ ขั้นตอนความต้องการ (Hierarchy of Need) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับ และอ้างอิงกันอย่างกว้างขวาง ทุกวงการ ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การสนองตอบความต้องการจะจูงใจให้คนนั้นตั้งใจทำงานหรืออาจกล่าวได้ว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการนั้นคือ ใช้ความต้องการของพนักงานเป็นเครื่องจูงใจให้ขยันทำงาน ความต้องการของมนุษย์มี ๕ ขั้นตอนดังนี้ (สมคิด บางโม, ๒๕๔๖ : ๑๘๑ - ๑๘๓)

๒.๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการ ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านนี้ คนเราต้องการได้รับการตอบสนองก่อนความต้องการอื่นๆ

๒.๒ ความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัย (Security Need) เป็น ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและความปลอดภัยของชีวิต อาทิ ไม่มีโจรผู้ร้ายมารบกวน และมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ

๒.๓ ความต้องการความรัก (Love Need) หรือการติดต่อสัมพันธ์ (Affiliation Need) อาทิความอยากมีเพื่อน อยากเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ความอยากเป็นสมาชิกของกลุ่ม

๒.๔ ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่เป็นความรู้สึกภายใน เช่นอยากเรียนเก่ง อยากเล่นกีฬาเก่ง อยากได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อที่จะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น

๒.๕ ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการบรรลุถึงสิ่งที่ตนสามารถจะเป็น คือประสบความสำเร็จสมบูรณ์แบบในชีวิต เป็นความต้องการที่เกิดจากความตระหนักในตนเอง ความต้องการระดับนี้ไม่เกี่ยวกับความสูงต่ำของตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการใน ๔ ชั้นแรก นั้นได้รับการตอบสนองแล้วเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป มาสโลว์ (Maslow) เห็นว่าความต้องการ ๕ ประการจะถูกจัดอันดับจากความสำคัญจากระดับล่างสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ไปจนถึงระดับบนสุด คือ ความต้องการความสมหวังในชีวิต มนุษย์จะถูกจูงใจด้วยความต้องการในระดับล่างก่อนจนกว่าจะได้รับความพอใจในระดับหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไปอีกตามลำดับจนถึงระดับบนสุด

๓. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierachy Theory)

ทฤษฎีนี้ เสนอโดยแอลเดอร์เฟอร์ (C.P. Alderfer) ในปี พ.ศ.๒๕๑๒ ด้วยเจตนาที่จะปรับปรุงแนวคิดลำดับความต้องการ ๕ ชั้น ของมาสโลว์ ซึ่ง แอลเดอร์เฟอร์ได้วิจัยแล้ว พบว่ามีขั้นมากไปให้ลดจำนวนลำดับลงจึงเรียก ทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ว่า Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory โดยมีความต้องการมีเพียง ๓ ลำดับ คือ

๓.๑ ความต้องการความคงอยู่ของชีวิต (Existence) เป็นความต้องการที่ตรงกับความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยในขั้นที่ ๑ และ ๒ ของมาสโลว์

๓.๒ ความต้องการมีความสัมพันธ์ (Relatedness) เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง รวมถึงลักษณะความต้องการทางสังคมใน ลำดับที่ ๓ ของมาสโลว์

๓.๓ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) เป็นความต้องการระดับสูงที่ตรงกับความต้องการลำดับที่ ๔ และ ๕ ของมาสโลว์ ที่เน้นความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการจะคิดสร้างสรรค์สร้างคุณประโยชน์ให้กับองค์กรและสังคม

แอลเดอร์เฟอร์ เรียงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ให้สั้นลงเพราะค้นพบจากการวิจัยว่าความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไม่มีลักษณะแยกย่อยเป็นอิสระต่อกัน แต่มีลักษณะเป็นกลุ่มความต้องการที่สำคัญเพียง ๓ กลุ่ม นอกจากนี้ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาสนองความต้องการจากลำดับ ๑ ไปหาลำดับ ๓ นั้น ถ้าบุคคลได้พบความคับข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูงก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชยตัวอย่าง เช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะชดเชยด้วยการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานและสร้างความรู้สึที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้รับความรักและความนิยมเพิ่มขึ้น และจากการนำเสนอข้างต้นที่ว่าความต้องการมีเพียง ๓ ลำดับ คือ Existence-Relatedness-Growth จึงเรียกว่า ERG Theory

๔. ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Socially Acquired Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ในปี พ.ศ.๒๕๐๕ เน้นความต้องการของมนุษย์มี ๓ ประการ โดยเป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคลความต้องการ ๓ ประการ มีดังนี้ คือ

๔.๑ ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) โดยต้องการมีความสามารถปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา

๔.๒ ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) โดยต้องการความรักใคร่ชอบพอเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้าง

๔.๓ ความต้องการอำนาจ (Need for Power) โดยต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชาต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ วางกรอบมุ่งไปที่ความต้องการ ๓ ประการ ที่อยู่เหนือระดับความต้องการความคงอยู่ของชีวิตเหนือระดับความต้องการระดับ ๑ และ ๒ ของมาสโลว์ จัดว่าเป็นความต้องการในระดับสูงความเป็นจริงของทฤษฎีนี้ จะเกิดขึ้นกับรากฐานความเป็นอยู่ในองค์การที่สามารถจัดการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางร่างกายและความมั่นคงปลอดภัยของบุคลากรได้ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว บุคลากรจึงต้องการความสำเร็จต้องการความสัมพันธ์ที่ดี และต้องการอำนาจตามมา

๕. ความต้องการและแรงขับ

นอกเหนือจากลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตามข้อเสนอแนะ ของมาสโลว์ (Maslow : ๑๙๕๓) ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้จำแนกลักษณะสำคัญของความต้องการ รวมทั้งแรงขับ และแรงจูงใจ ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๕.๑ ความต้องการ (Need) หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างแล้วต้องการได้รับสิ่งนั้น เช่น ขาดอาหารทำให้หิวก็ต้องหาอาหาร เพื่อนำมารับประทาน อ่อนเพลียเนื่องจากพักผ่อนไม่เพียงพอก็ต้องพักผ่อน ไม่มีเงินขาดเงินก็ต้องการเงิน สำหรับค่าใช้จ่าย ไม่ได้รับการยอมรับยกย่อง ไม่มีชื่อเสียง ไม่มีเกียรติยศก็ต้องยอมรับ ต้องการมีชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เป็นต้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้ อาจสรุปได้ว่าเป็นความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางด้านจิตใจ

๕.๒ แรงขับ (Drive) หมายถึง สภาพความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย ในขณะที่เกิดความต้องการ เพื่อจะให้บรรลุความต้องการ หรือกล่าวได้ว่าความต้องการของร่างกายทำให้เกิดแรงขับนั่นเอง แรงขับเป็นกระบวนการภายใน ซึ่งจะเพิ่มให้แก่พฤติกรรม พลังแรงขับ อาจได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม เช่น อุณหภูมิอากาศ ซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรม เป็นกระตือรือร้น เฉื่อยชา หรืออารมณ์รุนแรงได้ แรงขับนั้น มีทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดี โดยส่วนดี คือ สร้างกำลังพลังทำให้บุคคลเกิดกำลังใจ ทะเยอทะยานและใช้ความสามารถของตนเต็มที่ เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ส่วนไม่ดี คือ หากมีแรงขับมากเกินไปทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจโดยแรงขับมี ๒ ประเภท ดังนี้

๕.๒.๑ แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับ ที่เกิดขึ้นภายในตัวของเราเอง ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความรู้สึกทางเพศ ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว ความรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นแรงผลักดัน ที่เกิดจากความต้องการหรือสภาวะภายในร่างกาย ซึ่งอวัยวะของร่างกายจะไปกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติในสิ่งที่ร่างกายต้องการ

๕.๒.๒ แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับ ที่เกิดจากการรับรู้ทางกิจกรรมหรือแรงกดดันทางจิตใจ (Social Motives) เช่น ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการมีฐานะ ความต้องการตำแหน่งหน้าที่การงาน ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการการยอมรับ ความต้องการมีเกียรติยศ เป็นต้น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจ

๑. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจครอบคลุมความหมายถึงการจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ และมูลเหตุจูงใจในการทำงาน

๑.๑.๑ ความหมายการจูงใจ

การจูงใจมนุษย์เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้น จึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวได้ นอกจากนั้นแล้ว ผลของการจูงใจก็ยิ่งยากแก่การวัดอาทิ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้น มิได้หมายความว่าระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมออย่างไรก็ตาม สำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้นเป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า “Movere” หมายถึง การเคลื่อนไหวอันเป็นเรื่องราวของความรู้สึก ซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ (สร้อยตระกูล ติวานนท์ อรรถมานะ, ๒๕๔๒ : ๘๓) บุคคลแต่ละคนล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างกันในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้สถานการณ์เดียวกันมิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างเป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นแตกต่างกันไปด้วย

การจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนว่าบุคคลแต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะอะไร ถ้าหากสามารถจะบอกสาเหตุพฤติกรรมของแต่ละคนได้ก็คงจะทำให้การดำเนินชีวิตของเราง่ายขึ้น เพราะการเข้าใจสาเหตุพฤติกรรมจะช่วยให้คนเรามีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้อภัยกันได้ง่ายขึ้น แต่ในชีวิตจริงแม้แต่บุคคล ๒ คน ที่รู้จักกันเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน เป็นต้นว่าบิดา มารดา และบุตร สามีภรรยา ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิทก็ยากที่จะบอกสาเหตุของพฤติกรรมของคนที่เรารักและสนิทได้ถูกต้อง ทุกครั้ง เพราะสาเหตุของพฤติกรรมเป็นที่สังเกตไม่ได้ และบางครั้งผู้แสดงพฤติกรรมเองก็อาจจะบอกไม่ได้ว่าทำไมตนเองจึงแสดงพฤติกรรม เช่นนั้น

นักจิตวิทยาได้พยายามอธิบายสาเหตุของพฤติกรรม จึงพยายามสร้างทฤษฎีขึ้น โดยใช้ความคิดรวบยอดสมมติฐานที่เรียกว่าการจูงใจ ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดหมาย แต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอธิบายพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งอ้างอิง (สุรางค์ โค้วตระกูล, ๒๕๔๑ : ๑๕๓)

๑.๑.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

ในเรื่องของการทำงานจะต้องระลึกถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรและใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทำงานจะมีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจ มีความตระหนักรู้งานที่ทำอยู่จะก่อให้เกิดความพอใจและกระตุ้นให้รู้สึกรักงานช่วยให้ชีวิตก้าวหน้า จึงทำให้มีการทำงานด้วยความกระตือรือร้น การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานแตกต่างกันย่อมมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน คนบางคนทำงานเพราะชอบงานที่ทำ การได้ทำงานแล้วมีความสุขเรียกว่ามีแรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจ จึงถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยตรงและการที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในหน้าที่ที่รับผิดชอบแตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์แตกต่างกัน เท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าประการหนึ่ง คือการปฏิบัติงานนั้นได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันเป็นเหตุให้ แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการทำงานมากน้อยแตกต่างกันไปด้วย แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งการให้ความหมายของแรงจูงใจนั้น ได้มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (๒๕๓๘ : ๑๕๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้ จากภายในและภายนอกตัวบุคคลจะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลาแรงกายแรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังภายในของคนปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

พนัส หันนาคินทร์ (๒๕๔๒ : ๑๓๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การมาตรการต่างๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคลเป็นกลุ่มหรือจัดระบบองค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์ (๒๕๔๓ : ๑๐) กล่าวว่าแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อินทรีย์ได้เพิ่มพูนความสามารถความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายอันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

Garrison (๑๙๙๗ : ๒๐๘ อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, ๒๕๔๐ : ๔๐) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงขับภายใน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมออกในระยะแรก เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และพฤติกรรมต่อไปเรื่อยๆ เมื่อประสบผลสำเร็จ

Plunkett (๑๙๙๗ : ๓๙๑ อ้างถึงใน ทองวรรณ ศิริวรรณ, ๒๕๔๓ : ๙) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า คือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการภายในและอิทธิพลภายนอกของบุคคลซึ่งทำให้ตัวบุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา

Beach (๑๙๘๕ : ๓๗๙ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๓๒) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่ใช้พลังงานของเขา เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อรางวัล (Reward) ที่จะได้รับเป็นสิ่งตอบแทน

Guralnik (๑๙๗๐ : ๙๒๙ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๑๓๓) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการว่า หมายถึงแรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมโดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานสำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

Hodgett (๑๙๙๙ : ๓๖ อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, ๒๕๔๕ : ๑๓๕) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น เร่งเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคน อันจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายในเป็นพลังมีการเร่งเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บังการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ โดยอาจด้วยการกระตุ้นเร้า และทำให้เกิดอิทธิพล เช่นว่านั้น ด้วยวิธีเชิงบวก (Positive) ดังเช่นการดำเนินการ เพื่อสนองความปรารถนาต่างๆ ให้พอใจของบุคคลและด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

๑.๑.๓ การเชื่อมโยงปัจจัยที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๕๑ : ๑๐๙) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ โดยแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปพฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม ดังนี้

๑.๑.๓.๑ ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ และพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด

๑.๑.๓.๒ ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะให้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนองความต้องการนั้น

๑.๑.๓.๓ ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้ จะเป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

๑.๑.๓.๔ ทักษะที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงานก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

๑.๑.๓.๕ ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกันก็จะเกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกัน คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความพยายามมุ่งหวังไว้ต่ำ

๑.๑.๓.๖ การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วย

๑.๑.๓.๗ ความต้องการอย่างเดียวกันทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ เช่น การแสดงออกของความไม่พอใจ

๑.๑.๓.๘ แรงผลักดันที่แตกต่างกันทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

๑.๑.๓.๙ พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆ ทาง และมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงานเพื่อให้ได้เงิน และได้ชื่อเสียง ความยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่น

๑.๑.๔ มูลเหตุจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๕๑ : ๑๒๐) กล่าวว่า การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ต่อไปนี้

๑.๑.๔.๑ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

๑.๑.๔.๒ เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าแรง ค่าสมนาคุณ โบนัส ค่าตอบแทน รวมทั้งฐานะทางครอบครัว รายจ่ายของครอบครัว ซึ่งมีผลต่อการทำงาน

๑.๑.๔.๓ ฐานะทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคมตำแหน่งงาน หน้าที่การงานของแต่ละคน ได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความภูมิใจ และมีความรับผิดชอบมากขึ้น

๑.๑.๔.๔ เจตคติต่องานความรู้สีกว่างานนั้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนและสังคม นอกจากนี้ความถนัด ความสนใจ ความเอาใจใส่ก็มีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก

๑.๑.๔.๕ ความมีอิสระในการทำงาน ความสามารถที่จะได้รับความรู้ความสามารถได้เต็มที่ โดยไม่ต้องมีใครบังคับมีอิสระในการทำงานเหล่านี้ เป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน

๑.๑.๔.๖ การแสดงออกของความต้องการในแต่ละสังคมจะแตกต่างกัน

๑.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ มีหลายทฤษฎีและแตกต่างกันไปทุกทฤษฎีต่างก็มีความคล้ายคลึงกันเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เนื้อหาทฤษฎีที่เน้นกระบวนการที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษามีตัวอย่าง เช่น

๑.๒.๑ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เทย์เลอร์

ในยุคของการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) วิศวกรชาวอเมริกันคือ Frederick W. Taylor ได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์มาใช้ใน

การจัดการ ซึ่งก่อให้เกิดปรัชญาของการบริหารที่เน้นหลักการพื้นฐานของการนำวิทยาศาสตร์มาใช้ ในกิจกรรมการบริหาร การเน้นการให้สิ่งจูงใจกับผู้ทำงาน โดยถือหลักการว่าทำงานมากได้เงินมาก (More Production More Money) และเน้นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคลอย่างสูงสุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ (วรเดช จันทรศร, ๒๕๔๔ : ๓๒) ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการจูงใจ ในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการกำหนดเวลากับความสามารถในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนเป็นรายชิ้นงานการให้โบนัสกับผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เทย์เลอร์ เห็นว่าสิ่งจูงใจ ทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จูงใจให้พนักงานแต่ละคนทำงานจำนวนเงินที่พนักงานรับ จะมีความสำคัญมากกว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติพนักงานจะทำงานอะไรก็ได้ที่ช่วยให้เขาได้รับค่าจ้าง มากพอการจูงใจตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของ Frederick W. Taylor ใช้ได้ผลในระยะสั้น เท่านั้น เนื่องจากมนุษย์มีชีวิตและจิตใจ ดังนั้นการปฏิบัติต่อลูกน้อง โดยให้ทำงานเหมือนเครื่องจักร จึงไม่อาจ ใช้ได้ในระยะยาว

๑.๒.๒ ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์

นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๙๓ เป็นต้น มาการบริหารหรือการจัดการ ได้มุ่งเน้นความสำคัญขององค์ประกอบในการจูงใจคนเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็นสภาพที่ทำงาน เงินเดือนหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นแรงจูงใจ (Incentive) แบบหนึ่ง Douglas McGregor จากสถาบัน Massachusetts Institute of Technology ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับคนในองค์การ โดยอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความแตกต่างกัน ๒ ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรก เป็นทัศนคติในทางลบ เรียกว่าทฤษฎี X และลักษณะที่สอง เป็นทัศนคติในทางบวกเรียกว่าทฤษฎี Y

ลักษณะบุคคลตามทฤษฎี X เชื่อว่าบุคคลนี้เกลียดไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพยายามกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดมีการสั่งการ โดยตรงการใช้ระเบียบและหน้าที่ในการลงโทษมีความจำเป็นต้องมีการจูงใจ โดยจะเน้นค่าตอบแทนด้านการเงินและผลประโยชน์อื่นๆ จะเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการพื้นฐาน เท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี X จะตั้งอยู่บน ข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ คือความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย

ส่วนลักษณะบุคคลตามทฤษฎี Y เชื่อว่าบุคคลไม่ได้เป็นเช่นทฤษฎี X โดยเชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการใช้แนวทางที่เหมาะสมคนจะควบคุมและสั่งงาน ด้วยตนเองแรงจูงใจ คือ ความรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ทุกคนผู้บังคับบัญชาเพียงจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่ช่วยให้บุคคลเหล่านี้ สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของเขาเอง ควบคู่ไปกับการสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรไปพร้อมกัน เท่านั้น เนื่องจากทฤษฎี Y จะตั้งอยู่บน ข้อสมมติฐานของการตอบสนองความต้องการในระดับสูงคือความต้องการทางด้านสังคมความต้องการ ชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

๑.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก

ในปี พ.ศ. ๒๕๐๒ Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดทีเดียว

Herzberg ให้ชื่อผลงานของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก โดยสมมติฐานของทฤษฎีมี ดังนี้

สิ่งจูงใจมี ๒ แบบ คือ แบบที่ ๑ เป็นสิ่งให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบที่ ๒ คือ การป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเรียกแบบที่หนึ่งว่า Motivators (ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น) และเรียกแบบที่สองว่า Hygienes (ปัจจัยค้ำจุน) ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้การทำงาน Herzberg พบว่ามี ๒ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ ดังนี้

๑. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดีปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และลักษณะของงานที่ทำ ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้ คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจ เพราะสามารถสนองความต้องการสำเร็จให้ชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงานและแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้นปัจจัยกระตุ้นทำให้คนทำงานมีความรู้สึกในด้านดีเป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคนปัจจัยกระตุ้น จะนำไปสู่การจูงใจในวิธีการบริหารงานด้วย

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น นโยบายของหน่วยงาน และการบริหาร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงานหรือเพิ่มแรงจูงใจได้ปัจจัยเหล่านี้ มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงานที่ทำอยู่ตัวอย่าง เช่น การนัดหยุดงานของคนงานในโรงงานมีปัญหาจากเรื่องเงิน ซึ่งอยู่ในปัจจัยค้ำจุน

สรุปได้ว่าตามทฤษฎีของ Herzberg มี ๒ มิติ ที่แตกต่างกันที่อยู่ด้วยกัน กล่าวคือ มิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปถึงไม่มีความพอใจ ส่วนอีกมิติหนึ่งเริ่มจากความพอใจในการทำงานต่อเนื่องไปจนถึงไม่มีความไม่พอใจ ดังนั้น ในกระบวนการที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สำหรับการนำทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ไปประยุกต์ใช้นั้น จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๒ ด้าน ทั้งด้านที่เรียกว่า Hygienes Factors หรือปัจจัยค้ำจุน จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน และด้านที่เรียกว่า Motivator Factors หรือปัจจัยจูงใจนั้น จะทำให้คนงานมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ทฤษฎีของ Herzberg ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติที่เกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒ ประการ คือ ประการที่หนึ่งคือ สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข และประการที่สอง คือ สิ่งที่ทำให้เขาไม่มีความสุขในการทำงาน แต่เดิมนั้น การจูงใจมักจะคิดว่าเป็นด้านการเงิน เท่านั้น การปรับปรุงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตการขาดงานและการออกจากงานจะน้อยลงซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นข้อสมมติฐานที่ไม่ถูกต้องแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานและไม่ให้เกิดปัญหาเท่านั้นเอง มิได้เป็นตัวจูงใจให้คนทำงานปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงานจะอยู่ที่ปัจจัยที่จะเป็นตัวจูงใจให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของพนักงานที่ Herzberg เรียกว่า Motivator Factors สำหรับปัจจัยค้ำจุนหรือ Herzberg เรียกว่า Hygienes Factors นั้น

เหมือนกับการมีสุขอนามัยดี ป้องกันเชื้อโรค หรือโรคภัยไข้เจ็บได้ คือ ป้องกันได้แต่ไม่ใช่ทำให้แข็งแรง ปัจจัยกลุ่มนี้หมายถึงเงินเดือน การบริหารงาน การตรวจสอบควบคุมงานและสภาพการทำงาน เช่น พนักงานทุกคนย่อมมีความหวังว่าจะได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม องค์กรก็ควรบริหารงานให้เหมาะสม ส่วนสภาพของงานก็ต้องเป็นที่พอใจแก่พนักงาน เมื่อองค์กรให้ปัจจัยเหล่านี้ แก่พนักงานในบางครั้งก็ให้เปล่าด้วยความจำเป็นหรือให้ตามกฎหมาย แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดหายไป เมื่อใดก็จะทำให้พนักงานไม่พอใจเป็นธรรมดา แล้วผลผลิตก็จะต่ำลง ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีของ Herzberg จะต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งสองด้านควบคู่กันไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานก็มีส่วนสำคัญไม่น้อย โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันซึ่งคุณภาพชีวิตและเทคโนโลยีต่างๆ เจริญก้าวหน้ามากนอกจากจะช่วยสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานแล้วยังเป็นตัวช่วยให้ปัจจัยกระตุ้นมีพลังแรงขึ้นด้วย

๒. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจไว้หลายท่าน ดังนี้

Van Dersal (๑๙๖๘) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับทางสังคม ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า

Gilmer (๑๙๖๗) ได้ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตโดยทั่วไปที่ได้รับมาทั้งนี้ องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ความมั่นคงปลอดภัยได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การจัดการได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น ค่าจ้างและค่าตอบแทนได้แก่จำนวนเงินประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ได้แก่ การให้โอกาสในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม โดยการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การดูงาน การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพการทำงาน ได้แก่ ระบบสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ลักษณะทางสังคม ได้แก่ ความรู้สึกพอใจที่ผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น บ้านพักพนักงาน เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (๒๕๓๕) ได้กล่าวถึงความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (๒๕๒๙) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจาก การประเมินประสบการณ์ในงานของคน อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของแต่ละคน ขึ้นอยู่กับว่างานนั้น ได้ทำให้บุคคลผู้นั้น ได้รับความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์อย่างน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไปในระหว่างที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับเป็นรากฐานแห่งความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจได้ องค์ประกอบส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสามารถและด้านบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นบทบาททำให้ตัวบุคคลเกิดความพึงพอใจในการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (๒๕๓๓) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะความพึงพอใจภายในปัจจัยสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในงานก็คือผู้บริหาร จะต้องเข้าใจ โครงสร้างการการจูงใจในตัวเองของเขาเองและนำความเข้าใจนี้ ไปใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการจูงใจ จะต้องมีความสามัญสำนึกที่ดีและมีความสามารถที่จะวินิจฉัย วิเคราะห์ ช่างสังเกตและสนใจมองลึกลงไปถึงความแตกต่างในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะได้ปฏิบัติ อย่างเหมาะสม โดยเหตุผลและข้อตกลงทางจิตใจเป็นจุดเริ่มต้นที่จะสามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ถูกต้อง โดยต้องคาดคะเนถึงความหมายของผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ และสิ่งจูงใจที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ ผู้บริหารควรจะค้นหาว่าอะไรที่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้กล่าวถึงว่าเป็นสิ่งจูงใจของพวกเขาได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

๑. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ในการแสดงออกเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจ (Decision) แตกต่างกันไป ดังนี้ แฮริสสัน (Harrison : ๑๙๙๙) กล่าวว่า เป็นขบวนการประเมินผลที่เกี่ยวกับทางเลือกหรือตัวเลือกที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการคาดคะเนผลที่เกิดจากการเลือกปฏิบัติต่างๆ ปับบังคับให้ผู้ตัดสินใจต้องเลือกปฏิบัติที่จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายได้มากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ (๒๕๔๒ : ๑๐๖) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกดำเนินการหรือไม่ดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆ ทาง สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (๒๕๔๔ : ๑๗๕) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกทางปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งการปฏิบัตินั้น มักจะเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ สอดคล้องกับ วิลาวัลย์ ตานศิริสุข (๒๕๕๐ : ๒๗) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล เพื่อพิจารณาเลือกทางปฏิบัติจากหลายทาง โดยผู้ตัดสินใจประเมินค่าทางเลือกนั้นแล้วว่าเป็นทางเลือกที่ปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์มากที่สุด สอดคล้องกับ เณตร์พัฒนา ยาวีราช

(๒๕๕๒ : ๕๐) ได้ให้ความหมายว่าการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกที่ต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าสนใจ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมาภายหลัง เป็นการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่างๆ นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๕๒ : ๑๕๗) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนการตัดสินใจประกอบด้วย การรับรู้ปัญหา การค้นหาข้อมูลการประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจเลือก และพฤติกรรมหลังการเลือกเป็นวิธีการที่บุคคล ควรประพฤติเพื่อให้ได้ผลสูงสุดของการตัดสินใจที่เหมาะสม

สรุป การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทาง เป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้การตัดสินใจนี้ อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งในการตัดสินใจเลือกเรียนนั้นก็ถือว่าเป็นการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดให้แก่ตนเอง เป็นการเลือกทางเลือกที่ตนสนใจตรงตามความถนัด ซึ่งในการเลือกเรียนนั้น ส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจต่างๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลตัดสินใจเลือกที่จะศึกษาในสิ่งที่บุคคลนั้น ได้ตั้งเป้าหมายไว้

๑.๒ ประเภทของการตัดสินใจ

ดรักเกอร์ (Drucker, ๑๙๖๖ : ๑๓๓-๑๔๒) แบบการตัดสินใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ การตัดสินใจในเรื่องทั่วไป และการตัดสินใจเรื่องเฉพาะ

๑.๒.๑ ประเภทของการตัดสินใจ (General Decision) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้น เพื่อการกำหนดหลักการณ์นโยบาย กฎระเบียบ กล่าวคือ เป็นการตัดสินใจที่อาจแก้ไขด้วยการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ การตัดสินใจ ๒ แบบแรก ของบาร์นาร์ด ก็เป็นการตัดสินใจประเภทนี้ ซึ่งเป็นการตัดสินใจเพื่อคนทั่วไปในองค์การ การตัดสินใจประเภทนี้จะเกิดขึ้น เมื่อผู้บริหารหน่วยงานกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม การตรวจตรา การมาทำงาน และการลา การพิจารณาความดีความชอบ การประสานข้อขัดแย้งและการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

๑.๒.๒ การตัดสินใจเฉพาะเรื่อง (Unique Decision) เป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้น เพื่อการพิจารณาเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นการเฉพาะ ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับเฉพาะคนบางคน บางกลุ่ม บางเรื่อง และบางเวลา หรือเป็นเรื่องเฉพาะที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ดังนั้น เมื่อเกิดปัญหาขึ้นทั้งผู้บริหารและครู ไม่อาจพิจารณาตัดสินใจได้ด้วยตัวเองตามลำพัง กรณีเช่นนี้ ผู้บริหารอาจใช้วิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการประชุมร่วมกับคณะครูเพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา

ไซมอน (Simon, ๒๕๐๙ : ๔๕-๔๙) ได้กล่าวถึงการตัดสินใจของผู้บริหารจะพิจารณาได้จากรูปแบบที่แตกต่างกัน ๒ แบบ คือ ๑. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจที่เกี่ยวกับแนวปฏิบัติหรือนโยบาย (Policy) ขององค์การ ซึ่งเป็นไปในลักษณะงานประจำการตัดสินใจสั่งการประเภทนี้ทำได้ง่ายๆ โดยอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีอยู่ ๒. การตัดสินใจที่ไม่กำหนดล่วงหน้า (Non Programmed Decisions) เป็นการตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากงานประจำหรือไม่เป็นตามนโยบายที่กำหนดไว้เป็นปัญหา ในสถานการณ์ใหม่ที่จะต้องใช้ความสามารถ เชิงสร้างสรรค์และดุลยพินิจในการแก้ปัญหา การตัดสินใจสั่งการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ จะแสดงให้เห็นประสิทธิภาพของผู้บริหาร

เพราะเป็นการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ข้อมูลที่สมบูรณ์ และถูกต้อง จึงมีความสำคัญยิ่ง “ไซมอน (Simon, ๒๕๐๙) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจ โดยยึดแบบแผนการตัดสินใจออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑. การตัดสินใจที่ยึดถือ เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ทำอยู่เป็นประจำไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีสิ่งที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง เช่น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรฐาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติไว้ การตัดสินใจในลักษณะนี้จึงทำได้ง่าย มักมีตัวอย่างเดิมให้ตัดสินใจตาม ตัวอย่าง เช่น การตัดสินใจงานธุรการ การเงิน ในกรณีของการเสนอเรื่องด่วน การใช้จ่ายเงินที่เป็นรายได้จากโครงการอาหารกลางวัน ของสถานศึกษา การรับเงินบริจาค ซึ่งมีระเบียบส่วนหนึ่งเป็นระเบียบกลางให้ยึดถือ เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ระเบียบกระทรวงการคลัง หรือ บางเรื่องจะมีระเบียบที่เจ้าสังกัด กำหนดขึ้น นอกจากนี้ ในหลายเรื่องที่ระเบียบหรือแนวปฏิบัติอาจไม่ชัดเจน หรือมีประเด็นที่เกิดขึ้นใหม่จากสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ก็อาจจะมีแนวการตอบข้อหารือ ซึ่งถ้าเกิดปัญหาในลักษณะเดียวกันก็สามารถยึดเป็นแนวทางได้ การตัดสินใจประเภทนี้ส่วนใหญ่ จะเป็นเรื่องที่มีผลกระทบไม่สูง ๒. การตัดสินใจในเรื่องที่ไม่มีแบบแผนในการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจในเรื่องที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ ยุ่งยากซับซ้อนไม่มีแบบอย่างการตัดสินใจมาก่อน ไม่มีกฎเกณฑ์การตัดสินใจที่แน่นอน ตัวอย่าง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การตัดสินใจเลือกว่าจะให้มีการปฏิรูปการศึกษาแบบใด จะใช้มาตรการใด จึงจะทำให้ นโยบายของสถานศึกษาที่ต้องการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ จะจัดหางบประมาณเพิ่มเติมโดยวิธีใด จะจัดสรรงบประมาณไปในเรื่องใด จึงจะทำให้สถานศึกษา ได้รับความนิยมสูง สามารถอยู่รอดในภาวะการแข่งขัน เรื่องเหล่านี้อยู่ในขอบเขตของการตัดสินใจ ประเภทที่ไม่มีแบบแผนให้ยึดถือ

มอร์เฟท จอห์น และเรลเลอร์ (Morphet, John, and Reller, ๒๕๑๗ : ๑๒๓ - ๑๒๗) แบ่งการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการโดยยึดลักษณะของงานออกเป็น ๓ ประเภท คือ ๑ การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ๒. การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนนโยบายที่มีอยู่ และ ๓. การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการเพื่อสิ่งแปลกใหม่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายใหม่

สรุป ประเภทของการตัดสินใจที่นักวิชาการด้านบริหารมีการจำแนกไว้ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และเหตุผลของแต่ละคน โดยจำแนกตามจำนวนบุคคล ที่มีส่วนร่วมตัดสินใจ จำแนกโดยลักษณะของงาน และจำแนกตามแบบแผนการตัดสินใจ

๑.๒.๓ กระบวนการตัดสินใจ

พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๒ : ๙๙) ได้กล่าวถึง กระบวนการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนต่างๆ ดังต่อไปนี้ การกำหนดปัญหา การกำหนดสิ่งที่คาดหวัง การรวบรวมข้อมูล การพัฒนาทางเลือก การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด การดำเนินการตัดสินใจ

สมคิด บางโม (๒๕๔๑ : ๑๘๑) การตัดสินใจจะเกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ผิดพลาด ควรจะต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ กระบวนการรวบรวมข่าวสารข้อมูลต่างๆ จากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา นำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การพิจารณา

แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้รวมทั้งการวิเคราะห์ และปริมาณค่าสำหรับแนวทางปฏิบัตินั้นๆ เลือกแนวทางปฏิบัติที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด ตัดสินใจสั่งการให้ปฏิบัติ โดยนำไปเปรียบเทียบกับการคาดคะเนที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น

การดี อนันต์นารี (๒๕๕๑) ได้ทำการศึกษาและรวบรวมเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจของนักบริหารไว้หลายท่าน และได้นำเสนอไว้ดังต่อไปนี้

คอฟแมน (Kaufman, ๑๙๗๖) เสนอขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจอย่างเป็นระบบ ๕ ขั้นตอน ดังนี้ ๑. การนิยามปัญหา ๒. การศึกษาหาทางเลือก ๓. การคัดทางเลือก ๔. การปฏิบัติตามทางเลือก และ ๕. การประเมินผลและการแก้ไขข้อบกพร่อง

เซเลนี (Zeleny, ๑๙๘๒) ได้เสนอกระบวนการตัดสินใจไว้สอดคล้องกับคอฟแมน โดยกล่าวว่า กระบวนการแก้ปัญหาในการตัดสินใจมี ๕ ขั้นตอนดังนี้ ๑. การศึกษาปัญหาและความต้องการ ๒. การศึกษาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา ๓. การเลือกทางเลือก ๔. การปฏิบัติและสนับสนุนตามทางเลือก และ ๕. การประเมินผล

روبินส์ (Robbins, ๑๙๙๐) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจไว้ ๕ ขั้นตอน เช่นกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างไปบ้าง ดังนี้ ๑. การกำหนดปัญหา ๒. การกำหนดมาตรการสำหรับใช้ในการตัดสินใจ เป็นการระบุถึงลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ต้องใช้พิจารณาในการตัดสินใจ ๓. การลำดับความสำคัญของมาตรการหรือปัจจัยที่กำหนดไว้ว่ามีความสำคัญมากที่สุด และเรียงลำดับไว้ ๔. การกำหนดทางเลือกที่จะมีความเป็นไปได้ เมื่อมีทางเลือกแล้ว ก็ต้องทำการประเมินทางเลือกว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร และ ๕. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

ภาวิตา ธาราศีสุทธิ และ วิบูลย์ ไตรณะบุตร (๒๕๔๒ : ๑๘๖) อธิบายไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ ๑ กำหนดปัญหา ขั้นที่ ๒ ค้นหาทางเลือก ขั้นที่ ๓ ประเมินทางเลือก ขั้นที่ ๔ ทำการตัดสินใจ ขั้นที่ ๕ ปฏิบัติตามการตัดสินใจ และ ขั้นที่ ๖ ประเมินผลลัพธ์และการจัดการป้อนกลับ

กระบวนการการตัดสินใจที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการสร้างทางเลือกที่ดีที่สุดจากแนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยผ่านกระบวนการของการตัดสินใจ ประกอบด้วย การรับรู้ถึงปัญหา การค้นหาข้อมูล การประเมินผลทางเลือก การตัดสินใจเลือก และการดำเนินการตัดสินใจ กระบวนการตัดสินใจตามรูปแบบข้างต้น เป็นกระบวนการตัดสินใจในการเลือกซื้อสิ่งของที่มีราคาสูง หรือมีผลกระทบต่อตนเองสูง เช่น การตัดสินใจซื้อรถยนต์ บ้าน การตัดสินใจเลือกทำงาน การตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้แก่บุตรหลานและอื่นๆ ซึ่งถ้ามาทำเปรียบเทียบกับการตัดสินใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนอนุบาลแล้วจะได้ขั้นตอนโดยสังเขป ดังนี้ ๑. การรับรู้ปัญหา ได้แก่ ตัดสินใจเลือกสถานศึกษาให้บุตรหลาน ๒. การค้นหาข้อมูล ได้แก่ การค้นหาแนวทางด้านการบริหาร การจัดการ และการบริการด้านการบริหารทางวิชาการ และชื่อเสียงของสถานศึกษา ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา และด้านการประชาสัมพันธ์ ๓. การประเมินผลทางเลือก โดยการเปรียบเทียบจุดเด่น จุดด้อย ของแต่ละสถานศึกษา ๔. การตัดสินใจเลือก ได้แก่ การตัดสินใจในการเลือกสถานศึกษา และ ๕. ดำเนินการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่ตนเองต้องการหลักจากได้ดำเนินการตามทางเลือก

กิจการกำลังพลสำรองของต่างประเทศ

๑. กิจการกำลังพลสำรองของต่างประเทศ

การศึกษาครั้งนี้จะทบทวนการดำเนินกิจการกำลังพลสำรองของประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ และสิงคโปร์ สรุปได้ตามตารางที่ ๒ - ๑ ดังนี้

ตาราง ๒ - ๑ สรุปการจัดเตรียมและการใช้กำลังสำรองของประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ และสิงคโปร์

ระบบ	ออสเตรเลีย	อังกฤษ	สิงคโปร์
การผลิตกำลังพลสำรอง	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบอาสาสมัคร (อายุ ๑๗ - ๒๔ ปี) - พลทหารกองหนุนผลิตโดยหน่วยฝึกทั่วประเทศเป็นการฝึกพื้นฐานและฝึกชำนาญการทางทหาร - นายทหารประทวนกองหนุนคัดจากกำลังพลสำรองประเภทพลทหารที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลื่อนยศได้ถึงนายดาบ - นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนได้จากการรับเข้าโดยตรงเฉพาะกำลังพลสำรองเหล่าและได้จากหน่วยฝึกนักเรียนนายทหารหรือกรมฝึกมหาวิทยาลัยระยะเวลาศึกษา ๓ ปี ซึ่งมี ๘ แห่งทั่วประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบอาสาสมัคร - พลทหารกองหนุนรับสมัครจากพลเรือนในพื้นที่ฝึกเบื้องต้น ๑๕ วัน ในที่ตั้ง (ต่อเนื่อง) นอกที่ตั้ง ๑๖ วัน - นายทหารประทวนกองหนุนได้จากการคัดเลือกเลื่อนฐานะจากพลทหารกองหนุนโดยสำเร็จหลักสูตรที่กำหนด - นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนได้จากนักศึกษาวิชาทหารในมหาวิทยาลัย กำลังสำรองได้จากพลทหารที่ปลดประจำการซึ่งอยู่ในราชการไม่ครบกำหนดและต้องอยู่จนครบ ๑๒ ปี 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้กฎหมายบังคับ - ชายทุกคนต้องเป็นทหาร - หญิงมีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ - ชายอายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์รับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง - เป็นทหารประจำการสมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชนหรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุหรือตำรวจพิเศษ
การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง	<ul style="list-style-type: none"> - กำลังพลสำรองประมาณ ๓ ใน ๔ ของกำลังพลทหารบกออสเตรเลีย - กองทัพบกฯ มี ๓ กองพล (กองพลที่ ๑ เป็นทหารประจำการ กองพลที่ ๒ และ ๓ มีกำลังพลสำรองเกือบร้อยละ ๙๐) 	<ul style="list-style-type: none"> - บรรจุกำลังพลประจำการไว้ในหน่วยร้อยละ ๓.๕ ของอัตราบรรจุเพื่อทำหน้าที่ธุรการ และมีลูกจ้างร้อยละ ๔.๕ ทำหน้าที่บำรุงรักษายุทธโธปกรณ์ของหน่วย 	<ul style="list-style-type: none"> - กำลัง ๓ กองพล(เป็นทหารประจำการ ๑ กองพล กำลังสำรอง ๒ กองพล) - บรรจุในระบบกำลังสำรองเป็นพลทหารนายทหารประทวนกองหนุน อายุ ๓๔ ปี

ตาราง ๒ - ๑ สรุปการจัดเตรียมและการใช้กำลังสำรองของประเทศออสเตรเลีย อังกฤษ และสิงคโปร์ (ต่อ)

ระบบ	ออสเตรเลีย	อังกฤษ	สิงคโปร์
การฝึกศึกษา กำลังพลสำรอง	<ul style="list-style-type: none"> - มีสถานที่ฝึกทั่วประเทศ ๒๕๙ แห่ง ฝึกวันหยุด - ฝึกความชำนาญการทางทหาร ฝึกเป็นบุคคล ฝึกเป็นหน่วย ปีละ ๒๖ วัน แยกเป็นฝึกภาคสนาม ๑๔ วัน (ต่อเนื่อง) - ฝึกเวลากลางคืน และฝึกร่วมกับกำลังประจำการ เป็นครั้งคราว - ฝึกเพื่อเลื่อนยศตามแนวทางรับราชการ นายทหารสัญญาบัตรในหลักสูตรต่างๆ ถึงระดับโรงเรียนเสนาธิการทหาร และวิทยาลัยการทัพบก 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกเบื้องต้น ๑๕ วัน - ฝึกภาคสนาม ๑๖ วัน - ฝึกตามวงรอบประจำปี ๑๒ - ๑๕ วัน ขึ้นอยู่กับประเภทกำลังพลสำรอง การฝึกตามแนวทางรับราชการตามความสมัครใจแต่ละคน 	<ul style="list-style-type: none"> - ฝึกทบทวนปีละไม่น้อยกว่า ๒๑ วัน ต่อครั้ง หลังจากนั้นเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ๑ ครั้ง - ระยะเวลาเป็นกำลังพลสำรอง ๑๓ ปี แบ่งการฝึกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ฝึกบุคคลเบื้องต้น หรือตามตำแหน่งหน้าที่ ๔ ปี ฝึกระดับสูงหรือฝึกเป็นหน่วย ๙ ปี - หลัง ๑๓ ปี ไม่ถูกเรียกฝึกอีกแต่เป็นกำลังพลเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราได้ทันที
การควบคุม กำลังพลสำรอง	<ul style="list-style-type: none"> - มีมณฑลทหารบกต่างๆ รวม ๗ มณฑลทหารบก - ใช้บัญชีบรรจุกำลังและปรับให้ทันสมัยตลอดเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ระบบเดียวกับการผลิตกำลังพลสำรอง - กำลังสำรองอาสาสมัคร และกำลังสำรองบุคคล ใช้การควบคุมทางบัญชี 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยบรรจุกำลังเป็นผู้ควบคุมกำลังพลสำรอง ในบัญชีบรรจุกำลัง แบ่งพื้นที่ควบคุม มีศูนย์รวบรวมกำลังพลและการควบคุมถึงตำบลควบคุม
การเรียกพล/ ระดมพล	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่มีสถานการณ์เร่งด่วนในการป้องกันประเทศ ไม่กำหนดระยะเวลาในการระดมพล - กองทัพบกฯ ดำเนินการในเรื่องการระดมพล มีแผนขยายกำลังยามสงคราม 	<ul style="list-style-type: none"> - การระดมพลเป็นอำนาจของพระมหากษัตริย์ - ตั้งศูนย์ระดมพลรับผิดชอบแจกจ่าย - เครื่องแบบและเอกสารระดมพลตั้งแต่ยามปกติ 	<ul style="list-style-type: none"> - กำลังพลสำรองพร้อมรบที่ตั้งภายใน ๓๐ ชั่วโมง - การระดมพล ๒ วิธี คือ แบบเปิดเผย และไม่เปิดเผย

ที่มา : ศักดิ์สิน ทิพยเกษร (๒๕๔๒)

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยรรยง นามจิต (๒๕๔๗) ศึกษาการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ตามโครงการนำร่องทดลองจัดตั้งหน่วยในระบบกำลังสำรองของ ทบ. ปี ๒๕๔๖ – ๒๕๔๗ การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคิดเห็นต่อแนวคิดการพัฒนาระบบกำลังสำรอง และเหตุผลในการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ของโครงการนำร่องทดลองจัดตั้งหน่วยในระบบกำลังสำรองของ ทบ. ปี ๒๕๔๖ – ๒๕๔๗ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่สมัครเป็นกำลังพลสำรอง กองทัพภาคที่ ๑ จำนวน ๔๑๔ ราย ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวคิดการพัฒนาระบบกำลังสำรองแนวใหม่ และโครงการนำร่องระบบกำลังสำรอง จะมีคนหนุ่มและแข็งแรงอยู่ในกองทัพอย่างต่อเนื่อง เหตุผลในการตัดสินใจสมัคร ส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวกับตัวเงิน เหตุผลสำคัญเรียงลำดับมาก ไป น้อย คือความรู้สึกชื่นชอบในสถาบันทหาร อันดับ ๒ คือ ความต้องการรับใช้ชาติ และอันดับ ๓ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ สำหรับเหตุผลเกี่ยวกับตัวเงิน อันดับ ๑ คือ สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับตัวเอง อันดับ ๒ คือ ค่าตอบแทนรายเดือนรวมค่าเลี้ยงดู อันดับ ๓ คือ เงินช่วยเหลืออื่นๆ เช่น กรณีเสียชีวิต เหตุผลอื่นๆ ได้แก่ ต้องการเป็นทหารอาชีพ

ยุต เทพทิพย์ และ ทิวากร แก้วมณี (๒๕๕๓) ได้ศึกษาความคิดเห็นในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการจังหวัดพิจิตรประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๓ ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการจังหวัดพิจิตร ประจำปีพ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๕๓ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๗) โดยด้านความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙) ด้านสังคมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) ด้านทัศนคติส่วนตัวอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔) และด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๐๕) โดยด้านความคาดหวัง พบว่า มีสิทธิลดวันรับราชการทหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ต้องการสมุดประจำตัวทหารกองหนุน เพื่อให้สามารถไปสมัครเข้าทำงานได้ง่ายขึ้น ด้านความมั่นคง พบว่า ทหารเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้ประจำ มีสวัสดิการเครื่องแบบ และการรักษาพยาบาล รองลงมา คือ มีสิทธิได้รับเลือกเข้ารับราชการเป็นทหารบก ทหารเรือ หรือทหารอากาศ ตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการ รองลงมาอีก คือ นโยบายของกองทัพเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติ และที่ยอมรับของประชาชนด้านสังคม พบว่า การสมัครเป็นทหารกองประจำการถือว่าเป็นผู้เสียสละต่อประเทศชาติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การสมัครเป็นทหารถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติแก่ตนเองและครอบครัว รองลงมาอีก คือ เห็นปัญหาความสงบทางสังคม จึงสมัครเป็นทหารด้านทัศนคติส่วนตัว พบว่า ต้องการไปรับใช้ปกป้องประเทศ รองลงมา คือ มีความรักและชื่นชอบในอาชีพทหาร รองลงมาอีก คือ ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ๆ ในชีวิตและด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า ได้รับการประชาสัมพันธ์ในการสมัครเข้าเป็นทหาร จึงตัดสินใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ รองลงมา คือ บิดา/มารดา สนับสนุนให้สมัครเป็นทหารกองประจำการ

อัมมยศ กิจอุดม (๒๕๔๗) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพรานในหน่วยเฉพาะกิจ นาวิกโยธิน ค่ายเทวาพิทักษ์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน ได้แก่ อายุระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การยอมรับจากสังคม ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้า

ในการทำงานและเงินเดือนสวัสดิการ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ๑) หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ ลักษณะงานที่อาสาสมัครที่มีอายุน้อยสามารถทำได้ เช่น เป็นงานสาธารณะในการช่วยเหลือประชาชน เมื่อมีภัยธรรมชาติ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนที่มีอายุน้อยมีความสนใจสมัครเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ทหารพราน ๒) หน่วยงานควรกำหนดคุณสมบัติการศึกษาขั้นต่ำในการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน เป็นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เพื่อให้ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีได้ทราบ และสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน ๓) หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ลักษณะของงาน ที่เป็นลักษณะงานที่ท้าทายและมีโอกาสได้พบปะผู้คนมากมาย เพื่อให้คนโสดมีความต้องการ ที่จะสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพรานมากขึ้น และ ๔) หน่วยงานควรมีการประชาสัมพันธ์ ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการว่างงานอาสาสมัครทหารพราน เป็นงานประจำที่มีเงินเดือน และสวัสดิการแน่นอนสามารถเลื่อนขั้นตำแหน่งและเงินเดือนไปตามผลงานได้

แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ

พลเอก สรรชัย อจลานนท์ ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้กรุณาให้แนวคิด ดังนี้

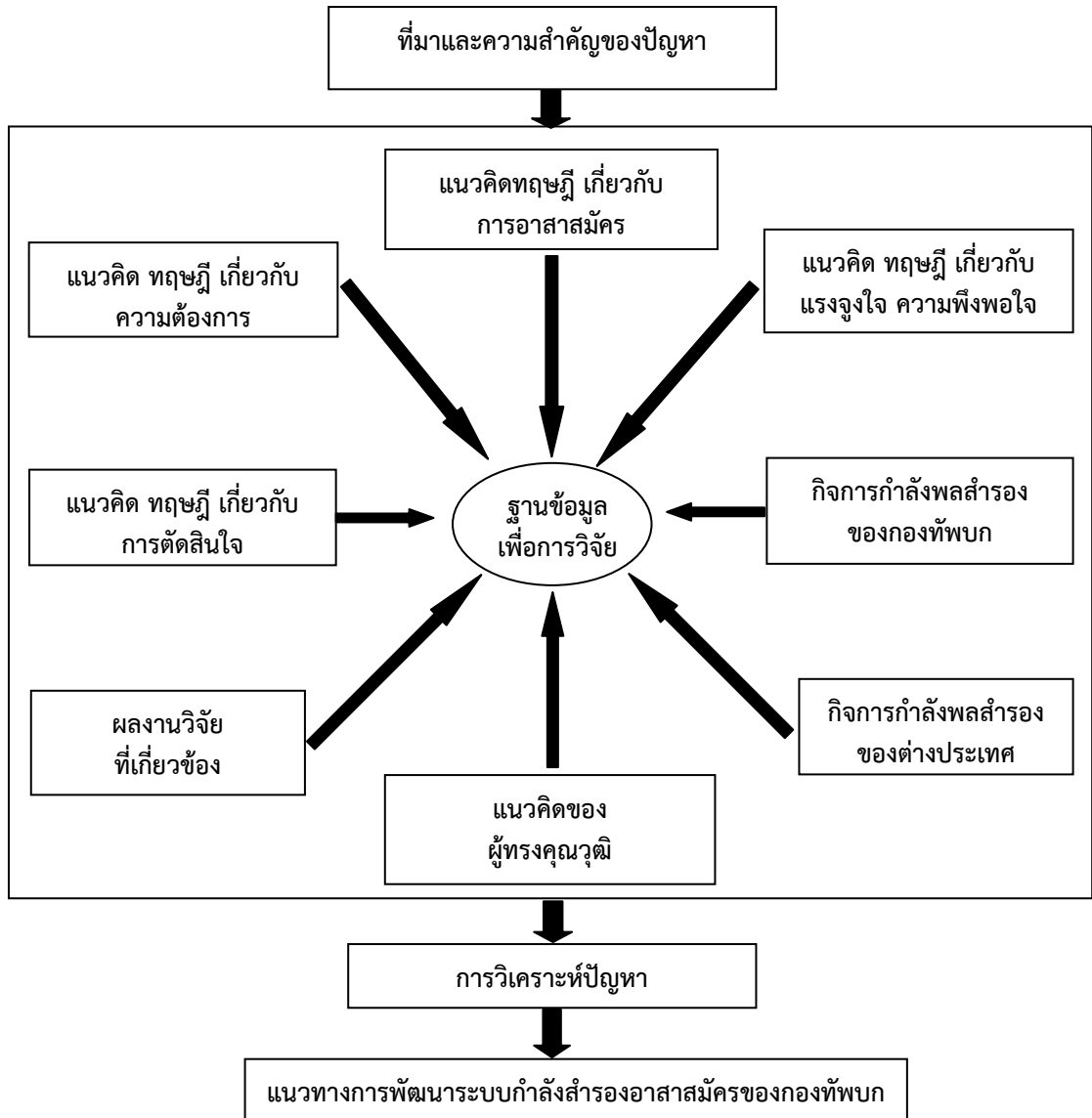
๑. เดิมเคยมีการดำเนินการในลักษณะเดียวกัน ในกรณีการพัฒนาระบบทหาร กองประจำการ (อาสาสมัคร) ด้วยการรับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ในหน่วยกองพลทหารราบ ที่ ๖ และกองพลทหารราบที่ ๙ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๒ ซึ่งมีความน่าสนใจว่า เหตุใดจึงไม่มีการ ดำเนินการต่อ และกลับมาบรรจุทหารกองประจำการจากการเรียกเกณฑ์เหมือนเดิม แล้วย้อนกลับมา ดำเนินการอีกครั้งเพียงหน่วยเดียวในปัจจุบัน คือ กองพันจู่โจม เพื่อจะได้นำสิ่งที่เป็นสาเหตุดังกล่าว นำมาเป็นบทเรียนในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง โดยเฉพาะระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร ให้สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ปัจจุบันมีทหารกองเกินจำนวนมากที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ซึ่งมีจำนวนถึงเกือบครึ่งหนึ่งของยอดการเรียกเกณฑ์น่าสนใจอีกเช่นกันว่าเพราะเหตุใด หรือมีอะไร เป็นแรงจูงใจ แล้วนำสิ่งนี้มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง จะทำให้ได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากความสมัครใจมากกว่าการคัดเลือกเข้ามาในลักษณะ ของการบังคับ หรือกึ่งบังคับ

๓. หากพิจารณาในแง่ของคุณภาพแล้ว กองทัพของประเทศที่ใช้ระบบอาสาสมัคร จะได้กำลังพลที่เต็มใจปฏิบัติภารกิจมากกว่าและน่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่า ดังนั้น หากนำคำตอบในข้อ ๑ และ ๒ มาพิจารณา เพื่อกำหนดแนวนโยบายต่างๆ ให้เอื้อต่อระบบ กำลังพลสำรอง โดยเฉพาะกำลังพลสำรองอาสาสมัครแล้ว น่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรของ กองทัพบกได้ในระยะยาว แต่ทั้งนี้ ต้องหาจุดลงตัวระหว่างระบบการคัดเลือกที่มีอยู่เดิม และยังคงมีใน ปัจจุบัน กับระบบอาสาสมัคร เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำจนเกิดความคับข้องใจ และกลายเป็น จุดอ่อนของกองทัพในที่สุด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

แผนภาพที่ ๒ - ๑ กรอบแนวคิดการวิจัย



สรุป

การศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบกนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและรับทราบจากประสบการณ์ในการทำงานจริง เพื่อให้ได้ที่มาและความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองที่ผ่านมา จากนั้นจึงรวบรวมฐานข้อมูลต่างๆ เพื่อการวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการอาสาสมัคร ความต้องการ การตัดสินใจ แรงจูงใจและความพึงพอใจ การศึกษากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงกิจการกำลังสำรองของต่างประเทศ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมาวิเคราะห์จนได้ข้อสรุปที่จะนำมาเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองได้ต่อไป

บทที่ ๓

กิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกในอดีตและปัจจุบัน

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพบกนั้น ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลในการมีกำลังพลสำรอง
๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องในห้วงเวลา
๔. การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกในห้วงที่ผ่านมา
๕. แนวความคิดในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองในห้วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

หลักการและเหตุผลในการมีกำลังพลสำรอง

พ.ร.บ.จัดระเบียบราชการ กท. พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๑๙ กำหนดให้ ทบ. มีหน้าที่เตรียมกำลัง ทบ. การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลัง ทบ. ตามอำนาจหน้าที่ของ กท. มี ผบ.ทบ. เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และมาตรา ๒๖ กำหนดให้ กท. จัดให้มีกำลังพลสำรอง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กท. การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังสำรองให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการ นั้น ประกอบกับ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา ๓ กำหนดให้กำลังพลสำรอง หมายความว่า บุคคล ซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการ กท. ที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตาม พ.ร.บ. นี้ จากกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทบ. จึงมีหน้าที่ในการเตรียมกำลังพลสำรอง ซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่ง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กท. ตามที่กำหนด

ทบ. ได้จัดเตรียมกำลังพลสำรอง โดยการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร อาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๒๙ จึงมีอนุมัติหลักการพัฒนาระบบกำลังสำรอง ทั้ง ๕ ระบบ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยตามที่ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งเป็นกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นมา ซึ่งกิจการกำลังพลสำรอง หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรอง หรือการระดมพล จึงมีความจำเป็นในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ ทบ. เพื่อรองรับการจัดเตรียมกำลังพลสำรองให้เป็นไปตามหน้าที่ในการเตรียมกำลัง ทบ. และเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของ กท. ตามที่กำหนดต่อไป

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก. ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาราชการตามพระราชบัญญัตินี้ เพื่อเป็นกฎหมายสำคัญในการดำเนินการ เพื่อพัฒนากิจการกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานกิจการกำลังพลสำรองของประเทศไทยก่อนหน้านี้ที่จะมีพระราชบัญญัตินี้ มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติรักษาราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ ข้อบังคับทหารว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

๑.๑ พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๒ ตอนที่ ๑๒๗ ก. หน้า ๕ -๑๔ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป สำคัญได้แก่

๑.๑.๑ การนิยามความหมาย

มาตรา ๓ บทนิยามในพระราชบัญญัติ นิยามความหมายของคำสำคัญ ได้แก่ กำลังพลสำรอง กิจการกำลังพลสำรอง บัญชีบรรจุกำลัง หน่วยทหาร นายจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ และรัฐมนตรี ดังนี้

“กำลังพลสำรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามพระราชบัญญัตินี้

“กิจการกำลังพลสำรอง” การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล

“บัญชีบรรจุกำลัง” หมายความว่า บัญชีแสดงรายชื่อและตำแหน่งหน้าที่ตามอัตรการจัดของหน่วยทหาร

“หน่วยทหาร” หมายความว่า หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาราชการตามพระราชบัญญัตินี้

๑.๑.๒ ขอบเขตการบังคับใช้พระราชบัญญัติ

มาตรา ๔ ในกรณีที่มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบใดบัญญัติสิทธิหรือหน้าที่ในการรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือ เพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้รับราชการทหารดังกล่าวหมายความถึงการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ และหมายความรวมถึงการลา เพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของกำลังพลสำรองเป็นอย่างอื่น

๑.๑.๓ รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้ง “พนักงานเจ้าหน้าที่” กับออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ และกฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้บังคับใช้ได้

๑.๑.๔ คณะกรรมการกำลังพลสำรอง

มาตรา ๖ องค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่ง ให้คณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกำลังพลสำรอง” เรียกโดยย่อว่า “คกส.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานกรรมการ ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสิบห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงคมนาคม ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการสภาความมั่นคงแห่งชาติ ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก ผู้บัญชาการทหารเรือ ผู้บัญชาการทหารอากาศ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เจ้ากรมเสมียนตรา เจ้ากรมพระธรรมนูญ เจ้ากรมกำลังพลทหาร เจ้ากรมยุทธการทหาร และผู้บัญชาการหน่วยรักษาดินแดน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสิบห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอของกรรมการตามข้อ (๓) จำนวนไม่เกินห้าคน

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

ให้เจ้ากรมสรรพกำลังกลาโหม เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เจ้ากรมกำลังพลทหารบก เจ้ากรมกำลังพลทหารเรือ และเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๗ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี เมื่อครบกำหนดวาระ หากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้

มาตรา ๘ นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก คณะรัฐมนตรีให้ออก เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือต้องคำพิพากษาจนถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่งให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระเหลืออยู่ไม่ถึง ๙๐ วัน จะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

มาตรา ๙ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพ้นจากตำแหน่ง ให้ คคส. ประกอบด้วย กรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับการแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๐ อำนาจหน้าที่ ให้ คคส. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง และการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง

(๒) กำหนดแนวทางการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง

(๓) เสนอแนะแผนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองและกำลังพลสำรอง อื่นๆ

(๔) เสนอแนะการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่กำลังพลสำรอง และนายจ้างที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ลูกจ้าง ซึ่งเป็นกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คคส. มอบหมาย

มาตรา ๑๓ ให้กรรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของ คคส. โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วางแผนและประสานงานการดำเนินการของ คคส.

(๒) รวบรวมเอกสารและข้อมูล ตลอดจนจัดส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ ในกิจการกำลังพลสำรอง

(๓) เป็นศูนย์กลางติดต่อประสานงานในการดำเนินงานทั้งปวงเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง และสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ คกส. มอบหมาย

๑.๑.๕ กิจการกำลังพลสำรอง

กำหนดให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่จัดเตรียม อำนาจการ และดำเนินการในกิจการกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ดังนี้

มาตรา ๑๕ การรับบุคคลเป็นกำลังพลสำรอง ให้กระทรวงกลาโหม ดำเนินการ ดังนี้

(๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดในข้อบังคับ หรือ

(๒) คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตร นอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ หรือทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คือ นายทหารสัญญาบัตร ซึ่งไม่มี ตำแหน่งราชการประจำในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารประเภทนี้ ซึ่งแบ่งเป็นนายทหารกองหนุนมีเบี้ยหวัด และนายทหารกองหนุนไม่มีเบี้ยหวัด (ข้อบังคับทหารที่ ๑๑/๑๖๕๓๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๔๘๒ ว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร มาตรา ๑ ข้อ ๒ (๔) และมาตรา ๔ ข้อ ๑)

นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ คือ นายทหารสัญญาบัตร ซึ่งไม่มี ตำแหน่งราชการประจำในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารสัญญาบัตร ประเภทนี้ (ข้อบังคับทหารที่ ๑๑/๑๖๕๓๖ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๔๘๒ ว่าด้วยการแบ่งประเภท นายทหารสัญญาบัตร มาตรา ๑ ข้อ ๒ (๒) และมาตรา ๒ ข้อ ๒)

ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ได้แก่ ทหารที่ปลดจากกองประจำการ โดยรับราชการในกองประจำการจนครบกำหนด หรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ แล้วปลดเป็นกองหนุน (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๘๗ มาตรา ๔ (๔))

ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ได้แก่ ทหารที่ปลดจากกองเกิน เมื่อมีอายุครบกำหนดปลดแล้ว หรือทหารกองประจำการที่ถูกปลดจากกองประจำการ เพราะต้อง จำขังหรือจำคุกมีกำหนดต้องทัณฑ์ ต้องโทษรวมได้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือที่กระทรวงกลาโหมปลด เพราะเห็นว่าจะกระทำให้เสื่อมเสียแก่ราชการ (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๘๗ มาตรา ๔ (๕) มาตรา ๓๙ มาตรา ๔๐)

ทหารกองเกิน คือ ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินแล้ว (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๘๗ มาตรา ๔ (๒) มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘)

กำหนดเวลาเป็นกำลังพลสำรอง และการยกเว้นการเป็นกำลังพลสำรอง ของบุคคลตามข้อ (๒) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัคร หรือคัดเลือกข้างต้น ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

๑.๑.๖ การบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง

มาตรา ๑๖ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง โดยดำเนินการ

(๑) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕ (๑) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองแจ้งความประสงค์ (๒) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา ๑๕

(๒) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาการทหาร หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรอง ในบัญชีบรรจุกำลังให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้วให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้กำลังพลสำรอง ทราบกรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรอง โดยการคัดเลือก (ตามมาตรา ๑๕ (๒) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรักษาการทหาร หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๑๗ กรณีที่มีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองผู้ใดลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารต่างไปจากสังกัดหน่วยทหารตามภูมิลำเนา ให้หน่วยทหารที่กำลังพลสำรอง มีรายชื่อบรรจุอยู่แจ้งการบรรจุรายชื่อของกำลังพลสำรองให้หน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหาร ซึ่งกำลังพลสำรองผู้นั้นสังกัดอยู่ทราบ

มาตรา ๑๘ เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินการกำลังพลสำรองในกรณีกำลังพลสำรองผู้ใดประสงค์ จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหาร ไปอีกหน่วยทหารหนึ่ง พนักงาน เจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองประสงค์จะไปบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหาร ดังกล่าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง แล้วให้ดำเนินการตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๑๗ โดยอนุโลม

มาตรา ๑๙ ให้กำลังพลสำรองพ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองเมื่อ

(๑) ครบกำหนดเวลาการเป็นกำลังพลสำรองตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง

(๒) เข้ารับราชการทหารตามมาตรา ๓๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กรณีที่กำลังพลสำรองผู้ใดประสงค์จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารหนึ่งไปอีกหน่วยทหารหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ

๑.๑.๗ หน้าที่กำลังพลสำรอง

มาตรา ๒๐ กำลังพลสำรอง มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล การเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กำลังพลสำรอง มีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและทหารกองประจำการแล้วแต่กรณี

การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร การผ่อนผันให้กำลังพลสำรอง ไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ การเรียกกำลังพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อมให้กระทำตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา ๒๒ การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบให้กระทำได้ เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชีเตรียมกำลังพลสำรอง และซักซ้อมระเบียบการ เพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล

มาตรา ๒๓ การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อฝึกวิชาทหารให้กระทำได้ เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการฝึก ศึกษา หรือทบทวนวิชาทหารเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๒๔ การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการให้กระทำได้ในกรณีจำเป็น เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหากจากภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำการเป็นการชั่วคราว และเท่าที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติภารกิจตามที่คำสั่งเรียก เท่านั้น

มาตรา ๒๕ การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อทดลองความพร้อมให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนด

มาตรา ๒๖ การระดมพลให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ การระดมพลให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

การแจ้งหรือการทำหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกในกิจการกำลังพลสำรอง

มาตรา ๓๑ แจ้งโดยวิธีการปกติ การแจ้งการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรอง (ตามมาตรา ๑๖) การเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพลให้ทำเป็นหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกแล้วแต่กรณี โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งหนังสือหรือคำสั่งดังกล่าว ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับให้กำลังพลสำรอง ณ สถานที่ติดต่อ ดังต่อไปนี้

กำลังสำรองที่มาจากการรับสมัคร (ตามมาตรา ๑๕ (๑) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่กำลังพลสำรองระบุไว้ในขณะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

กำลังพลสำรองที่มาจากการคัดเลือก (ตามมาตรา ๑๕ (๒) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่มีการส่งหมายเรียกพลหรือคำสั่งเรียกพล ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การแจ้งวรรคหนึ่งให้ถือว่ากำลังพลสำรอง ได้รับหนังสือแจ้งหรือเรียกแล้ว เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันที่ส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

มาตรา ๓๒ ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการแจ้งตามวิธีการที่กำหนดใน มาตรา ๓๑ ได้ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกนั้น ไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ ตามมาตรา ๓๑ เว้นแต่ในกรณีที่มีการระดมพล การแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้กระทำได้โดยวิธีอื่นใด เพื่อให้กำลังพลสำรองรับทราบคำสั่งได้อย่างสะดวกและชัดเจน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้ง หรือคำสั่งเรียกเมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก หรือวันที่ถือว่าได้รับ คำสั่งเรียกตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ตามวรรคหนึ่งแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๓ ในกรณีที่กำลังพลสำรอง ประสงค์จะเปลี่ยนแปลง สถานที่ติดต่อตามมาตรา ๓๑ ให้กำลังพลสำรองแจ้งไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ตามแบบ ที่กำหนดในข้อบังคับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่า สถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ติดต่อ

มาตรา ๓๔ กำลังพลสำรอง ผู้ใดเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไข เลขประจำตัวประชาชนให้ผู้นั้นแจ้งการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลหรือการแก้ไขเลขประจำตัว ประชาชนไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนชื่อตัว หรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ในข้อบังคับ

วินัย สิทธิประโยชน์ และโทษของกำลังพลสำรองและการผ่อนผัน

มาตรา ๓๕ กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามมาตรา ๒ ต้องอยู่ในวินัยทหารตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร เช่นเดียวกับทหารประจำการแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๖ กำลังพลสำรองมีสิทธิได้ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา ๓๗ กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมา แต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบตามมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษ จำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับ ราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลอง ความพร้อม หรือในการระดมพลตาม มาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี

มาตรา ๓๘ กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่อยู่รับราชการทหารตามมาตรา ๒๐ จนครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดในคำสั่งเรียก โดยมิได้รับอนุญาตหรือไม่มาปฏิบัติราชการเมื่อพ้นกำหนดอนุญาตแล้วให้ถือว่าผู้นั้น กระทำผิดฐานหนีราชการ และต้องระวางโทษ ตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหาร และให้นำบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ อำนาจลงทัณฑ์ในความผิดต่อวินัยทหารมาใช้บังคับแก่การกระทำความผิดนี้

มาตรา ๓๙ กำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา ๓๔ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๔๐ นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรอง ในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท
บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกำลังพลสำรอง ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๖ (๑) (๒) (๓) วรยศสองและวรยศสาม ปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ จำเป็นไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๖ (๔) ซึ่งต้องไม่เกินร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้บังคับใช้

มาตรา ๔๒ ในวาระเริ่มแรก การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ตามมาตรา ๑๕ ให้กระทำได้เมื่อพ้นสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้บังคับใช้

มาตรา ๔๓ ให้นำกฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือมติของสภากลาโหม ในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดให้ทหารกองเกิน และทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพลที่ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือ ระเบียบตามมาตราที่ขึ้นใช้บังคับ

๑.๒ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗

สาระที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทหารกองประจำการและระบบกำลังพลสำรอง ได้แก่ มาตรา ๗ และ ๑๖ ดังนี้

มาตรา ๗ ชายไทยที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการด้วยตนเองทุกคน

มาตรา ๑๖ ทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล กระทรวงกลาโหม มีอำนาจกำหนดให้ทำการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามที่เห็นสมควร ส่วนการระดมพลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา

การเรียกเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้กระทรวงกลาโหมเป็นผู้จัดเตรียมและอำนวยความสะดวก และให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้ดำเนินการเรียกและส่งทหารเข้ารับราชการ ตามความประสงค์ของกระทรวงกลาโหม

การผ่อนผันไม่ต้องเรียกหรือไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามมาตรา
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

**๑.๒.๑ ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่อง การรับทหารอายุ ๑๘ – ๒๐ ปี
บริบูรณ์ เข้าเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (๕ กันยายน ๒๕๕๓) (ศุภันธุ์ หนูรุ่ง, ๒๕๕๒ : ๒๘)
สิทธิทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (สมัคร) ได้แก่**

๑) สิทธิเลือกรับราชการทหารกองประจำการเป็นทหารบก
ทหารเรือ ทหารอากาศ ได้ตามจำนวนที่ฝ่ายทหารต้องการในผลัด ๑ ของแต่ละแผนก (ทหารบก
ทหารเรือ ทหารอากาศ) ในเขตอำเภอ กิ่งอำเภอนั้นๆ หรือในกรุงเทพมหานคร จังหวัดนั้นๆ ได้ตาม
ประสงค์ เว้นในส่วนพื้นที่ของกองทัพภาคที่ ๓ จะรับเฉพาะทหารบกและทหารอากาศ

๒) มีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ตลอดจนสิทธิอื่นๆ เหมือนทหาร
กองประจำการที่ตรวจเลือกในเดือนเมษายนของทุกปีทุกประการ

๓) สำหรับผู้ที่เลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นทหารบก
ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่ทางราชการกำหนด มีสิทธิสอบเข้าเป็นนายสิบทหารบกตามจำนวนที่กองทัพ
จัดสรรให้ได้ด้วย กล่าวคือ ในแต่ละปีกองทัพบกจะรับสมัครบุคคลเข้าเป็นนักเรียนนายสิบ
โดยแบ่งเป็นรับจากบุคคลพลเรือนจำนวนหนึ่ง และรับจากทหารกองประจำการอีกจำนวนหนึ่ง
นอกจากนี้ เมื่อสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้แล้วหากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยมของเหล่า
จะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหารตามจำนวนที่กองทัพบกจัดสรรให้ในแต่ละปี

๔) มีสิทธิในการลดเวลารับราชการตามกฎหมายกระทรวงกำหนด
เมื่อแสดงหลักฐานคุณวุฒิการศึกษาตามประกาศ

**๑.๒.๒ ข้อบังคับทหารว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร
พ.ศ.๒๕๔๒**

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังพลสำรอง คือ มาตรา ๔ ดังนี้

มาตรา ๔ นายทหารกองหนุน โดยปกติมีหน้าที่เข้ารับราชการปีหนึ่ง
ไม่เกินสองเดือนเว้นแต่เข้ารับราชการในขณะมีราชการพิเศษหรือเข้ารับการศึกษาตามระเบียบ
และหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมหรือกองบัญชาการทหารสูงสุดหรือเหล่าทัพกำหนด ทั้งนี้ ให้กระทำ
ได้ต่อเมื่อมีคำสั่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

เมื่อมีราชการสงครามหรือประกาศระดมพล หรือประกาศใช้
กฎอัยการศึกในเขตท้องที่ ซึ่งตนตั้งภูมิลำเนาอยู่ แม้จะไม่ได้รับคำสั่งเรียกพลประการใด นายทหารกองหนุน
ก็ต้องไปรายงานตนยังที่ว่าการหน่วยที่ตนสังกัดโดยเร็ว

ข้อ ๘ นายทหารกองหนุนย้ายภูมิลำเนาหรือไปต่างจังหวัดชั่วคราว
ตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไป ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันไปหรือก่อนวันจะไป
เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับแล้วให้นำส่งรายงานนั้นไปยังเจ้าหน้าที่ผู้รักษาประวัติ และถ้าในกรณีเกี่ยวกับการ
การเงินก็ให้เจ้าหน้าที่ผู้รักษาประวัติส่งไปยังเจ้าหน้าที่การเงินด้วย

๑.๒.๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังพลสำรอง ได้แก่ มาตรา ๓๕ และ ๕๘

ดังนี้

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๖๐ วัน

มาตรา ๑๔๖ นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรอง ในวันลาเพื่อรับราชการทหาร (ตามมาตรา ๕๘) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. กิจการกำลังพลสำรองของประเทศไทย

ในกิจการทางทหารกระทรวงกลาโหมมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเตรียมกำลังพลสำรอง ให้มีความพร้อม กำลังสำรอง หมายถึง กำลังพลที่มีใช้กำลังพลประจำการ ซึ่งเตรียมการไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ประกาศภาวะฉุกเฉิน หรือขณะปฏิบัติการใช้กำลังขนาดใหญ่ เพื่อปกป้องเอกราชของชาติและรักษาความสงบ ความมั่นคงภายในประเทศ กำลังสำรองทางทหาร จึงเป็นพลังอำนาจของชาติที่สำคัญต่อความพร้อมในการป้องกันประเทศ

กำลังสำรอง แบ่งออกเป็น กำลังพลสำรอง กำลังกึ่งทหาร กลุ่มมวลชนจัดตั้ง และกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ การเตรียมกำลังสำรอง เพื่อความพร้อมในการป้องกันประเทศ ได้ถูกดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ และมีกฎหมาย กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ นับตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๔๙๗ เป็นต้นมา และในปี พ.ศ.๒๕๒๙ กองทัพบกได้ริเริ่มพัฒนาระบบกำลังสำรองขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักในการดำเนินงานถึงปัจจุบัน และได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการจัดระบบกำลังพลสำรองในกองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

กำลังพลสำรอง หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม ที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง ซึ่งกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีการเตรียมกำลังพลสำรองไว้ใช้ในยามสงคราม หรือยามประเทศชาติคับขัน

๒.๑ กิจการกำลังพลสำรองของประเทศไทย

กิจการกำลังพลสำรอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียม และการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การผลิตกำลังพลสำรอง การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรอง หรือการระดมพล รายละเอียดโดยสังเขป ดังนี้

๒.๑.๑ การผลิตกำลังพลสำรอง หมายถึง กรรมวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติที่จะเป็นกำลังพลสำรอง แหล่งที่มาของกำลังพลสำรอง มีดังนี้

๑) เป็นผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร รวมถึงผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหารจากต่างประเทศซึ่งกระทรวงกลาโหมรับรอง

วิทยฐานะเทียบเท่ากับผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และสำเร็จการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการรองรับวิทยฐานะเทียบเท่า

๒) เป็นทหารประจำการที่ลาออกราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

๓) เป็นทหารกองประจำการที่รับราชการครบกำหนดแล้วปลดเป็นกองหนุนตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๔) เป็นทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

๕) เป็นบุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

โดยศูนย์การกำลังพลสำรอง หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร หรือหน่วยทหารตามที่ส่วนราชการกำหนด ดำเนินการเพื่อให้ได้มาของบุคคลดังกล่าว ตามระเบียบหลักสูตรที่ส่วนราชการกำหนด การผลิตกำลังพลสำรอง ประกอบด้วย การผลิตกำลังพลสำรองชั้นสัญญาบัตร การผลิตกำลังพลสำรองชั้นประทวน และการผลิตกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร

การผลิตกำลังพลสำรองชั้นสัญญาบัตร ผลิตโดยกรมการรักษาดินแดน คือ กลุ่มนักศึกษาวิชาทหารที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิชารักษาดินแดนชั้นปีที่ ๕ จะได้รับการแต่งตั้งชั้นยศเป็น ว่าที่ร้อยตรี นอกจากนั้น กำลังพลสำรองชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ กลุ่มที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่ออกจากราชการ และนายทหารประทวนกองหนุน ที่ได้รับการอบรมให้เลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนกองหนุนขึ้นเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน การผลิตกำลังพลสำรองชั้นสัญญาบัตร ประมาณปีละ ๒,๕๐๐ คน

การผลิตกำลังพลสำรองชั้นประทวน ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหารที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรวิชารักษาดินแดนชั้นปีที่ ๓ และสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือหลักสูตรการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่า เมื่อได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และปลดเป็นกองหนุนแล้วจะได้รับการแต่งตั้งยศเป็นสิบเอก รวมทั้งนายทหารประทวนที่ออกจากราชการ หรือนายทหารประทวนที่ถูกปลดออกจากราชการ

การผลิตกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร ประมาณปีละ ๑๒,๕๐๐ คน ได้แก่ กลุ่มทหารกองประจำการที่รับราชการครบ ๒ ปี ตามพระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหารแล้วปลดออกเป็นกองหนุน กลุ่มทหารกองเกินที่ผ่านการตรวจเลือกแต่ไม่ถูกเกณฑ์เป็นทหาร และกลุ่มทหารกองประจำการที่รับราชการไม่ครบ ๒ ปี แล้วมีความผิด ป่วย หรือพิการ ต้องออกจากราชการ

แนวทางการผลิตกำลังพลสำรองของกองทัพที่ผ่านมา การผลิตกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ได้มาจากนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งทำการฝึกตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๐๓ เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลสำรอง ที่มีคุณภาพ และนำมาบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยในระบบกำลังพลสำรองตามตำแหน่งที่กำหนด ซึ่งนักศึกษาวิชาทหารรับสมัครจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา นักศึกษา หรือนิสิตในมหาวิทยาลัย

และนักศึกษาในโรงเรียนอาชีพ ผู้สมัครต้องสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น นักศึกษาวิชาทหาร แบ่งออกเป็น ๕ ชั้นปี โดยนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๑ และชั้นปีที่ ๒ ฝึกให้มีความรู้ความสามารถ ทำหน้าที่เป็นลูกแถวหรือพลทหารได้ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ ฝึกศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมู่ได้ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๔ ให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็น รองผู้บังคับหมวดได้ และนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๕ ฝึกศึกษาให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็น ผู้บังคับหมวดได้ โดยนักศึกษาวิชาทหารได้รับสิทธิประโยชน์ในเรื่องการรับคะแนนเพิ่มในการเข้าใน การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในโรงเรียนทหาร และได้รับการลดวันรับราชการกองประจำการถ้าร้องขอ

สำหรับกำลังพลสำรองประเภทพลทหารได้มาจาก สิบตรีกองประจำการ ทหารกองประจำการ ที่เข้ารับราชการทหารจนครบตามที่ทางราชการกำหนด แล้วปลดเป็นทหาร กองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๑

๒.๑.๒ การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง หมายถึง การดำเนินการ เกี่ยวกับการรับสมัคร หรือคัดเลือกกำลังพลสำรองที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสมเพื่อบรรจุ ในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยทหารตามลักษณะการใช้กำลังพลสำรอง คือ การเสริมกำลัง เพิ่มเติมกำลัง ทดแทนกำลัง และขยายกำลัง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกระทรวงกลาโหมตามที่กฎหมาย กำหนด หลักเกณฑ์การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง การจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรอง และการ ใช้กำลังพลสำรอง สรุปได้ ดังนี้

๒.๑.๒.๑ หลักเกณฑ์การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

๑) กรณีการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

หลักเกณฑ์การรับสมัครบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ประกอบด้วยคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตามที่กำหนด กรณีสมัครครั้งแรกของกองทัพบก และอนุโลมใช้กับกองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กำหนดคุณสมบัติเฉพาะ ดังนี้

กำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร คุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่

(๑) เป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนที่สำเร็จ การฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร

(๒) เป็นนายทหารประทวนที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และมีวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่า ขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๓) เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ที่รับราชการใน กองประจำการจนครบกำหนด และปลดเป็นกองหนุน รวมทั้งมีคุณวุฒิการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๔) เป็นทหารกองเกินที่พ้นหน้าที่ในการตรวจเลือก ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ และมีคุณวุฒิ การศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๕) เป็นหญิงหรือทหารหญิงพ้นราชการที่มีคุณวุฒิ การศึกษาระดับอนุปริญญา หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

กำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวนคุณสมบัติเฉพาะ
ได้แก่

(๑) เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ที่รับราชการใน
กองประจำการจนครบกำหนด และปลดเป็นกองหนุน รวมทั้งมีคุณวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
ตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๒) เป็นทหารกองเกินที่พ้นหน้าที่ในการตรวจเลือก
ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ หรือทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ และมีคุณวุฒิ
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

(๓) เป็นหญิงหรือทหารหญิงพ้นราชการที่มีคุณวุฒิ
การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่าขึ้นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

กำลังพลสำรองประเภทพลทหาร คุณสมบัติเฉพาะ
ได้แก่

(๑) เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ที่รับราชการทหาร
ในกองประจำการจนครบกำหนดและปลดเป็นกองหนุน

(๒) เป็นทหารกองเกินที่พ้นหน้าที่ในการตรวจเลือก
ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

กรณีสมัครต่อกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานอาจสมัครต่อ
ได้คราวละ ๖ ปี ไม่เกิน ๒ ครั้ง คุณสมบัติเฉพาะ ดังนี้

(๑) เป็นกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานประเภท
นายทหารสัญญาบัตร อายุไม่เกินนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนตามอัตราชั้นยศที่กำหนด

(๒) เป็นกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานประเภท
นายทหารประทวน อายุไม่เกินทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๒

(๓) เป็นกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานประเภททหาร
อายุไม่เกินทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ ชั้นที่ ๒

(๔) สำหรับกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานที่เป็นทหาร
หญิง ให้ใช้เกณฑ์อายุเช่นเดียวกับทหารชายโดยอนุโลม

กำลังพลสำรองที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง สำหรับหน่วย
กำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

กำลังพลสำรอง ซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามกฎหมาย
ว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร สำหรับหน่วยกำลังพลสำรอง เพื่อสนับสนุนกิจการทางทหาร
และกิจกรรมพลเรือน ได้แก่ (๑) เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๕ เพื่อทำหน้าที่
ในตำแหน่งรองผู้บังคับหมวดหรือผู้บังคับหมวดแล้วแต่กรณี (๒) เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการฝึก
วิชาทหารชั้นปีที่ ๔ เพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และ (๓) เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการฝึก
วิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ - ๓ เพื่อทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บังคับหมู่

กรณีการสมัครต่อของกำลังพลสำรองกลุ่มนี้ให้เป็นไปตามที่ ส่วนราชการกำหนด โดยมีวิธีการรับสมัคร ดังนี้

๑. ให้ส่วนราชการที่กำหนดประกาศรับสมัครบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ก่อนกำหนดวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๒. บุคคลที่ประสงค์จะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองให้ยื่นใบสมัครที่หน่วยทหารที่ส่วนราชการกำหนด พร้อมหลักฐาน ได้แก่ ใบสมัคร สัญญาค้ำประกัน หลักฐานแสดงวิद्यฐานะ สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาบัตรประจำตัวประชาชน ใบสำคัญความเห็นของแพทย์ทหารประจำการซึ่งมีผลตรวจไม่เกิน ๓ เดือน ใบสำคัญทางทหาร หรือหนังสือรับรองแทนใบสำคัญที่ทางราชการออกให้กรณีผู้สมัครเป็นชาย

๓. ให้หน่วยทหารที่ส่วนราชการกำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกกำลังพลสำรอง เพื่อบรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหาร และให้หน่วยทหารที่ส่วนราชการกำหนดที่ดำเนินการรับสมัครรายงาน ตามสายการบังคับบัญชา จนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเพื่อทราบ

กรณีการคัดเลือกกำลังพลสำรองให้กับหน่วยกำลังพลสำรอง หลักเกณฑ์การคัดเลือกกำลังพลสำรอง ให้กับหน่วยกำลังพลสำรอง การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะได้แก่

๑. กำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน

๒. กำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวน คัดเลือกจากทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๑ และทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๒

๓. กำลังพลสำรองประเภทพลทหาร คัดเลือกจากทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ที่รับราชการในกองประจำการจนครบกำหนดและปลดเป็นกองหนุน หรือทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ หรือทหารกองเกินที่พื้นที่ในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ

วิธีการคัดเลือก โดยให้มณฑลทหารบกหรือหน่วยทหารตาม ที่ส่วนราชการกำหนดดำเนินการ ดังนี้

๑. ตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการตรวจสภาพทหารกองหนุน หรือวิธีอื่นตามที่ส่วนราชการกำหนดโดยอนุโลม

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหาร โดยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

๓. รายงานตามสายการบังคับบัญชาจนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเพื่อทราบ

ระยะเวลาการเป็นกำลังพลสำรอง ให้มีกำหนดเวลาคราวละ ๖ ปี โดยให้นับตั้งแต่วันที่มีการบรรจุรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังเป็นกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน

หรือกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมแล้วแต่กรณี กรณีสมัครต่อกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานอาจสมัครต่อได้คราวละ ๖ ปี ไม่เกิน ๒ ครั้ง

๒.๑.๒.๒ การจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรอง

หลักเกณฑ์การจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรอง การจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองแบ่งออกเป็นบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม

(๑) บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน ประกอบด้วย บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองนายทหารสัญญาบัตร บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองนายทหารประทวน และบัญชีบรรจุกำลังพลทหาร

(๒) บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ประกอบด้วย บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองนายทหารสัญญาบัตร บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองนายทหารประทวน และบัญชีบรรจุกำลังพลทหาร

รูปแบบการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน กระทำได้ ๓ แบบ แบบที่ ๑ ระยะเวลา ๖ ปี หน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองจัดทำทุกปี แบบที่ ๒ ระยะเวลา ๖ ปี หน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองจัดทำทุก ๖ ปี และแบบที่ ๓ หน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองจัดทำเฉพาะประเภทนักศึกษาวชิราวุธทหาร

บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม เป็นบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองที่แปรสภาพมาจากบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานที่อยู่ครบกำหนดระยะเวลา ระยะเวลาไม่เกิน ๖ ปี

๒.๑.๒.๓ การใช้กำลังพลสำรอง

การใช้กำลังพลสำรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกระทรวงกลาโหมตามกฎหมายกำหนด กระทำได้ ๔ ลักษณะ คือ

(๑) เสริมกำลัง หมายถึง การบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานในบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองให้กับหน่วยกำลังพลสำรองให้ครบตามอัตราเต็ม

(๒) เพิ่มเติมกำลัง หมายถึง การบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานในบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองให้กับครบตามอัตราเต็มให้กับหน่วยกำลังพลสำรองที่ได้รับอนุมัติให้บรรจุทหารประจำการ และทหารกองประจำการในอัตราโครง หรือบางตำแหน่ง เพื่อให้หน่วยกำลังพลสำรอง ที่มีลักษณะแบบเดียวกันเพิ่มมากขึ้น

(๓) ทดแทนกำลัง หมายถึง การบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานให้กับหน่วยกำลังพลสำรอง ทั้งในกรณีเป็นรายบุคคลหรือเป็นหน่วยกำลังทดแทน เช่น กองร้อยกำลังทดแทน กองพันกำลังทดแทน หรือศูนย์ฝึกกำลังทดแทน

(๔) ขยายกำลัง หมายถึง การบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน และกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมให้กับหน่วยทางบัญชีประเภทหน่วยกำลังพลสำรองที่ได้รับการจัดตั้งใหม่ตามแผนป้องกันประเทศ

การดำเนินการที่ผ่านมาตำแหน่งในบัญชีบรรจุกำลังพลสำรองกำหนดไว้ชัดเจนว่า ตำแหน่งใด อัตราการจัด หรืออัตราเฉพาะกิจ ต้องบรรจุกำลังพลประจำการ

หรือกำลังพลสำรอง ซึ่งอัตราส่วนของการบรรจุกำลังจะเป็นไปตามประเภทของหน่วยการบรรจุ กำลังพลสำรอง ซึ่งหน่วยการบรรจุกำลังพลสำรอง ของกองทัพบก แบ่งเป็นประเภทที่ ๑ กองพลทหารราบหนักในยามปกติให้มีกำลังพลประจำการในอัตราโครงสร้างประมาณร้อยละ ๓๐ และเป็น กำลังพลสำรอง ร้อยละ ๗๐ ซึ่งสามารถเรียกพล หรือระดมพลเพื่อขยายกำลังเป็นกองพลมาตรฐานได้ เมื่อมีการฝึก หรือในยามสงคราม ประเภทที่ ๒ หน่วยประจำการที่ใช้อัตราโครงสร้าง เป็นหน่วยในระบบ กำลังสำรอง เช่นเดียวกับกองพลทหารราบหนัก แต่จะมีความพร้อมทางด้านยุทธโศปกรณ์มากกว่า และประเภทที่ ๓ หน่วยประจำการอื่นๆ ได้แก่ หน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบ หน่วยสนับสนุน การช่วยรบ และหน่วยอื่นๆ ในยามปกติจะบรรจุกำลังพลประจำการไว้ตามอัตรา และระดับ ความพร้อมรบ และบรรจุกำลังพลสำรอง ไว้ส่วนหนึ่งประมาณร้อยละ ๒๐ - ๔๐ ในบัญชีบรรจุกำลัง กำลังพลเหล่านี้ จะต้องได้รับการพัฒนา ตามระบบกำลังสำรอง

๒.๑.๓ การควบคุมกำลังพลสำรอง หมายถึง การปฏิบัติเพื่อดำรง ความคิดต่อกับกำลังพลสำรอง เพื่อให้ทราบสถานภาพต่างๆ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดในกิจการ กำลังพลสำรอง ประกอบด้วย การควบคุมกำลังพลสำรองทางบัญชี และการควบคุมกำลังพลสำรอง ทางการปฏิบัติ

๑) การควบคุมกำลังพลสำรองทางบัญชี โดยบัญชีบรรจุกำลัง แบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน และบัญชีบรรจุกำลังพลสำรอง เตรียมพร้อม

บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน ประกอบด้วย บัญชีบรรจุกำลังพลทหารสัญญาบัตร บัญชีบรรจุกำลังพลทหารประทวน และบัญชีบรรจุกำลังพลทหาร การควบคุมโดยให้หน่วยกำลังพลสำรอง หรือหน่วยราชการทหารตามที่มีส่วนราชการกำหนด ดำเนินการควบคุมกำลังพลสำรองทางบัญชีคราวละ ๖ ปี และให้หน่วยทหารตามที่มีส่วนราชการ กำหนดดำเนินการ (๑) ดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองของตนเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง ด้วยเครื่องมือสื่อสารและเสริมสร้างให้กำลังพลสำรองตระหนักถึงหน้าที่ของกำลังพลสำรอง และ (๒) จัดชุดเจ้าหน้าที่พบปะและเยี่ยมเยียนกำลังพลสำรอง ที่มีรายชื่อบรรจุอยู่ในบัญชีบรรจุกำลัง กำหนดแผนงานให้กำลังพลสำรอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณกุศลและเชิญกำลังพลสำรองมาร่วม กิจกรรมของหน่วยในโอกาสต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและกำลังพล สำรองของหน่วยอย่างต่อเนื่อง และเน้นแพทย์ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในความควบคุมของหน่วย

บัญชีบรรจุกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ประกอบด้วย บัญชีบรรจุกำลังพลทหารสัญญาบัตร บัญชีบรรจุกำลังพลทหารประทวน บัญชีบรรจุกำลังพลทหาร กำหนดให้มณฑลทหารบกหรือหน่วยทหารตามที่มีส่วนราชการกำหนดดำเนินการควบคุมกำลังพล สำรอง ทางบัญชีบรรจุกำลังที่กำหนดไว้ในข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๖ ปี

๒) การควบคุมกำลังสำรองทางการปฏิบัติ ดำเนินการ ดังนี้
กำลังสำรองพร้อมใช้งาน ให้หน่วยกำลังสำรองหรือหน่วยทหาร ตามที่มีส่วนราชการกำหนด ดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองของตนเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง และจัดชุดเจ้าหน้าที่พบปะ และเยี่ยมเยียนกำลังพลสำรอง ที่มีรายชื่อบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง

กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ให้มณฑลทหารบกหรือหน่วยทหารตามที่ส่วนราชการกำหนดดำเนินการประชาสัมพันธ์เป็นส่วนรวม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อให้กำลังพลสำรองเกิดทัศนคติที่ดี และเพื่อทราบสถานภาพและภูมิลำเนาที่แท้จริงของกำลังพลสำรองเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการเพื่อการควบคุมกำลังพลสำรองที่ผ่านมาของกองทัพบกมีการดำเนินการดังนี้ แบ่งประเภทของกำลังพลสำรองตามระบบการควบคุมออกเป็น ๔ ประเภท ได้แก่ กำลังพลสำรองขั้นต้น กำลังพลสำรองพร้อมรบ กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม และกำลังพลสำรองทั่วไป เพื่อให้เป็นการง่ายต่อการควบคุม การเรียกพล/ระดมพล การบรรจุกำลังพลสำรอง

กำลังพลสำรองขั้นต้น หมายถึง กำลังพลสำรองที่เข้าสู่ระบบกำลังพลสำรองปีแรก ซึ่งจะได้รับการบรรจุลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามตำแหน่ง อัตรา และระดับความพร้อมรบที่กองทัพบกกำหนด โดยเข้ารับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้ง ได้รับการฝึกเป็นหน่วยทหารทางยุทธวิธีในระดับหมู่ หมวด และกองร้อย ร่วมกับหน่วยต้นสังกัด

กำลังพลสำรองพร้อมรบ หมายถึง กำลังพลสำรองที่อยู่ในระบบปีที่สอง มีรายชื่อบรรจุอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของส่วนกำลังรบของกองทัพบกตามแผนป้องกันประเทศ การควบคุมกำลังพลสำรองให้หน่วยรับการบรรจุรับผิดชอบการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยการควบคุมกำลังพลสำรองตามสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับหมู่หรือเทียบเท่า เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลและสถานภาพของกำลังพลสำรองทุกนาย หน่วยรับการบรรจุจะต้องดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรอง ของตนเป็นประจำทุกเดือน โดยการติดต่อทางเอกสาร และอาศัยประโยชน์จากการติดต่อเพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ หน้าที่และสิทธิของกำลังพลสำรองที่มีต่อประเทศชาติตลอดทั้งหาวิธีการที่จะให้กำลังพลสำรองได้มีการติดต่อกับหน่วยต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง

กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม หมายถึง กำลังพลสำรองที่มีรายชื่อบรรจุอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของส่วนบัญชาการ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนส่งกำลังบำรุง และส่วนภูมิภาค รวมทั้งกำลังพลสำรองที่ปลดถ่ายมาจากกำลังพลสำรองพร้อมรบในรูปของหน่วยการควบคุมกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมให้หน่วยรับการบรรจุดำเนินการควบคุม โดยต่อเนื่องหรืออาจขอให้จังหวัดทหารบก ที่ให้การสนับสนุนกำลังพลสำรองนั้นๆ เป็นผู้ควบคุมแทน หากหน่วยรับการบรรจุไม่สามารถดำเนินการควบคุมได้ การดำเนินการเช่นเดียวกับกำลังพลสำรองพร้อมรบ

กำลังพลสำรองทั่วไป หมายถึง กำลังพลสำรองที่เหลือจากการบรรจุเป็นกำลังพลสำรองพร้อมรบ และเตรียมพร้อม ซึ่งเตรียมไว้ทดแทนการสูญเสียตามสายกำลังทดแทนและจัดตั้งหน่วยใหม่ตามแผนของกองทัพบก จังหวัดทหารบกเป็นผู้ดำเนินการรับผิดชอบการควบคุม โดยดำเนินการทางด้านการประชาสัมพันธ์เป็นส่วนรวมในเขตพื้นที่ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างกำลังพลสำรองกับจังหวัดทหารบกต้นสังกัด โดยอาศัยเครื่องมือประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบที่มีอยู่ รวมทั้งเจ้าหน้าที่ในสายงานที่เกี่ยวข้อง และรับผิดชอบโดยตรง เช่น สัสดีจังหวัดทหารบก สัสดีจังหวัด สัสดีอำเภอ เจ้าหน้าที่โครงการกองหนุนเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ (กนช.) และเจ้าหน้าที่ของโครงการอื่นๆ จังหวัดทหารบก มณฑลทหารบกจะต้องดำเนินการตรวจสอบสภาพเป็นประจำทุกปี

ตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด และตรวจสอบสภาพก่อนการเรียกพล ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ทราบถึงสถานภาพ และภูมิฐานะของกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง

๒.๑.๔ การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง หมายถึง การฝึกศึกษา อบรมให้แก่ กำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน และกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุ การปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙) เมื่อมีการเรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหาร กำลังพลที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยใดก็ได้ให้หน่วยนั้นทำการฝึกกำลังพลสำรอง ตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุอยู่ และทำการฝึกเพิ่มเติมในด้านความชำนาญการทางทหาร การฝึกหน่วย ทางยุทธวิธี การฝึกทบทวนเพื่อให้กำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑) การฝึกศึกษากำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน ประกอบด้วย

การฝึกเมื่อมีการเรียกพล เพื่อตรวจสอบในเรื่องที่กำลังพลสำรอง ควรทราบ เพื่อให้กำลังพลสำรองตื่นตัว มั่นใจ มอบให้หน่วยกำลังพลสำรองหรือหน่วยทหาร ตามที่ส่วนราชการกำหนดทำหน้าที่เป็นหน่วยฝึกกำลังพลสำรอง

การฝึกเมื่อมีการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร มีการฝึก ในเรื่องการฝึกทบทวนวิชาทหารในแต่ละตำแหน่งเป็นรายบุคคล และการฝึกศึกษาหลักสูตร ตามแนวทางรับราชการทหาร และหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้เช่นเดียวกับทหารประจำการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหารโดยอนุโลม และปรับลดเวลาการฝึกศึกษา เพื่อให้กำลังพลสำรอง มีความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่บรรจุ มอบให้หน่วยทหารตามที่ส่วนราชการกำหนดหน้าที่ เป็นหน่วยฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง เมื่อมีการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการให้มีการฝึกในเรื่องการฝึกปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ตั้งหน่วยทหาร การฝึกปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ และการฝึกปฏิบัติหน้าที่ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒) การฝึกศึกษากำลังพลสำรองเตรียมพร้อม เป็นการเรียกกำลังพล สำรอง เข้ารับราชการทหารในการระดมพล เพื่อให้กำลังพลสำรองมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อมีการระดมพล โดยมอบให้หน่วยกำลังพลสำรอง หรือหน่วยทหารตามที่ส่วนราชการกำหนดให้ทำหน้าที่เป็นหน่วยฝึกกำลังพลสำรอง ปฏิบัติดังนี้

การฝึกกำลังพลสำรองพร้อมรบ จะต้องได้รับการเรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหารเป็นประจำทุกปี ปีละประมาณ ๒ สัปดาห์ และไม่เกิน ๖๐ วัน จนกว่าจะเปลี่ยน ประเภทหรือปลดพ้นราชการทหาร โดยให้หน่วยรับการบรรจุเป็นหน่วยฝึก หรืออาจมอบภารกิจการฝึกให้กับหน่วยระดับกองพันในเขตพื้นที่ หรือเหล่าสายวิทยาการเป็นผู้ดำเนินการให้ การฝึก กำลังพลสำรอง พร้อมรบในแต่ละปีทำการเรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหารให้ดำเนินการฝึก ทั้งเป็นบุคคล และหน่วยทางยุทธวิธีร่วมกับทหารประจำการ ดังนี้

- เรียกพลปีที่ ๑ ฝึกชำนาญการทางทหาร (ชกท.)
- เรียกพลปีที่ ๒ ฝึกเป็นหน่วยทางยุทธวิธีระดับหมู่ ตอน หมวด

หรือสูงขึ้น

- เรียกพลปีที่ ๓ ฝึกเป็นหน่วยระดับกองร้อยหรือสูงขึ้น
- เรียกพลปีที่ ๔ ฝึกเป็นหน่วยระดับกองพันหรือสูงขึ้น
- เรียกพลปีที่ ๕ จนกระทั่งพ้นจากบัญชีบรรจุกำลัง ให้ทำการ

ฝึกทบทวน ฝึกปัญหาที่บังคับการ ฝึกประลองยุทธ์ ฝึกชำนาญการทางทหารเพิ่มเติม และฝึก เพื่อเลื่อนยศตามแนวทางรับราชการของกำลังพลสำรอง

การฝึกกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ให้จังหวัดทหารบก มณฑลทหารบก ตรวจสอบสภาพและจัดพบปะเยี่ยมเยียนเป็นประจำทุกปี และให้มีการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารและเรียกพล เพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามความจำเป็นและงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน

การฝึกกำลังพลสำรองทั่วไป จังหวัดทหารบก มณฑลทหารบก ตรวจสอบสภาพและจัดพบปะเยี่ยมเยียนเป็นประจำทุกปี และการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารของกำลังพลสำรองทั่วไปทำตามความจำเป็น และงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุน

๒.๑.๕ การเรียกพลหรือระดมพล หมายถึง กรรมวิธีในการเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับราชการทหารตามความมุ่งหมายของการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และการระดมพล (ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙)

๑) การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อการตรวจสอบ ให้กระทำในเวลาปกติปีละไม่เกิน ๑ วัน เพื่อทดสอบผลการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบบัญชีเป็นรายบุคคล ทดสอบ และตรวจสอบขนาด เครื่องแต่งกาย ตรวจร่างกาย อบรม และซักซ้อมวิธีปฏิบัติ

๒) การเรียกกำลังพล เพื่อฝึกวิชาทหาร ให้กระทำในเวลาปกติปีละไม่เกิน ๖๐ วัน เพื่อทบทวนวิชาทหาร ฝึก ศึกษา อบรมตามความชำนาญการทางทหาร ซักซ้อมวิธีปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

๓) การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ ให้กระทำเป็นการชั่วคราว และเท่าที่จำเป็นตามส่วนที่ราชการกำหนด เพื่อปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ตั้งทหาร ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ ปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาจากภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นการปฏิบัติทางทหารนอกเหนือจากสงคราม

๔) การเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำ ได้ตั้งแต่ในเวลาปกติ เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติการทางทหาร เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นในระยะอันใกล้เมื่อมีการระดมพล ทดสอบแผนป้องกันประเทศหรือแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การระดมพล ให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อป้องกันประเทศตามแผนป้องกันประเทศ แก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติสาธารณะ ป้องกันหรือปราบปรามการจลาจลหรือขยายกำลังตามอัตรา

การระดมพลกระทำโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกาให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้ดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

ระบบการเรียกพลหรือระดมพล ที่ผ่านมามีการปฏิบัติตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งแบ่งประเภทการเตรียมพลไว้ ๔ ประเภท คือ การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร การเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม และการระดมพล โดยกองทัพกดำเนินการ ดังนี้

๑. ผู้บังคับหน่วยรับบรรจุกำลังพลระดับกองพล และผู้บัญชาการมณฑลทหารบกมีอำนาจในการลงนามในเอกสารเรียกพลหรือระดมพล ทั้งนี้ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการปฏิบัติ

๒. การมอบอำนาจในการลงนามในเอกสารเรียกพลหรือระดมพลให้ถือปฏิบัติดังนี้ คือ กำลังพลสำรองพร้อมรบ และกำลังพลสำรอง เตรียมพร้อมให้ผู้บังคับหน่วยรับราชการบรรจุกำลังพลระดับกองพลหรือเทียบเท่าเป็นผู้ลงนาม และกำลังพลสำรองทั่วไป กำลังพลสำรองพร้อมรบ หรือกำลังพลสำรองของหน่วยที่ยังมิได้จัดตั้งให้ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกเป็นผู้ลงนาม

๓. การเรียกพลหรือระดมพล ให้ลดงานหรือขั้นตอนการดำเนินงานทางธุรการ เอกสารหรือหลักฐานอื่นๆ ในการเรียกพล บัญชีบรรจุกำลังพลของทุกหน่วยต้องเตรียมการจัดทำให้เรียบร้อยไว้ตั้งแต่ยามปกติ

๔. การส่งเอกสารเรียกพล หรือระดมพล ยามปกติให้หน่วยรับการบรรจุกำลังพลระดับ รับผิดชอบในการดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองเป็นรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเรียกพลหรือระดมพลได้ทันทีเมื่อต้องการ และหน่วยรับการบรรจุกำลังพลรับผิดชอบจัดส่งเอกสารเรียกพลหรือระดมพลให้กับกำลังพลสำรองของหน่วยเป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งเร็วที่สุด หรือหลายวิธีผสมกัน เช่นทางไปรษณีย์ พจนานุกรมของหน่วยงาน ข่ายการติดต่อภายในกลุ่ม จัดตั้งของกำลังพลสำรองด้วยกัน ซึ่งหน่วยรับการบรรจุกำลังพลหรือมณฑลทหารบกเริ่มจัดตั้งขึ้น รวมทั้งการติดต่อสื่อสารอื่นๆ

- การระดมพลในกรณีเร่งด่วนให้ประกาศทางสถานีวิทยุ และโทรทัศน์ เมื่อมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการระดมพลแล้ว

โดยสรุปกิจการกำลังพลสำรองประเทศไทย ปัจจุบันกระทรวงกลาโหมมีพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ รองรับการพัฒนาารูปแบบกิจการกำลังพลสำรองให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งนี้ กิจการกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัตินี้ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ได้แก่ การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกพลหรือระดมพล เช่นเกี่ยวกับระบบกำลังพลสำรองที่ผ่านมา แต่ได้ปรับปรุงเพื่อให้เกิดความทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย และรูปแบบภัยด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยเตรียมกำลังและหน่วยใช้กำลังของกองทัพสามารถนำไปพัฒนากิจการกำลังพลสำรองในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๒.๓ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

ส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังพลสำรอง ได้แก่ มาตรา ๓๕ และ ๕๘

ดังนี้

มาตรา ๓๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร มาตรา ๕๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา ๓๕ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๖๐ วัน

มาตรา ๑๔๖ นายจ้างที่ไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรอง ในวันลาเพื่อรับราชการทหาร (ตามมาตรา ๕๘) ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท

นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้องในห้วงเวลา

แผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหมปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ : สป. โดย กกส.ภท. ได้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กท. ภายใต้กรอบของ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาระบบกำลังสำรองตามแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกระทรวงกลาโหม ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ แผนแม่บทได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการกำลังสำรองของ กท. ไว้ ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การควบคุมบริหารจัดการด้านนโยบายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กท. การพัฒนาสารนิเทศ การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่ายกำลังพลสำรองของ กท. การพัฒนาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาให้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการแก่กำลังพลสำรอง และการพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรกำลังพลสำรอง มีการแบ่งมอบความรับผิดชอบให้หน่วยที่เกี่ยวข้องในกิจการกำลังพลสำรอง นำไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึง ในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และการแบ่งมอบความรับผิดชอบ โดยมีการแบ่งมอบความรับผิดชอบให้กับ ทบ. ดังนี้

๑. จะทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองให้เป็นไปตามแผนแม่บทหรือนโยบายการพัฒนากิจการกำลังสำรองของ ทบ. และสอดคล้องกับแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๒. จัดทำ รปจ.ทบ. ว่าด้วยการเรียกเข้ารับราชการทหาร รongรับการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

๓. การจัดเตรียมกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน ด้วยการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังให้กับหน่วยรับการบรรจุด้วยวิธีการรับสมัครหรือคัดเลือกตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้มีความร้อนและสนับสนุนการระดมสรรพกำลังของชาติได้อย่างเพียงพอ ทันเวลา และต่อเนื่อง

๔. ปรับปรุงหน่วยงานทางทหารที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลสำรอง รวมทั้งการนำกำลังพลสำรองมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่กองทัพ

๕. ดำเนินงานกิจการพลเรือน และประชาสัมพันธ์กิจการกำลังพลสำรองของ ทบ. อย่างต่อเนื่อง และครอบคลุมในทุกเป้าหมาย โดยใช้สื่อที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๖. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการกิจการกำลังพลสำรองให้ครอบคลุมทั้ง ๕ ระบบย่อย และให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม

๗. สร้างระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือการติดต่อวิธีอื่น ตามสายการบังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับหมู่ หมวด กองพัน กรม กองพล จนถึงกองทัพ ให้กับกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน ดำรงการติดต่อกับหน่วยทหารในแต่ละระดับอย่างต่อเนื่อง

๘. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของหน่วยที่เกี่ยวข้องและรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น จนถึง ผบ.ทสส.

ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ : จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลังและใช้กำลังในระยะ ๒๐ ปี ทั้งในด้านโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วย การเสริมสร้างความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ และการปฏิบัติการกิจของ ทบ. ทั้งต่อภัยคุกคามทางทหาร (Conventional Threats) และภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหารหรือภัยคุกคามรูปแบบอื่นๆ (Non-Conventional Threats) โดยเป็นการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ และยุทธศาสตร์ทหารกองทัพไทยระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนของหน่วยเหนืออื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เนื่องจากสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และสถานการณ์ความสัมพันธ์ของประเทศไทยกับประเทศรอบบ้านได้เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งเทคโนโลยีด้านการทหารที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ทบ. จึงมีความจำเป็นต้องทบทวน และปรับปรุงแนวทางในการดำเนินงานของ ทบ. ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปตามห้วงระยะเวลา และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผน/ยุทธศาสตร์ ทบ. ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งแผนพัฒนาหน่วย/เหล่า ตลอดจนแผนที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ให้สอดคล้องต่อไป เป้าหมายของการดำเนินการแบ่งออกได้เป็น ๔ ระยะละ ๕ ปี ได้แก่ ระยะที่ ๑ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ระยะที่ ๓ (๒๕๗๐ - ๒๕๗๔) และระยะที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๗๕ - ๒๕๗๙) มีประเด็นยุทธศาสตร์ของ ทบ. จำนวน ๖ ประเด็น สอดคล้องกับวัตถุประสงค์มูลฐาน ได้แก่ การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ การสนับสนุนการปฏิบัติการรักษามั่นคงภายใน การสนับสนุนการพัฒนาประเทศ และช่วยเหลือประชาชน การเสริมสร้างความร่วมมือด้านการทหารกับต่างประเทศ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว ได้กำหนดแนวความคิดในการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลสำรอง ซึ่งต้องดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในระยะที่ ๑ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของกองทัพ เพื่อการป้องกันประเทศ

การเสริมสร้างความพร้อมรบ หน่วยกำลังรบที่ไม่ประกอบกำลังในกำลังรบผสมเหล่า ให้ปรับลดอัตรากำลังพล อัตรากำลังพลที่ว่างให้บรรจุกำลังพลสำรอง โดยมีสัดส่วนกำลังพลสำรอง ในส่วนกำลังรบร้อยละ ๑๘ จากเป้าหมายร้อยละ ๔๒

การเสริมสร้างความต่อเนื่องในการรบ ปรับปรุงระบบกำลังพลสำรอง โดยแสวง ประโยชน์จาก พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ มุ่งเน้นการทดแทนในยามสงคราม และการ ลดงบประมาณทหารประจำการ

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกัน ประเทศ โดยมีกำลังพลสำรองอาสาสมัคร ร้อยละ ๕ ของกำลังพลสำรองทั้งหมด

แผนพัฒนากองทัพบก ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

๑. เป็นแผนเชิงนโยบายหรือเปรียบเสมือนยุทธศาสตร์ในการเตรียมกำลัง ทบ. ในระยะสั้นห้วง ๕ ปี มีความมุ่งหมายเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้าง ซีดความสามารถให้กับ ทบ. เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการปฏิบัติการกิจของ ทบ. ในห้วง ๕ ปี ข้างหน้า โดยการกำหนดแนวทางในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างการจัดหน่วย ด้านการเสริมสร้างความพร้อมรบ ด้านการสนับสนุนและความต่อเนื่องในการรบ และ ด้านความทันสมัย ซึ่งเป็นการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ทบ. ปี ๕๕ - ๕๙ เพื่อให้หน่วย ที่เกี่ยวข้องของ ทบ. ได้นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการปรับปรุงระบบงานในความรับผิดชอบ และพัฒนาหน่วย/เหล่า ให้สอดคล้องซึ่งกันและกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยจัดประเภท การใช้กำลัง ทบ. เป็น ๒ รูปแบบ ประกอบด้วยการใช้กำลังเพื่อการป้องกันประเทศ เพื่อเผชิญ กับภัยคุกคามทางทหารแบบดั้งเดิม (Traditional Threats) หรือเพื่อการสงคราม และการใช้กำลัง หรือการปฏิบัติการทางทหาร เพื่อเผชิญหรือตอบสนองต่อภัยคุกคามรูปแบบอื่นๆ (Non-Traditional Threats)

๒. แนวความคิดการพัฒนา ทบ. ห้วงปี ๖๐ - ๖๔ เพื่อให้ ทบ. มีความพร้อม และสามารถปฏิบัติการหลักในการป้องกันราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทางทหารและการปฏิบัติ การกิจเพื่อความมั่นคงด้านอื่นๆ ทบ. จะต้องจัดเตรียมและเสริมสร้างขีดความสามารถให้กับหน่วย ที่จัดตั้งไว้แล้ว และที่มีความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งเพิ่มเติม โดยการกำหนดโครงสร้างการจัด ส่วนราชการของ ทบ. ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ รวมทั้งพัฒนาปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการและการดำเนินงานของแต่ละส่วนงาน (ระบบงาน) ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องสมดุลกันทั้งระบบ ทั้งนี้ การพัฒนาหน่วยต่างๆ ใน ทบ. ทั้งระบบในห้วงระยะ การดำเนินการตามแผนพัฒนา ทบ. ฉบับนี้ ยังคงให้มีการแบ่งกลุ่มหน่วยงานของ ทบ. ตามบทบาท และภาระหน้าที่ของหน่วย ออกเป็น ๗ กลุ่ม (ส่วนราชการ) โดยพัฒนาด้านโครงสร้างการจัดหน่วย ด้านความพร้อมรบ ความต่อเนื่องในการรบ โดยปรับปรุง/จัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพล สำรองของ ทบ. (แผน ๕ ปี) เพื่อรองรับแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรอง กท. (แผน ๕ ปี) และแนวความคิดการใช้กำลัง ทบ. ตามแผนป้องกันประเทศในระดับ ทบ. และแผนบรรเทาสาธารณภัยของ ทบ.

รวมทั้งแนวคิดในการใช้กำลัง ทบ. ให้เหมาะสมกับภารกิจและพื้นที่ทั้งการปฏิบัติการทางทหาร ในยามวิกฤติ และการปฏิบัติการในพื้นที่ส่วนหลังในยามสงคราม

๓. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน ทบ. ประกอบด้วย ๑๗ ระบบงาน ซึ่งระบบงานการสรรพกำลังและกำลังพลสำรอง มีเป้าหมายในการพัฒนาและปรับปรุงระบบงาน ดังนี้

๓.๑ มีการจัดเตรียมกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ และสามารถปฏิบัติการร่วมกับกำลังประจำการ (ทหารประจำการและทหารกองประจำการ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียกเข้ารับราชการทหารตามกำหนดเวลาการเป็นกำลังพลสำรอง

๓.๒ เพื่อจัดเตรียมหน่วยกำลังพลสำรองของ ทบ. ให้มีความพร้อมทางบัญชีบรรจุกำลังตั้งแต่ยามปกติ โดยการเสริมกำลัง เพิ่มกำลัง ทดแทนกำลัง และขยายกำลัง ในการใช้กำลังเต็มขนาด ในชั้นป้องกันประเทศ

๓.๓ สนับสนุน ทท. และ กท. ในการใช้กำลังพลสำรองในการปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

๓.๔ การจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมทางทหาร ที่มีความเพียงพอ และต่อเนื่องตาม พ.ร.บ.การเกณฑ์ช่วยราชการ พ.ศ.๒๕๓๐

๓.๕ การระดมสรรพกำลังเพื่อการ มีความทันสมัยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และนโยบายการเตรียมพร้อมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ แผนพนักำลังและทรัพยากร และทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ ตลอดจนแผนระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารของ กท. และ ทท.

การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกในห้วงที่ผ่านมา

การพัฒนาระบบกำลังสำรองระยะแรก ปี ๒๕๑๕ - ๒๕๒๙

ปี ๒๕๑๕ ได้ออกข้อบังคับ กท. ว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ นับเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง จากนั้นจึงวางแผนทำการเรียกพล ฯ ตั้งแต่ปี ๒๕๑๖ เป็นต้นมา

ปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๙ (๔ ปี) ทำการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร ตามโครงการขยายกำลัง จัดตั้งหน่วยใหม่ของ ทบ. (พล.ร.๒๐)

ปี ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔ (๕ ปี) ทำการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารเพื่อพัฒนาการฝึก การเสริมกำลังประจำการ (ร้อย.ฝึก พัน.ร., ม., ป.)

ปี ๒๕๒๒ เกิดสถานการณ์ด้านกัมพูชา (โนนหมากมูน) ใน ม.ค.๒๕๒๓ จึงมีการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ และใน ต.ค.๒๕๒๓ ได้ทำการเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม สำหรับ พล.หนุ ๑ และ ๒ ตามแผนยอดฟ้า กำหนด ๒ เดือน จากเหตุการณ์ในปี ๒๕๒๒ ทบ. จึงจัดตั้ง พล.ร.หนุ ขึ้นในปี ๒๕๒๔ ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ ๑๐๒/๒๔ ลง ๒๙ มิ.ย.๒๔ เรื่อง การจัดตั้ง พล.ร.หนุ

ปี ๒๕๒๗ ทบ. มีคำสั่ง (เฉพาะ) ลับ ที่ ๙๐/๒๗ ลง ๑๗ เม.ย.๒๗ เรื่อง นโยบายในการพัฒนากองพลหนุ ความมุ่งหมาย เพื่อให้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติได้จริงตั้งแต่ยามปกติ ซึ่งได้กำหนดนโยบายการพัฒนากองพลหนุ (พล.ร.๑๑, ๑๒, ๑๕, ๑๖) ให้มีลักษณะเป็นกองพลทหารราบมาตรฐานอัตราโครง ต่อมา ทบ. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ตามหนังสือ ยก.ทบ. ลับ ที่ กท ๐๔๐๓/๑๗๘๘ ลง ๒๒ ส.ค.๒๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาองคมนตรี โดยมี ผช.เสธ.ทบ.ผยก. เป็นประธาน และคณะกรรมการฯ ชุดนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ขึ้นมา ๓ คณะ ได้แก่ คณะที่ ๑ รับผิดชอบด้านการจัดหน่วย กำลังพลและยุทธโธปกรณ์ คณะที่ ๒ รับผิดชอบด้านการศึกษา คณะที่ ๓ รับผิดชอบด้านการพัฒนาระบบกำลังสำรอง ผลการดำเนินการของคณะที่ ๑ และ ๒ ที่ได้นำเสนอ และ ผบ.ทบ. อนุมัติหลักการแล้ว คือ การจัดตั้งหน่วย พล.ร.๑๑, ๑๒, ๑๕ และ ๑๖ ตามโครงสร้างการจัดหน่วย รวมทั้งการกำหนดการฝึกตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ - ๒๕๓๐ ส่วนคณะที่ ๓ ได้นำเสนอการพัฒนา ระบบกำลังสำรอง ทั้ง ๕ ระบบ ซึ่ง ผบ.ทบ. ได้อนุมัติหลักการ เมื่อวันที่ ๗ พ.ค.๒๙ โดยได้ดำเนินการ ตั้งแต่ปี ๒๕๒๘ - ๒๕๓๐ เช่นกัน สรุปได้ ดังนี้

ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง กำหนดการผลิต นศท. ให้มีปริมาณเหมาะสม, ให้ นศท. มีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่าย เช่น เบี้ยเลี้ยง, ค่าวัสดุ เป็นต้น

ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง แบ่งกำลังพลสำรองเป็น ๓ ประเภท คือ กำลังพลสำรองพร้อมรบ, กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม และกำลังพลสำรองทั่วไป เพื่อใช้ในการควบคุม

ระบบการเตรียมพลหรือระดมพล มอบหมายความรับผิดชอบในการเรียกพล/ระดมพล ให้แก่หน่วย มทบ./จทบ. และหน่วยรับการบรรจุ

ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง กำหนดนโยบายการฝึกกำลังพลสำรองพร้อมรบ, กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ส่วนกำลังพลสำรองทั่วไปให้มีการพบปะเยี่ยมเยียน

ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง กำหนดตำแหน่งในการบรรจุกำลังพลสำรอง ในหน่วยต่างๆ ให้แน่ชัดเป็นแนวทางเดียวกัน

ปี ๒๕๒๘ ได้เริ่มให้มีการฝึกระดมพล (ทางเอกสาร) เป็นครั้งแรก โดยฝึกร่วมกับ การฝึก แก้ปัญหาของโรงเรียนเสนาธิการเหล่าทัพ ตั้งแต่ ๒๕ ก.ย.๒๘ ความมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบข้อมูล และปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ สำหรับจัดทำระเบียบปฏิบัติประจำของกองทัพบก

การพัฒนา ระบบกำลังสำรอง ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๙

ปี ๒๕๓๐ ทบ. ได้กำหนด การพัฒนาระบบกำลังสำรองวงรอบทศวรรษ (ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๙) โดย ผบ.ทบ. อนุมัติหลักการเมื่อวันที่ ๒๕ ธ.ค.๓๐ นับเป็นการกำหนดปรับนโยบายวงรอบทศวรรษ ครั้งที่ ๑ สรุปได้ดังนี้

มอบภารกิจให้ พล.ร.๑๑, ๑๒, ๑๕ และ ๑๖ และหน่วยที่ใช้อัตราโครงสร้างที่มีกำลังพลสำรองบรรจุ จะต้องเกี่ยวข้องกับกิจการกำลังสำรองของหน่วยเป็นหลัก

กำหนดให้กำลังพลสำรองอยู่ในระบบกำลังสำรองเป็นเวลา ๑๐ ปี

กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ระบบกำลังสำรอง (ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๙) อย่างชัดเจน ให้แก่ พล.ร.หนุน

ขั้นที่ ๑ (ปี ๒๕๓๑ - ๒๕๓๒) ให้มีความพร้อมรบระดับ กองพัน

ขั้นที่ ๒ (ปี ๒๕๓๕ - ๒๕๓๙) ให้มีความพร้อมรบระดับ การผสม ภายในปี ๒๕๓๖ และระดับกองพลมาตรฐาน ภายในปี ๒๕๓๙

ปี ๒๕๓๒ ทบ. ได้จัดตั้งโรงเรียนการกำลังสำรอง กรมการกำลังสำรองทหารบก ขึ้นใหม่ที่ตึกปกติถาวรอยู่ ณ ที่ตั้ง รร.นส.ทบ. (เดิม) ในค่ายธนระริชต์ อ.ปรางบุรี จว.ประจวบคีรีขันธ์ และทำการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อให้การฝึกศึกษาแก่กำลังพลสำรองในการเลื่อนฐานะ และเลื่อนยศ

ตามแนวทางการรับราชการทหารของกำลังพลสำรอง ในหลักสูตรระดับผู้บังคับหมู่, ผู้บังคับหมวด, ผู้บังคับกองพัน เหล่า ร., ม., ป. เป็นหลัก รวมทั้งเหล่าอื่นๆ ด้วย

ปี ๒๕๓๒ เนื่องจากมีความจำกัดในเรื่องต่างๆ ไม่สามารถดำเนินการได้ครบตามเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องงบประมาณ ทบ. จึงได้กำหนดความเร่งด่วนในการพัฒนาระบบกำลังสำรอง ซึ่ง ผบ.ทบ. ได้อนุมัติหลักการเมื่อ ๔ พ.ย.๓๒ กำหนดความเร่งด่วนในการฝึកศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับแรกให้กับหน่วย ๓ ประเภท คือ พัน ร. โคร่ง ที่จัดตั้งของ พล.ร.หนุ่, ร.๒๙ และ พัน ร. สำรอง ของกรม ร.หนุ่ ที่จัดตั้งแล้ว ส่วนหน่วยอื่นๆ แบ่งเฉลี่ยไปตามความเหมาะสมทางยุทธการ งบประมาณ และปัจจัยอื่นๆ และทำการฝึกหน่วยในระบบกำลังพลสำรอง โดยใช้ระบบการฝึก ๓ : ๓ : ๔ ตั้งแต่ปี ๒๕๓๔ เป็นต้นมา

การพัฒนาระบบกำลังสำรอง ปี ๒๕๓๔ - ๒๕๓๙ เป็นการพัฒนาในวงรอบทศวรรษ ปี ๒๕๓๔ - ๒๕๔๓ นับเป็นการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาฯ ปี ๒๕๓๐ - ๒๕๓๙ เดิมซึ่งได้ปฏิบัติมาแล้วเป็นเวลา ๓ ปี ถือเป็น การปรับนโยบายวงรอบทศวรรษ ครั้งที่ ๒ ของ ทบ. ทั้งนี้ เนื่องจากที่ผ่านมากการฝึกกำลังพลสำรองที่บรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยต่างๆ ได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังพลประจำการได้ในระดับหนึ่ง ตลอดจนได้กำหนดความเร่งด่วนในการเรียกพลฯ เข้ารับการฝึกศึกษาแล้ว โดยมีผลกระทบกระเทือนต่ออาชีพของกำลังพลสำรอง ทำให้เกิดปัญหาการหลีกเลี่ยง การขาดการเรียกพลฯ ของกำลังพลสำรอง ทบ. จึงปรับนโยบายการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารวงรอบ ๑๐ ปีเสียใหม่ โดยแบ่งวงรอบ ๑๐ ปีเดิม ออกเป็น ๓ ช่วง คือ ๓ ปี : ๓ ปี : ๔ ปี (ระบบการ ๓ : ๓ : ๔) กำลังพลสำรองจะอยู่ในบัญชีบรรจุกำลัง ๑๐ ปี และมีหน้าที่ ดังนี้

ช่วงที่ ๑ (๓ ปีแรก) จะเป็นช่วงฝึกเพื่อความพร้อมรบ (ฝึก หมู่ ตอน หมวด กองร้อย และกองพัน ตามลำดับ) จะทำการเรียกพลเพื่อฝึกเป็นหน่วยปีละ ๑ ครั้ง ๆ ละ ๒๑ วัน ติดต่อกัน ๓ ปี

ช่วงที่ ๒ (๓ ปีต่อมา) กำลังพลสำรองจะเป็นกำลังพลสำรองพร้อมรบ จะทำการเรียกพล ฯ เพื่อทบทวนและพัฒนาสัมพันธ์ปีละ ๑ ครั้ง

ช่วงที่ ๓ (๔ ปี สุดท้าย) กำลังพลสำรอง จะเป็นกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม และจะไม่ทำการเรียกพลฯ อีก เว้นประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามหรือภาวะคับขัน

การพัฒนาระบบกำลังสำรอง ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๙ เป็นการพัฒนาในวงรอบทศวรรษ ปี ๒๕๔๐ - ๒๕๔๙ นับเป็นการปรับปรุงนโยบายวงรอบทศวรรษ ครั้งที่ ๓ ของ ทบ.

ทบ. ได้ยึดระยะเวลาในการพัฒนาระบบกำลังสำรอง ระบบการฝึก ๓ : ๓ : ๔ ไปอีก ๑ บัญชี คือ บัญชี ก. รุ่นที่ ๒ ในปี ๔๓ - ๔๕ เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องมีเวลาดำเนินการตามแนวความคิดในการพัฒนาระบบกำลังสำรองใหม่คือ ระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ ซึ่งได้รับอนุมัติหลักการเมื่อปี ๒๕๓๙ เพื่อสนองตอบวัตถุประสงค์ในการใช้กำลังพลสำรอง ๒ ประการ คือ การใช้กำลังพลสำรอง เพื่อความพร้อมรบและเพื่อทดแทนการสูญเสีย สำหรับการ ใช้กำลังพลสำรอง เพื่อขยายกำลัง จัดตั้งหน่วยใหม่ จะดำเนินการเมื่อวัตถุประสงค์ ๒ ประการแรกบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจ

การจัดเตรียมกำลังพลสำรอง ใช้ระบบการเตรียมพล ๑ : ๑ : ๑ : ๓ เป็นแนวทาง และมีโครงสร้างของระบบกำลังพลสำรอง ทั้ง ๕ ระบบย่อยเช่นเดิม แต่จะมุ่งเน้นในระบบการบรรจุ และการใช้กำลังพลสำรองเป็นหลักสำคัญก่อนที่จะพิจารณาในระบบย่อยอื่นๆ

ทบ. ได้เริ่มจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบก (ตั้งแต่ ปี ๒๕๔๗ - ๒๕๔๙) ใช้ระบบการเตรียมพล ๑ : ๑ : ๑ : ๓ เป็นการปรับปรุงในวงรอบทศวรรษ เพื่อรองรับกำลังพลสำรองพร้อมรบ ช่วงที่ ๒ ของระบบ ๓ : ๓ : ๔ บัญชี ก. รุ่นที่ ๒ โดยแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของ ทบ. ในขั้นที่ ๒ ขั้นการปฏิบัติตามแผน (ปี ๒๕๔๗ - ๒๕๔๙) และขั้นที่ ๓ ขั้นการทดสอบระบบ และประเมินผล (ปี ๒๕๕๙)

การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๙ ทบ. ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก (ตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔) โดยใช้ระบบการเตรียมพล ๑ : ๑ : ๑ : ๓

ปี ๒๕๕๒ นสร. ได้เปลี่ยนนามหน่วยเป็น นรด. รับผิดชอบงานเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง กิจการนักศึกษาวិชาทหาร กิจการสัสดี และกิจการอาสาสมัครดินแดน

แนวความคิดในการปฏิบัติ เป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการคือ การให้กำลังพลสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้ในสัดส่วน ๑ : ๓ (กำลังประจำการ : กำลังพลสำรอง) ซึ่งจะดำเนินการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง เพื่อให้หน่วยระบบกำลังสำรองมีความพร้อมทางด้านบัญชีอย่างแท้จริง (ครบตามอัตราเต็ม) และสามารถเรียกพล/ระดมพลได้ตามระยะเวลาที่ต้องการ ตลอดจนให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรอง โดยจัดการฝึกศึกษาตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ ต่อไปให้ครบทุกหน่วย (โดยเฉพาะหน่วยระดับ พัน.ร./ม./ป./ช./ส. ซึ่งเป็นหน่วยในระบบกำลังสำรอง) การจัดทำและปรับปรุงอัตราของหน่วยกำลังทดแทนต่างๆ โดยเฉพาะ ร้อย.กทท.พล.ร./ม./ป./ช. ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของเหล่า เพื่อพัฒนาไปสู่การใช้กำลังพลสำรองเพื่อทดแทนการสูญเสียต่อไป โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรอง ๕ ระบบย่อย (ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง, ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง, ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง, ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง และระบบการเรียกพลหรือระดมพล) ให้สามารถประกันความต่อเนื่องในการรบตามขั้นตอนการใช้กำลังในยามสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร ให้นำไปสู่การใช้กำลังพลสำรองทดแทนกำลังประจำการได้ตามเป้าหมายในระยะสุดท้าย โดยนำผลจากโครงการนำร่องทดลองจัดตั้งหน่วยในระบบกำลังพลสำรองของ ทบ. ในบางส่วนที่มีความเหมาะสมมาพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ จะแยกการดำเนินการทั้ง ๔ ระบบย่อยให้ชัดเจนและไม่ให้เกิดความสับสนกับการดำเนินการในระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓

ทบ. ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบก (ตั้งแต่ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) การดำเนินการทั้ง ๕ ระบบย่อย ยังคงถือแนวทางการดำเนินการตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ ของแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบก ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔ แต่จะเป็นการปรับปรุงและเพิ่มเติมในรายละเอียดบางส่วน โดยพิจารณาจากปัญหาที่เกิดขึ้นจากแผนแม่บทฯ ปี ๕๐ - ๕๔ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ซึ่งการดำเนินการได้แบ่งขั้นการปฏิบัติไว้ ๓ ขั้นตอน

ขั้นเตรียมการ ดำเนินการปฏิบัติตามกรอบแนวทางตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ (ปี ๕๕) ควบคู่กับการปรับปรุง/เพิ่มเติม รายละเอียดที่กำหนดไว้ในแต่ละระบบย่อยทั้ง ๕ ระบบ

ขั้นเตรียมแผน เป็นการดำเนินการตามแผนแม่บทฯ ที่ได้ปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มเติม รายละเอียด ให้สมบูรณ์ โดยกำหนดให้มีการฝึกเพื่อความพร้อมรบของหน่วยในระบบกำลังพลสำรอง และการฝึกกำลังพลสำรองทดแทนเป็นหน่วยระดับ พัน.ร.

ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยจัดทำคู่กับการประเมินผลการปฏิบัติตามแผนแม่บท การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ซึ่งจะต้องดำเนินการทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา ข้อขัดข้องในทุกเรื่อง เพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผล สำหรับการจัดทำแผนแม่บทฯ ในปี ๖๐ - ๖๔ ต่อไป

การพัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการระบบกำลังพลสำรอง ให้ครอบคลุมทั้ง ๕ ระบบย่อย และให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง โดยการจัดหาคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์ประกอบประจำสำนักงานให้กับหน่วยเรียกพล (มทบ.) ครบทุกหน่วย

พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้เพียงพอในการปฏิบัติงานและสามารถใช้ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระบบกำลังพลสำรอง

เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพ และสามารถใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายในการติดต่อสื่อสาร ไปยังหน่วยที่เกี่ยวข้อง

การใช้โปรแกรมสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง และการสถิติ เพื่อบันทึกข้อมูล ในระบบกำลังพลสำรอง

ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง โดยใช้โปรแกรมบันทึกข้อมูลการรับสมัคร และรายงานตัว นศท. และงานทะเบียนพล นศท.

ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง โดยหน่วยรับการบรรจุบันทึกข้อมูลการจัดทำ บัญชีบรรจุกำลังของหน่วย

ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง โดยหน่วยเรียกพล (มทบ.) บันทึกข้อมูล ตพ.๒, ข้อมูล การตรวจสอบสภาพพลทหารกองหนุนประจำปี และข้อมูลการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนก่อน การเรียกพล

แนวความคิดในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองในห้วงปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

พัฒนากิจการกำลังพลสำรองเพื่อตอบสนองการเตรียมกำลัง และการใช้กำลังของ ทบ. ตามยุทธศาสตร์ ทบ. พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ระยะที่ ๑ โดยการใช้กำลังพลสำรองทดแทนกำลังประจำการ ในการเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ โดยมีแนวคิดในการปฏิบัติที่สำคัญ ดังนี้

๑. การจัดเตรียมกำลังพลสำรองให้กับหน่วยในส่วนกำลังรบ ส่วนสนับสนุนการรบ ส่วนส่งกำลังบำรุง ส่วนภูมิภาค และส่วนพัฒนาประเทศ ให้ทุกหน่วยมีการบรรจุกำลังพลสำรองลงในบัญชีบรรจุกำลัง เพื่อเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ตลอดจนให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองด้วยการจัดการฝึกศึกษา ตามระบบ ๑ : ๑ : ๑ : ๓ อย่างมีประสิทธิภาพ ตามวิธีการที่เหมาะสม

๒. พัฒนากิจการกำลังพลสำรองทั้ง ๕ กิจการย่อย ให้มีความสัมพันธ์และสอดคล้องซึ่งกันและกัน โดยการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เปลี่ยนผ่านไปสู่การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ทางด้านยุทธการ และการสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยดำเนินการ ๕ กิจการย่อย ดังนี้

๒.๑ การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๒.๒ การผลิตกำลังพลสำรอง

๒.๓ การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๒.๔ การควบคุมกำลังพลสำรอง

๒.๕ การเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล

๓. การเสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายกำลังพลสำรองของ ทบ. เพื่อให้มีเครือข่ายกำลังพลสำรองสนับสนุนการปฏิบัติงานของ ทบ. โดยการสร้างระบบเครือข่ายโดยสมาคม ชมรม องค์กรกำลังพลสำรองที่มีการจัดตั้งขึ้น และการสร้างระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์หรือการติดต่อวิธีอื่น เพื่อดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง

๔. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘, กฎกระทรวงกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ และข้อบังคับ กท. ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ ให้กับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง

๕. พัฒนาระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการกิจการกำลังพลสำรองให้ครอบคลุมทั้ง ๕ กิจการย่อย และให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง

๕.๒ พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ เสริมสร้างองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพกำลังพลให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน และสามารถใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ จัดให้มีการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายในการติดต่อสื่อสารไปยังหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ จัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ประกอบประจำสำนักงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้งานอย่างเพียงพอ และมีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่สามารถรับส่งข้อมูลได้ทั้งเสียงและภาพ รวมทั้งเชื่อมโยงภายในของแต่ละหน่วยที่เกี่ยวข้อง

สรุป

ประเทศไทยในปัจจุบัน มีการสร้างพลังอำนาจทางทหารเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ คือมีการจัดกำลังกองทัพประจำการไว้ส่วนหนึ่ง ในอัตราที่พอเพียงแก่การป้องกันประเทศ และการปฏิบัติการอื่นๆ ตามฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศ ขณะเดียวกันได้มีการเตรียมกำลังพลสำรองไว้ส่วนหนึ่ง เพื่อพร้อมที่จะใช้ในการเสริมกำลัง เพิ่มเติมกำลัง ทดแทนกำลัง และขยายกำลังให้กับกองทัพได้ทันทีเมื่อจำเป็น ซึ่งการจัดกำลังกองทัพแบบนี้ยึดถือหลักประหยัดเป็นปัจจัยสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการประกันความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจของกองทัพ โดยเฉพาะการเตรียมกำลังประเภทกำลังพลสำรองให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากิจการกำลังพลสำรอง ให้มีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งการดำเนินการที่สำคัญ คือ การกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง เป็นการเฉพาะขึ้นมาควบคู่กับการกำหนดแนวทางมาตรการต่างๆ ที่จำเป็น อันจะทำให้เกิดความผสมผสานที่กลมกลืน และประสานสอดคล้องระหว่างระบบกำลังพลประจำการ และระบบกำลังพลสำรอง ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกองทัพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก

ในการศึกษา เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบกนั้น ผู้วิจัยขอเสนอตามลำดับ ดังนี้

๑. ข้อมูล
๒. การวิเคราะห์ข้อมูล
๓. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะแยกออกเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม

๑. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

มีทั้งหมด ๘ ข้อคำถาม โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในแต่ละข้อ จะแบ่งออกได้เป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มระดับนโยบาย กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และกลุ่มระดับปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ท่านคิดว่า การมีกำลังพลสำรองมีประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

๑.๑.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า มีประโยชน์เป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นกำลังพลที่ใช้ในการเสริมเพิ่มเติม ทดแทนกำลังพลประจำการ หรือการขยายกำลังกองทัพได้ทันทีเมื่อจำเป็นในยามสงคราม รวมถึงการปฏิบัติอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม อีกทั้งช่วยในการประหยัดงบประมาณตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศได้ เนื่องจากการมีกำลังพลประจำการเป็นจำนวนมากตั้งแต่ยามปกติ จะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น

๑.๑.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า มีประโยชน์เนื่องจากเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงของประเทศ ทั้งในเวลาปกติ และในเวลาเหตุฉุกเฉิน ซึ่งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้ติดตั้งในยามปกติ สามารถเตรียมกำลังที่ประหยัดงบประมาณในการรองรับสถานการณ์ต่างๆ ในภาวะสงคราม รวมถึงการช่วยเหลือประชาชนในภาวะภัยพิบัติต่างๆ ได้อีกด้วย

๑.๑.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า มีประโยชน์เนื่องจากได้มีการบรรจุกำลังพลสำรองที่มีตัวตนอยู่จริงตามภูมิลำเนาทหาร ลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยรับการบรรจุตามภูมิลำเนาทหาร แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการนำกำลังพลสำรองไปใช้ประโยชน์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงกลาโหม และกองทัพบก

๑.๒ ท่านคิดว่า พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ มีผลต่อการดำเนินงานของกองทัพบกอย่างไร

๑.๒.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า ทำให้กองทัพบกสามารถนำกฎหมายดังกล่าวมาใช้เป็นหลักในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรอง ทั้งในด้านการบรรจุและการใช้ การผลิต การฝึกศึกษา การควบคุม และการเรียกพลหรือระดมพล ทำให้เกิดความมั่นใจว่า กำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมด้านความมั่นคง และสถานการณ์ด้านงบประมาณของประเทศ รวมถึงมีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจนในการเตรียมกำลังเพื่อใช้กำลังในภารกิจต่างๆ ทั้งการป้องกันประเทศ รวมถึงภารกิจที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรณีจำเป็นได้

๑.๒.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า กฎหมายดังกล่าวทำให้กองทัพบกสามารถนำกำลังพลสำรองมารับราชการได้อย่างถูกต้อง และเกิดการพัฒนาในทางที่ดี เนื่องจากมีบางกรณีเป็นเรื่องใหม่ซึ่งเริ่มมีกำหนดในกฎหมายนี้ เช่น การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ การรับกำลังพลสำรองโดยวิธีการรับสมัคร การมีกำลังพลสำรองเพชฌัญห หรือการเพิ่มนักศึกษาวิชาทหารเป็นกำลังพลสำรองอีกประเภทหนึ่ง ทำให้เกิดความหลากหลาย และเอื้อต่อระบบอาสาสมัคร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหนึ่งในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนกำลังพลในระดับผู้ปฏิบัติ มีผลทำให้กองทัพบกสามารถปรับสมดุลย์ของกำลังพลในชั้นยศต่างๆ ได้ โดยจะมีกำลังพลในอัตราชั้นยศต่ำและขาดแคลนเข้าสู่ระบบมากขึ้น และสามารถหมุนเวียนนำกำลังพลสำรองใหม่ที่มีความสดชื่นมาปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

๑.๒.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า กฎหมายดังกล่าวเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดทำบัญชีกำลังพลสำรอง ซึ่งมีทั้งบัญชีกำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน และบัญชีกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ทำให้กองทัพบกมีความพร้อมที่จะเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร และการระดมพลเมื่อต้องการได้ในห้วงระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ท่านคิดว่า แนวทางในการเตรียมกำลังพลสำรอง และการใช้กำลังพลสำรองของกองทัพบกในภาพรวม ซึ่งเปลี่ยนผ่านจากการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ไปสู่การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นที่มีความหลากหลาย เช่น ควรสร้างการรับรู้ทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ทั้งการป้องกันประเทศ และการช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติต่างๆ หรือการกำหนดแผน มาตรการต่างๆ เพื่อรองรับในการเตรียมความพร้อมของกำลังพลสำรองเพื่อมุ่งสู่การใช้งานจริงในรูปแบบของการสนับสนุนและการปฏิบัติงานที่ควบคู่ไปกับกำลังประจำการ ตั้งแต่ยามปกติ โดยอาจเริ่มในภารกิจ

ที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายต่ำกว่าก่อน เช่น การฝึกตามวงรอบการฝึก และการบรรเทาสาธารณภัย เป็นต้น ทั้งนี้ ทุกท่านได้ให้ความเห็นที่เหมือนกันในภาพรวมคือ การพิจารณาแนวทางสนับสนุนให้กำลังพลสำรองที่มีขีดความสามารถทางทหาร นำมาบรรจุทดแทนกำลังพลประจำการที่สูญเสียในกรณีต่างๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ กับประหยัดทั้งขั้นตอน เวลา และงบประมาณในการผลิตกำลังพลประจำการทดแทนตามรูปแบบที่ใช้ในปัจจุบัน นอกจากนั้นแล้ว เสธ.ทบ. ได้กรุณาเพิ่มเติมแนวคิดในการพัฒนากำลังพลสำรอง ด้วยการเปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองบางส่วนเข้ารับการฝึกศึกษา ร่วมกับกำลังประจำการในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มเติมขีดความสามารถบางหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลสำรองเหล่านี้ให้สูงขึ้น

๑.๓.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันว่า ควรมีการวางแผนและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับภารกิจในการใช้กำลังของกองทัพบกที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งการป้องกันประเทศ และการป้องกัน บรรเทา สาธารณภัยต่างๆ ซึ่งควรมีการหารือกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการแบ่งมอบความรับผิดชอบในแต่ละเรื่องต่อไป

๑.๓.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นที่มีความหลากหลาย แต่โดยสรุปมีความคล้ายกัน โดยสรุปคือ ควรมีกรอบความคิดในการใช้กำลัง ทั้งกำลังประจำการ และกำลังพลสำรองที่ชัดเจน โดยเฉพาะประชาชนซึ่งเป็นทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุน ซึ่งไม่มีรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วย โดยบัญชีบรรจุกำลังในปัจจุบันนั้น รองรับการจัดสรรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในยามสงครามตามอัตรากิจการและยุทธโศภกรณ์ (อจย.) แต่หากบุคคลเหล่านี้ ถ้ามีคุณสมบัติไม่ขัดตามที่กฎหมายกำหนด หากมีการประกาศรับสมัครโดยสมัครใจ ก็สามารถสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองได้ แต่จะไม่มีบัญชีบรรจุกำลังให้บรรจุได้ เว้นกรณีจำเป็นซึ่งมีการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการเรียกกำลังพลสำรองแบบใหม่ โดยยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน

๑.๔ ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดว่าการรับกำลังพลสำรอง โดยสรุปมี ๒ วิธี คือ การรับสมัคร และการคัดเลือก ในส่วนของการรับสมัครนั้น ท่านคิดว่ามีแนวทางใดที่จะทำให้มีบุคคลสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองให้มากที่สุด เพื่อทำให้ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครมีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และเอื้อประโยชน์ต่อกองทัพบก

๑.๔.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นร่วมที่เหมือนกันคือ การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และมีใช่ตัวเงิน และนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ นอกจากนั้นแล้ว เสธ.ทบ. ได้กรุณาเพิ่มเติมแนวคิดในการสร้างมุมมองและความคิดใหม่ว่า กำลังพลสำรองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบกตามแนวทางการสนับสนุนและทำงานควบคู่กับกำลังประจำการตั้งแต่มายุคปฏิวัติ อีกทั้งรองเสนาธิการทหารบก สายงานยุทธการ ได้กรุณาเพิ่มเติมแนวคิดในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความจำเป็นของชาติที่ต้องมีกำลังทหารตั้งแต่มายุคปฏิวัติ แต่กองทัพยังขาดแคลนกำลังทหารประจำการบรรจุให้เต็มตามอัตรา จึงจำเป็นต้องใช้กำลังพลสำรองบรรจุให้เต็ม

ในส่วนที่ยังขาดการบรรจุนี้ รวมถึงโน้มน้าวให้เห็นถึงความเสียหายเพื่อความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนการปลูกฝังสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับทุกคนด้วย

๑.๔.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นร่วมที่เหมือนกัน และในลักษณะเดียวกับความเห็นของกลุ่มระดับนโยบาย คือ การดูแลด้านสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม แต่จะเจาะลึกในมิติของช่วงเวลาในบทบาทต่างๆ คือ ทั้งในขณะที่ยังมีข้าราชการทหาร ขณะมีชื่อบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง และเมื่อพ้นจากการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังแล้ว รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับรู้ถึงความสำคัญ ความเสียหาย และความภาคภูมิใจในการเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของกำลังพลสำรอง เพื่อสร้างการยอมรับจากคนในสังคม และจูงใจให้สมัครเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม คือ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลายช่องทาง อย่างสะดวก รวดเร็ว

๑.๔.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นที่หลากหลาย ส่วนใหญ่ยังคงเช่นเดียวกับสองกลุ่มแรก คือ การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้สิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพิ่มเติมด้วยการเสนอแนวคิดในรายละเอียดของการปฏิบัติในการรับสมัครกำลังพลสำรอง โดยควรต้องมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะที่ชัดเจนสำหรับผู้ที่จะมาสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ต่อการปฏิบัติภารกิจเฉพาะด้านเพื่อรองรับภัยคุกคามเฉพาะด้านนั้นๆ จะได้เป็นแนวทางให้กับเจ้าหน้าที่ในการเลือกสรรคัดสรร กำลังพลสำรองที่เหมาะสม และใช้ประกอบในการตัดสินใจของผู้ที่จะมาสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

๑.๕ จากแหล่งที่มาของกำลังพลสำรองตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ซึ่งมีทั้งโดยการรับสมัครและการคัดเลือกนั้น กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือก จะมีลักษณะเดียวกับทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุน ที่รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และบุคคลที่เข้ารับการเรียกพล ระดมพล ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ แต่ในส่วนของกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการรับสมัครนั้น มีการกำหนดอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ซึ่งกำลังพลสำรองกลุ่มนี้ ส่วนหนึ่งจะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มที่ได้มาโดยการคัดเลือก โดยเพิ่มเติมคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่กำหนด แต่อีกส่วนหนึ่งจะมีลักษณะเฉพาะซึ่งไม่เคยมีการกำหนดมาก่อน ได้แก่ เป็นหญิงหรือทหารหญิงพันราชการ ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่กำหนด หรือ มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ตามที่กำหนด หรือ อยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ดังนั้น ตามที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ท่านคิดว่า กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือกเหล่านี้ ควรนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และควรจะบรรจุในหน่วยแบบใด เพราะเหตุใด

๑.๕.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านให้ความเห็นที่มีความคล้ายคลึงกันว่า กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือก เป็นผู้ที่ผ่านการฝึกและการอบรมตามขั้นตอนมาแล้ว ทั้งจากการศึกษาตามหลักสูตรการฝึกวิชาทหาร หรือการรับราชการในกองประจำการ จึงมีความรู้ความชำนาญทาง

การทหารแล้วในระดับหนึ่ง สามารถบรรจุทดแทนกำลังประจำการได้ในหน่วยทุกประเภท โดยเฉพาะหน่วยสนับสนุนการช่วยรบ ซึ่งทุกท่านมีความเห็นร่วมที่ตรงกัน

๑.๕.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านมีความเห็นร่วมเหมือนกับกลุ่มระดับนโยบายคือ กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือก เป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกและการอบรมตามขั้นตอนมาแล้ว จึงมีความรู้ความชำนาญทางการทหารแล้วในระดับหนึ่ง แต่มีความเห็นที่เพิ่มเติม คือ ระบุว่า สมควรบรรจุในหน่วยกำลังพลสำรอง ซึ่งจะเป็นหน่วยในส่วนกำลังรบและสนับสนุนการรบ และใช้การจัดหน่วยแบบอัตรากำจัดและยุทธโศภรณ์ (อจย.) แต่ทั้งนี้ต้องปรับระบบการฝึกกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้มีขีดความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกับกลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ คือ เนื่องจากเป็นผู้ที่ผ่านมาการฝึกมาแล้ว สมควรนำไปบรรจุในหน่วยส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ เพื่อปฏิบัติภารกิจตามประเภท และหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยรับการบรรจุนั้นๆ

๑.๖ ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการใช้กำลังพลสำรองในการสนับสนุนการปฏิบัติการภารกิจของกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร และหากเปรียบเทียบการใช้กำลังพลสำรอง ระหว่างกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการรับสมัคร กับกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

๑.๖.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านมีความเห็นสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่า มีความเชื่อมั่นต่อการใช้กำลังพลสำรอง เนื่องจากผ่านกระบวนการต่างๆ ที่กองทัพบกกำหนดไว้ อย่างรอบคอบ และเป็นขั้นตอนแล้ว และจะมีระดับความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น หากได้รับการฝึกที่จริงจัง และมีประสิทธิภาพ ส่วนการใช้กำลังสำรองตามแหล่งที่มานั้น ผู้ที่มาจากการรับสมัคร ย่อมเกิดจากความสมัครใจ อาจมีความปรารถนาในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทสูงกว่า แต่ในขณะเดียวกัน ผู้ที่มาจากการคัดเลือก ซึ่งผ่านการฝึกมาแล้ว น่าจะมีขีดความสามารถปฏิบัติงานได้ทันที หรือรวดเร็วกว่า เมื่อมีการสั่งใช้ปฏิบัติงาน

๑.๖.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- มีความเห็นที่แตกต่างออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มแรก มีความเชื่อมั่นต่อการใช้กำลังพลสำรอง เช่นเดียวกับความเห็นของกลุ่มระดับนโยบาย ด้วยเหตุผลเดียวกัน แต่อีกกลุ่มหนึ่งยังไม่มี ความเชื่อมั่นเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีจุดอ่อนจากกิจการกำลังพลสำรองในปัจจุบัน ซึ่งยังไม่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ในภาคเอกชน ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรสำหรับกิจการกำลังพลสำรองที่ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบในการใช้กำลังพลสำรองตามแหล่งที่มานั้น มีความเห็นร่วมที่สอดคล้องในแนวทางเดียวกัน คือ ผู้ที่ได้มาจากการรับสมัคร ย่อมมีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ย่อมมีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่สูงกว่าผู้ที่ได้มาจากการคัดเลือก หากมีผู้สมัครใจเข้ามาเป็น

กำลังพลสำรองจำนวนมากแล้ว ย่อมส่งผลทำให้กองทัพบกมีกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพสูง ซึ่งจะส่งผลทำให้กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อประเทศชาติ

๑.๖.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า มีความเชื่อมั่น แต่เฉพาะในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะกำลังพลสำรองที่มาจากการคัดเลือก ส่วนกำลังพลสำรองที่มาจากการรับสมัคร ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน จึงไม่อาจยืนยันได้ สำหรับการเปรียบเทียบการใช้กำลังพลสำรองตามแหล่งที่มานั้น ในส่วนของผู้ที่มาจากการคัดเลือก ส่วนใหญ่จะมีภูมิลำเนาใกล้หน่วยทหารที่รับการบรรจุ ง่ายต่อการคัดกรองคุณสมบัติ และสะดวกต่อการมารายงานตัวเพื่อปฏิบัติงาน จึงสอดคล้องกับความเชื่อมั่นในเชิงปริมาณข้างต้น ส่วนผู้ที่มาจากการรับสมัคร เนื่องจากสามารถสมัครได้ทุกหน่วยทหารทั่วประเทศ อาจมีปัญหาเกี่ยวกับความพร้อม โดยเฉพาะเวลาสำหรับผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างจากหน่วยรับการบรรจุ หากต้องมีการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ

๑.๗ เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ และกองทัพบก ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังพลสำรองในเรื่องอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

๑.๗.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านมีความเห็นที่หลากหลาย แต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงหรือเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะทางการทหารให้มากขึ้น, การเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้วยการดูแลด้านสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมมากยิ่งขึ้น, การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง และการพัฒนาแนวทางการนำกำลังพลสำรองมาบรรจุทดแทนกำลังประจำการให้เป็นรูปธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านมีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกับกลุ่มระดับนโยบาย แต่มีเพิ่มเติม คือ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนระบบกิจการกำลังพลสำรอง, การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ, การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง, การจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกศึกษาให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ, การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพลสำรองในทุกโอกาส, การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

๑.๗.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ส่วนใหญ่ให้ความเห็นในการพัฒนาระบบการทดแทนกำลังประจำการโดยกำลังพลสำรอง โดยใช้ฐานข้อมูลจากการฝึกซึ่งต้องมีการสมมติสถานการณ์ที่มีการสูญเสียกำลังรบ แล้วต้องมีการทดแทนกำลัง ทั้งเป็นหน่วยและบุคคล เพื่อให้เกิดความสมจริง และใช้เป็นมูลฐานในการกำหนดความต้องการกำลังพลสำรอง เพื่อทดแทนกำลังประจำการดังกล่าว จากนั้นจึงนำกำลังพลสำรองเข้ารับการฝึกตามสถานการณ์ทดแทนกำลังนั้นๆ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นและพัฒนาทักษะ ทั้งตัวกำลังพลสำรองเอง และหน่วยที่รับการบรรจุ ซึ่งกรณีนี้จะเป็นการฝึกตามวงรอบการฝึกประจำปี หรือตามแผนป้องกันประเทศ ส่วนการฝึกเพื่อบรรเทาสาธารณภัย

หรือการใช้ความเชี่ยวชาญอื่นๆ ซึ่งจะเป็นการเรียกพลเพื่อปฏิบัติราชการนั้น จะต้องพัฒนาแผนให้ตกลงเกิดความคิดรวบยอดที่สมบูรณ์ก่อน จึงจะพัฒนาในส่วนนี้ได้

๑.๘ ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑.๘.๑ กลุ่มระดับนโยบาย

- ทุกท่านให้ความเห็นที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ การดำเนินการด้านกำลังพลสำรอง ต้องดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในลักษณะขององคาพยพเดียวกัน ทั้งแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ซึ่งจะทำให้กองทัพได้รับการปรับเปลี่ยนไปสู่มาตรฐานของนานาชาติได้ในที่สุด

๑.๘.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นสอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันในลักษณะเดียวกับกลุ่มระดับนโยบาย เพิ่มเติมด้วยการสร้างการรับรู้ และความเข้าใจต่อประชาชน โดยทั่วไป ถึงความจำเป็นของการมีกำลังพลสำรอง รวมถึงสาระที่สำคัญต่างๆ ของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ที่จำเป็นและต้องรับทราบ ตลอดจนต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ มีการเตรียมการที่ดี โดยเฉพาะการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นเรื่องใหม่ที่ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน รวมถึงต้องทำให้บรรลุผลในการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวมของกองทัพ กล่าวคือ การใช้งบประมาณด้านกำลังพลในภาพรวมต้องลดลงเมื่อเทียบกับระบบในปัจจุบัน การสร้างสมดุลย์ของกำลังพลในทุกระดับตำแหน่งและชั้นยศต้องดีขึ้น

๑.๘.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ

- ทุกท่านได้ให้ความเห็นสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน คือ ขอให้เพิ่มงบประมาณสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรองให้มากขึ้น เนื่องจากการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบ หรือฝึก ในปัจจุบัน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้กำลังพลสำรองเหล่านี้ มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยร่วมกับกำลังประจำการน้อยมาก ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันมีน้อย ซึ่งจะส่งผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจ เมื่อยามจำเป็น อีกทั้ง การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน ยังไม่มีความชัดเจนในรายละเอียดของการปฏิบัติว่า หน่วยต้องเตรียมการอย่างไร ทำให้การเริ่มต้นของระบบกำลังพลอาสาสมัคร อาจไม่เป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนด เนื่องจากกำลังพลสำรองที่เรียกเพื่อปฏิบัติราชการนั้น น่าจะต้องใช้กำลังพลสำรองที่สมัครเข้ามาปฏิบัติราชการทั้งหมด

๒. ข้อมูลที่ได้จากตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม คือกลุ่มนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ และ ๕ ในหน่วยฝึกหรือศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ของมณฑลทหารบก สังกัดกองทัพภาค ๑ - ๔ กองทัพภาคละ ๑ หน่วย จำนวน ๓๔๔ ราย จากจำนวนทั้งหมด ๒,๔๕๘ ราย และกลุ่มทหารกองประจำการ ในกองร้อยมณฑลทหารบก ของมณฑลทหารบก สังกัดกองทัพภาคที่ ๑ - ๔ กองทัพภาคละ ๑ หน่วย ซึ่งเป็นหน่วยในมณฑลทหารบกต้นสังกัดเดียวกันกับกลุ่มตัวอย่างประเภทนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๓๐๘ ราย จากจำนวนทั้งหมด ๑,๓๔๔ ราย จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด คำนวณตามสูตรของ Yamane ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน แบบสอบถามนี้แยกเป็น ๗ ส่วน โดยส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ ๒ แบบวัดความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังพล

สำรวจ พ.ศ. ๒๕๕๘ ส่วนที่ ๓ แบบวัดทัศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรวจ ส่วนที่ ๔ แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรวจ ส่วนที่ ๕ แบบวัดแนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรวจ ส่วนที่ ๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรวจ และส่วนที่ ๗ ข้อเสนอแนะอื่นๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล จำนวน ๖๕๒ ราย มีจำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

๒.๑.๑ อายุ (ปี พ.ศ.๒๕๖๑ ลบด้วยปี พ.ศ. ที่เกิด)

- แยกตามอายุได้ดังนี้ ๑๙ ปี จำนวน ๑๓๒ ราย, ๒๐ ปี จำนวน ๕๓ ราย, ๒๑ ปี จำนวน ๖๘ ราย, ๒๒ ปี จำนวน ๑๐๗ ราย, ๒๓ ปี จำนวน ๒๑๘ ราย, ๒๔ ปี จำนวน ๕๖ ราย และ ๒๕ ปี จำนวน ๕๖ ราย

๒.๑.๒ เพศ

- แยกเป็นเพศชาย จำนวน ๔๘๑ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๑๗๓ ราย และทหารกองประจำการ จำนวน ๓๐๘ ราย) และเพศหญิง จำนวน ๑๗๑ ราย (เฉพาะนักศึกษาวิชาทหาร)

๒.๑.๓ สถานภาพทางทหาร

- แยกตามประเภทกำลังพลได้ดังนี้ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔ จำนวน ๑๘๑ ราย (ชาย จำนวน ๘๔ ราย และหญิง จำนวน ๙๗ ราย) และชั้นปีที่ ๕ จำนวน ๑๖๓ ราย (ชาย จำนวน ๘๙ ราย และหญิง จำนวน ๗๔ ราย) กับ ทหารกองประจำการ รุ่นปี ๒๕๕๙ ผลัดที่ ๑ จำนวน ๖๖ ราย, รุ่นปี ๒๕๕๙ ผลัดที่ ๒ จำนวน ๗๑ ราย, รุ่นปี ๒๕๖๐ ผลัดที่ ๑ จำนวน ๘๘ ราย และรุ่นปี ๒๕๖๐ ผลัดที่ ๒ จำนวน ๘๓ ราย

๒.๑.๔ ภูมิลำเนาซึ่งเป็นที่อยู่

- แยกตามภาคได้ดังนี้ ภาคกลาง จำนวน ๑๖๔ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๙๒ ราย และทหารกองประจำการ จำนวน ๗๒ ราย), ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๑๘๖ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๑๐๐ ราย และทหารกองประจำการ จำนวน ๗๖ ราย), ภาคเหนือ จำนวน ๑๕๕ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๗๙ ราย และทหารกองประจำการ จำนวน ๗๖ ราย) และภาคใต้ จำนวน ๑๔๗ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๖๓ ราย และทหารกองประจำการ จำนวน ๘๔ ราย)

๒.๑.๕ สถานภาพการศึกษา

- แยกได้ดังนี้ กำลังศึกษาอยู่ จำนวน ๓๙๕ ราย (นักศึกษาวิชาทหาร จำนวน ๓๔๔ ราย และทหารกองประจำการ (การศึกษานอกโรงเรียน) จำนวน ๕๑ ราย) และไม่ได้ศึกษาแล้ว จำนวน ๒๕๗ ราย

๒.๑.๖ สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

- แยกได้ดังนี้ มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑๙๖ ราย, มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน ๓๑๐ ราย, ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จำนวน ๖๔ ราย, ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน ๗๐ ราย และระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒ ราย

๒.๑.๗ สถานภาพการทำงาน

- แยกได้ดังนี้ ไม่ได้ทำงาน จำนวน ๕๘๕ ราย, มีงานทำ จำนวน ๘ ราย และเคยมีงานทำ จำนวน ๕๙ ราย

๑.๑.๘ สถานภาพสมรส

- แยกตามอาชีพได้ดังนี้ โสด จำนวน ๖๐๘ ราย, สมรสแล้ว กับมีบุตร จำนวน ๒๒ ราย, สมรสแล้วกับไม่มีบุตร จำนวน ๑๔ ราย, หย่าร้างกับมีบุตร จำนวน ๔ ราย และหย่าร้างกับไม่มีบุตร จำนวน ๔ ราย

๒.๒ ความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

เป็นข้อมูลความเข้าใจในกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง มีจำนวน ๑๐ ข้อสรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔ - ๑ ความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง

ลำดับที่	ข้อมูล	จำนวนผู้ให้ข้อมูล		ร้อยละ	
		ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่
๑	กระทรวงกลาโหมรับบุคคลเป็นกำลังพลสำรอง โดย ๒ วิธี คือ ๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ หรือ ไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือ ๒) คัดเลือก จาก “นายทหารกองหนุน” นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ/นอกกอง “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ และ ๒” หรือ “ทหารกองเกิน”	๕๖๙	๘๓	๘๗.๓	๑๒.๗
๒	บุคคลที่สมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง จะสามารถแจ้งความประสงค์เลือก “หน่วยทหาร ที่ต้องการ เพื่อรับการบรรจุรายชื่อนลงในบัญชีบรรจุกำลังได้”	๕๘๖	๖๖	๘๙.๙	๑๐.๑
๓	กำลังพลสำรอง มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลอง ความพร้อม และในการระดมพล เมื่อกระทรวงกลาโหมเรียกพล	๕๘๕	๖๗	๘๙.๗	๑๐.๓
๔	กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว ในกรณีจำเป็นที่ต้องปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ	๕๙๑	๖๑	๙๐.๖	๙.๔
๕	กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ เป็นการชั่วคราว ในกรณีจำเป็นเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ	๖๑๐	๔๒	๙๓.๖	๖.๔
๖	กำลังพลสำรองมีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและกองประจำการ	๖๓๕	๑๗	๙๗.๔	๒.๖
๗	กำลังพลสำรองมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เทียบเคียงกับทหารประจำการ	๖๒๘	๒๔	๙๖.๓	๓.๗

ตารางที่ ๔ - ๑ ความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล		ค่าเฉลี่ย	
		ใช่	ไม่ใช่	ใช่	ไม่ใช่
๘	กำลังพลสำรอง ได้รับการแต่งตั้งและการเลื่อนยศทางทหาร โดยใช้เกณฑ์เทียบเคียงกับทหารประจำการ	๖๒๐	๓๒	๙๕.๑	๔.๙
๙	กำลังพลสำรอง ที่หลีกเลี่ยง หรือ ชัดขึ้นไม่มา หรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร ในการเรียกกำลังพลสำรอง หรือ ในการระดมพล ถือว่ามีความผิดต้องรับโทษจำคุกถูกปรับ หรือทั้งจำทั้งปรับ	๖๓๖	๑๖	๙๗.๕	๒.๕
๑๐	นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในระหว่างที่ลา เพื่อรับราชการทหาร (เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลองความพร้อม หรือ ในการระดม) หากนายจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม ถือว่ามีความผิด และต้องระวางโทษปรับ	๖๓๕	๑๗	๙๗.๔	๒.๖
ค่าเฉลี่ยรวม				๙๓.๔๘	๖.๕๒

๒.๓ ทศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง

เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบวัดทัศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง มีจำนวน ๑๕ ข้อ สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔ - ๒ ทศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๑	ต่อกิจการกำลังพลสำรอง ท่านคิดว่ากิจการกำลังพลสำรอง มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ	๑๖	๓๙๘	๑๙๗	๔๑	-	๓.๖๐
๒	ท่านคิดว่ากรณีที่กิจการกำลังพลสำรอง เปิดให้มีการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง เป็นแนวทางที่เหมาะสม	๓๔	๓๓๗	๒๔๐	๔๑	-	๓.๕๖
๓	ท่านคิดว่า การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นกำลังพลสำรอง มีความเหมาะสม	๑๗	๓๗๐	๒๒๔	๔๑	-	๓.๕๖
๔	ท่านคิดว่า การเป็นกำลังพลสำรอง คราวละ ๖ ปี เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม	๓๕	๓๓๕	๒๓๒	๕๐	-	๓.๕๔

ตารางที่ ๔ - ๒ ทศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๕	ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจเพื่อการป้องกันประเทศยามสงคราม มีความเหมาะสม	๑๗	๓๑๘	๒๙๓	๒๔	-	๓.๕๐
๖	ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ มีความเหมาะสม	๘	๓๒๕	๒๙๔	๒๕	-	๓.๔๘
๗	ท่านเชื่อมั่นว่ากิจการกำลังพลสำรอง มีความพร้อมในการฝึกให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้	๑๖	๓๒๖	๒๘๕	๒๕	-	๓.๕๑
๘	ท่านคิดว่าการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับกำลังพลสำรอง มีความเหมาะสม	๘	๓๖๑	๒๕๘	๒๕	-	๓.๕๔
๙	ท่านคิดว่าการมีบทลงโทษสำหรับผู้หลีกเลี่ยงหรือขัดขืนในการเรียกกำลังพลสำรอง มีความเหมาะสม	๑๖	๓๒๗	๒๗๖	๓๓	-	๓.๕๐
๑๐	ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม	๘	๓๔๓	๒๗๖	๒๕	-	๓.๕๑
รวมทศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรอง							๓.๕๓
๑๑	<u>ต่อตนเองในการเป็นกำลังพลสำรอง</u> ท่านคิดว่า การที่ท่านเป็นกำลังพลสำรอง เป็นสิ่งที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ	๘	๓๑๙	๓๐๐	๒๕	-	๓.๔๘
๑๒	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติตามระเบียบเมื่อมีการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ เพื่อทดสอบความพร้อม และในการระดมพล	๑๖	๓๑๘	๓๐๒	๑๖	-	๓.๕๑

ตารางที่ ๔ - ๒ ทศนคติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๑๓	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรอง ด้านการป้องกันประเทศ เมื่อมีภัยสงครามได้	๑๖	๓๒๘	๒๙๒	๑๖	-	๓.๕๓
๑๔	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติตามภารกิจของกำลังพลสำรองในการช่วยเหลือประชาชน ในภาวะฉุกเฉิน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ	๑๖	๓๐๒	๓๑๘	๑๖	-	๓.๔๙
๑๕	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ได้เท่ากับทหารประจำการ ในชั้นยศ และตำแหน่งเดียวกันได้	๑๖	๓๑๐	๓๑๐	๑๖	-	๓.๕๐
รวมทศนคติต่อตนเองในการเป็นกำลังพลสำรอง							๓.๕๐
ค่าเฉลี่ยรวม							๓.๕๒

๒.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง หรือปัจจัยจูงใจ มีจำนวน ๒๗ ข้อ สรุปลงได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔ - ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

ลำดับ ที่	ปัจจัยจูงใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๑	<u>ด้านความสำเร็จ</u> ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จกับการศึกษาวิชาทหาร หรือการฝึกทหาร	-	๓๗๔	๒๖๙	๙	-	๓.๕๖
๒	ท่านคิดว่าควรมีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศเมื่อมีภัยสงคราม	-	๓๗๔	๒๗๘	-	-	๓.๕๗

ตารางที่ ๔ - ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัจจัยจุดใจสมัครเป็นกำลังพล สำรอง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๓	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการ ช่วยเหลือประชาชน เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ	-	๓๖๖	๒๗๗	๙	-	๓.๕๕
รวมด้านความสำเร็จ							๓.๕๖
๔	<u>ด้านการยอมรับ</u> การเป็นกำลังพลสำรอง เป็นสิ่งที่ มีเกียรติ และภาคภูมิใจของ ตนเอง	-	๓๗๕	๒๖๘	๙	-	๓.๕๖
๕	การเป็นกำลังพลสำรองจะทำให้ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจในตัว ท่าน	-	๓๗๕	๒๖๘	๙	-	๓.๕๖
๖	สังคม/ครอบครัว/คู่สมรส/แฟน/ เพื่อน/ผู้ร่วมงานมองว่าการเป็น กำลังสำรอง เป็นสิ่งที่น่าชื่นชม	๘	๓๘๔	๒๖๐	-	-	๓.๖๑
รวมด้านการยอมรับ							๓.๕๘
๗	<u>ด้านสิทธิประโยชน์</u> เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านมี โอกาสเลือกหน่วยทหารที่มี ตำแหน่งตรงกับความต้องการ/ ความรู้ความสามารถของท่าน	-	๓๖๗	๒๘๕	-	-	๓.๕๖
๘	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่าน ควรได้รับบทบาทและอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่ เทียบเคียงได้กับทหารประจำการ ชั้นยศเดียวกัน	-	๔๗๐	๑๗๘	๔	-	๓.๗๑
๙	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการจะได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม เมื่อเรียก กำลังพลสำรอง (เพื่อตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร ปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล	-	๔๕๐	๑๙๘	๔	-	๓.๖๘

ตารางที่ ๔ - ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัจจัยจุดใจสมัครเป็นกำลังพล สำรอง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๑๐	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่าน ต้องการมีสิทธิได้รับการเลื่อนยศ และตำแหน่งในระยะเวลาที่ เหมาะสม	-	๔๕๐	๑๙๘	๔	-	๓.๖๘
๑๑	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับสิทธิด้าน สวัสดิการรักษายาบาล เมื่อ ได้รับผลกระทบจากการฝึกและ การปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับ ทหารประจำการชั้นยศเดียวกัน	-	๔๓๘	๒๐๖	๔	-	๓.๖๘
๑๒	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่าน ต้องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อ ปฏิบัติราชการทหารในหน้าที่ใน ลักษณะที่ ฝ่าย อื่น ทราย เช่นเดียวกับทหารประจำการ	-	๔๖๙	๑๗๘	๕	-	๓.๗๑
๑๓	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่าน ต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ทาง การศึกษา และการพัฒนาทักษะ การทำงานในอาชีพ	-	๔๒๓	๒๒๕	๔	-	๓.๖๔
๑๔	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่าน ต้องการได้รับเงินเดือนเมื่อเรียก กำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติ ราชการทหาร เทียบเท่าทหาร ประจำการในชั้นยศเดียวกัน	-	๔๑๑	๒๓๗	๔	-	๓.๖๒
๑๕	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการมีบัตรประจำตัว กำลังพลสำรอง	-	๔๐๒	๒๔๖	๔	-	๓.๖๑
๑๖	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับสิทธิในการ ขอรับการพิจารณาพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามชั้นยศ	-	๓๖๘	๒๗๖	๘	-	๓.๕๕
๑๗	การมีสิทธิรับเบี้ยหวัด เช่นเดียว กับทหารกองประจำการ	-	๓๖๑	๒๘๓	๘	-	๓.๕๕
รวมด้านสิทธิประโยชน์							๓.๖๔

ตารางที่ ๔ - ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัจจัยจุดใจสมัครเป็นกำลังพล สำรอง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๑๘	<u>ด้านนโยบาย</u> ท่านเชื่อมั่นว่า กองทัพบก มีนโยบายและการจัดการกิจของ กำลังพลสำรองที่ชัดเจน	-	๓๖๑	๒๘๓	๘	-	๓.๕๔
๑๙	ท่านเชื่อมั่นว่ากำลังพลสำรอง มีศักดิ์ศรีเทียบเคียงกับทหาร ประจำการในชั้นยศเดียวกัน	-	๓๗๕	๒๖๙	๘	-	๓.๕๖
๒๐	ท่านมั่นใจว่ากำลังพลสำรอง จะสามารถทำงานร่วมกับ บุคลากรในหน่วยงานทหารได้ อย่างราบรื่น	-	๓๘๓	๒๖๑	๘	-	๓.๕๘
รวมด้านนโยบาย							๓.๕๖
๒๑	<u>ด้านความก้าวหน้า</u> การเป็นกำลังพลสำรอง จะทำให้ ท่านได้รับความก้าวหน้าในการ ทำงาน	-	๔๑๕	๒๒๙	๘	-	๓.๖๒
๒๒	การเป็นกำลังพลสำรอง ท่านจะ ได้รับการเลื่อนยศ ตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	-	๓๐๙	๓๔๓	-	--	๓.๔๗
๒๓	ท่านมั่นใจว่ากำลังพลสำรอง มี การจัดการฝึกที่มีความปลอดภัย	-	๓๙๔	๒๕๘	-	-	๓.๖๐
๒๔	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานตาม หน้าที่กำลังพลสำรองมีความ เสี่ยงน้อย	-	๓๘๐	๒๗๒	-	-	๓.๕๘
รวมด้านความก้าวหน้า							๓.๕๗

ตารางที่ ๔ - ๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	ปัจจัยจูงใจสมัครเป็นกำลังพล สำรอง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด	
๒๕	ด้านบทบาท ท่านเห็นว่า สถานประกอบการ/ โรงเรียน/สนับสนุนการพิจารณา รับกำลังพลสำรอง เข้าทำงาน หรือเข้ารับการศึกษา	-	๓๙๔	๒๕๘	-	-	๓.๖๐
๒๖	ท่านเห็นว่าการเรียกกำลังพล สำรอง เพื่อการเข้ารับการศึกษา หรือการปฏิบัติราชการเป็นการ ชั่วคราว จะไม่กระทบต่อการ ปฏิบัติงานประจำ/การศึกษา	-	๔๐๑	๒๕๑	-	-	๓.๖๒
๒๗	ท่านเห็นว่าการเรียกกำลังพล สำรอง เพื่อการปฏิบัติงาน จะไม่ กระทบต่อกิจกรรมครอบครัว	-	๔๕๓	๑๙๙	-	-	๓.๖๙
รวมด้านบทบาท							๓.๖๔
ค่าเฉลี่ยรวม							๓.๖๐

๒.๕ แนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบวัดแนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง มีจำนวน ๒ ข้อ สรุปได้ ดังนี้

๒.๕.๑ หากกระทรวงกลาโหมเปิดโอกาสให้เลือกสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจแล้ว จะตัดสินใจอย่างไร สมัครหรือไม่สมัคร หรือหากไม่แน่ใจ มีแนวโน้มจะสมัครในระดับใด

- ข้อมูลที่ได้รับคือ จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองแน่นอน จำนวน ๔๖ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๗.๑), จะไม่สมัครเป็นกำลังพลสำรองแน่นอน จำนวน ๓๒ ราย (คิดเป็นร้อยละ ๔.๙) และไม่แน่ใจ จำนวน ๕๗๔ ราย (ร้อยละ ๘๘) โดยในกลุ่มที่ไม่แน่ใจนี้ มีแนวโน้มที่จะสมัครในระดับปานกลางทั้งหมด

๒.๕.๒ หากท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการเป็นกำลังพลสำรองในหน่วยทหารที่มีภารกิจลักษณะใด

- ข้อมูลที่ได้รับคือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภารกิจการป้องกันช่วยเหลือบรรเทาภัยพิบัติ จำนวน ๑๘๐ ราย (ร้อยละ ๒๗.๖), หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๑๖๑ ราย (ร้อยละ ๒๔.๗) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศ จำนวน ๓๑๑ ราย (ร้อยละ ๔๗.๗)

๒.๖ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพล

สำรวจ

เป็นข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นที่ตรงที่สุดเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรวจ มีจำนวน ๗ ข้อ สรุปได้ตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ ๔ - ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรวจ

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	
๑	กำลังพลสำรวจได้รับเงินช่วยเหลือค่าการเดินทางไปราชการ (ไป-กลับ) ๑,๐๐๐ บาท /การเรียกพล ๑ ครั้ง	-	๑๘๖	๕๖๖	-	-	๓.๒๙
๒	ค่าเลี้ยงดู/เบี้ยเลี้ยงกำลังพลสำรวจได้รับในอัตราเท่ากับทหารประจำการ ในชั้นยศเดียวกัน ๒๕๐ บาทต่อวัน	-	๑๘๖	๕๖๖	-	-	๓.๒๙
๓	ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรวจที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจได้รับเท่ากับเงินเดือนขั้นต้นของทหารประจำการหรือทหารกองประจำการ ในชั้นยศนั้น ๆ	-	๑๗๘	๕๗๔	-	-	๓.๒๗
๔	สิทธิในการแต่งกาย ได้รับชุดฝึกคนละ ๒ ชุด และเมื่อมีการระดมพลจะได้รับเครื่องแต่งกายเช่นเดียวกับทหารกองประจำการ	-	๑๘๙	๕๖๓	-	-	๓.๒๙
๕	สิทธิในเรื่องการรักษาพยาบาลกำลังพลสำรวจที่เข้ารับการเรียกพล เมื่อเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาล เทียบเท่ากับทหารประจำการ ในกรณีที่เข้ารับการรักษาเป็นคนไข้ใน	-	๑๘๙	๕๖๓	-	-	๓.๒๙
๖	สิทธิในเงินช่วยเหลือค่าทำศพกำลังพลสำรวจที่เสียชีวิตในระหว่างเข้ารับการเรียกพลจะได้รับความช่วยเหลือค่าทำศพในวงเงินเท่ากับทหารประจำการตามชั้นยศ	-	๑๘๐	๕๗๒	-	-	๓.๒๘

ตารางที่ ๔ - ๔ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรอง (ต่อ)

ลำดับ ที่	เรื่อง	จำนวนผู้ให้ข้อมูล					ค่าเฉลี่ย
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด	
๗	สิทธิในการเลื่อนยศใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับทหารประจำการ ทั้งนี้ไม่เกินว่าที่ พ.ต., ว่าที่ น.ต. (ร.น.) ,ว่าที่ น.ต. ต้องเป็นผู้ได้รับการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อม อย่างน้อย ๑ ครั้ง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน) กับต้องดำรงยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่กำหนด	-	๒๓๒	๔๒๐	-	-	๓.๓๖
ค่าเฉลี่ยรวม						๓.๓๐	

การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ผลจากการสัมภาษณ์

๑.๑ **กลุ่มระดับนโยบาย** จากการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าทุกท่านเห็นว่า กำลังพลสำรองมีประโยชน์ เนื่องจากเป็นกำลังพลที่ใช้เพื่อเสริมเพิ่มเติม ทดแทนกำลังพลประจำการ หรือการขยายกำลังกองทัพได้ทันทีเมื่อจำเป็นในยามสงคราม รวมถึงเพื่อใช้ในภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญ เป็นการเฉพาะ หรือเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรณีจำเป็นได้ ทั้งนี้มีกฎหมายคือ พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ รองรับอย่างชัดเจน อีกทั้งช่วยประหยัดงบประมาณตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศได้ เนื่องจากการมีกำลังกองทัพประจำการเป็นจำนวนมากตั้งแต่ยามปกติ จะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น สำหรับแนวทางการเตรียมกำลังพลสำรอง และการใช้กำลังพลสำรองนั้น ควรมีการกำหนดแผน แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ รองรับในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรอง เพื่อมุ่งสู่การใช้งานจริงในรูปแบบของการสนับสนุนและการปฏิบัติงานที่ควบคู่ไปกับกำลังประจำการ ตั้งแต่ยามปกติ โดยอาจเริ่มในภารกิจที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายต่ำก่อน เช่น การฝึกตามวงรอบการฝึก และการบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองบางส่วนเข้ารับการฝึกศึกษาร่วมกับกำลังประจำการในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มเติมขีดความสามารถ บางหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลสำรองเหล่านี้ให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม กำลังพลสำรอง มีทั้งจากการคัดเลือก และการรับสมัคร ซึ่งถึงแม้ว่าทุกท่านจะมีความเชื่อมั่นต่อกำลังพลสำรองทั้ง ๒ ประเภท แต่หากได้กำลังพลสำรองที่มาจากความสมัครใจ ก็จะทำให้ประสิทธิภาพส่วนบุคคลสูงขึ้น ซึ่งหากทำให้บุคคลต่างๆ สมัครเข้ามาเป็นกำลังพลสำรองเป็นจำนวนมากที่สุด

ย่อมจะทำให้ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม และเอื้อประโยชน์ต่อกองทัพบก จึงจำเป็นต้องมีการสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ทั้งการป้องกันประเทศ และการช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่เป็นกำลังพลสำรอง ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การพิจารณาแนวทางสนับสนุนให้กำลังพลสำรองที่มีขีดความสามารถทางทหาร นำมาบรรจุทดแทนกำลังพลประจำการที่สูญเสียในกรณีต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องมีการนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ ก็น่าจะทำให้มีผู้สนใจมาสมัครเป็นกำลังพลสำรองมากขึ้น ทั้งนี้ ต้องมีการตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง รวมถึงต้องดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในเชิงแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระบบกำลังพลสำรองพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๑.๒ กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ จากผลการสัมภาษณ์ จะเห็นได้ว่าทุกท่านให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า กำลังพลสำรองมีความจำเป็น ด้วยเหตุผลเดียวกับกลุ่มระดับนโยบาย รวมถึงกล่าวว่า พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ทำให้กองทัพบกสามารถนำกำลังพลสำรองมารับราชการได้อย่างถูกต้อง และเกิดการพัฒนาในทางที่ดี เนื่องจากมีบางกรณีเป็นเรื่องใหม่ซึ่งเริ่มมีการกำหนดไว้ในกฎหมายนี้ เช่น การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ การรับกำลังพลสำรองโดยวิธีการรับสมัคร การมีกำลังพลสำรองเทศหญิง หรือการเพิ่มนักศึกษาวิชาทหารเป็นกำลังพลสำรองอีกประเภทหนึ่ง ทำให้เกิดความหลากหลายและเอื้อต่อระบบอาสาสมัคร อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหนึ่งในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนกำลังพลในระดับผู้ปฏิบัติ มีผลทำให้กองทัพบกสามารถปรับสมดุลของกำลังพลในชั้นยศต่างๆ ได้ โดยจะมีกำลังพลในอัตราชั้นยศต่ำและมีปัญหาขาดแคลนเข้าสู่ระบบมากขึ้น และสามารถหมุนเวียนนำกำลังพลสำรองใหม่ที่มีความสดชื่นมาปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นแล้ว ในการเตรียมกำลังพลสำรอง และการใช้กำลังพลสำรองควรมีการวางแผนและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับภารกิจในการใช้กำลังของกองทัพบกที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งการป้องกันประเทศ หรือการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ซึ่งควรมีการหารือกับหน่วยที่เกี่ยวข้องในการแบ่งมอบความรับผิดชอบในแต่ละเรื่องต่อไป ในส่วนของการหาแนวทางให้มีกำลังพลสำรองที่มาจากการรับสมัครให้มากที่สุดนั้น มีความเห็นเช่นเดียวกับกลุ่มระดับนโยบาย คือ การดูแลด้านสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม แต่ลงในรายละเอียดถึงช่วงเวลาในบทบาทต่างๆ คือ ทั้งในขณะที่ยังเข้ารับราชการทหาร ขณะมีชื่อบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง และเมื่อพ้นจากการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังแล้ว รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้สังคมได้รับรู้ถึงความสำคัญ ความเสียสละ และความภาคภูมิใจในการเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของกำลังพลสำรอง เพื่อสร้างการยอมรับจากคนในสังคม และจูงใจให้สมัครเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง รวมถึงควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลากหลายช่องทาง แต่ในส่วนของความเชื่อมั่นในการใช้กำลังพลสำรองนั้น มีความเห็นที่แตกต่างออกเป็น ๒ กลุ่ม

โดยกลุ่มแรกมีความเชื่อมั่นต่อการใช้กำลังพลสำรอง เนื่องจากผ่านกระบวนการพัฒนาที่เป็นระบบมาแล้ว แต่อีกกลุ่มหนึ่งยังไม่มีเชื่อมั่นเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีจุดอ่อนจากกิจการกำลังพลสำรองในปัจจุบัน ซึ่งยังไม่ได้ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผู้ประกอบการหรือนายจ้างในภาคเอกชน ตลอดจนงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรสำหรับกิจการกำลังพลสำรองที่ไม่เพียงพอ อย่างไรก็ตาม หากกำลังพลสำรองได้มาจากการรับสมัคร ย่อมได้กำลังพลสำรองที่มีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ย่อมมีประสิทธิภาพ และคุณภาพที่สูงกว่าผู้ที่ได้มาจากการคัดเลือก หากมีผู้สมัครใจเข้ามาเป็นกำลังพลสำรองจำนวนมากแล้ว ย่อมส่งผลทำให้กองทัพบกมีกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพสูง ซึ่งจะส่งผลทำให้กองทัพบกเป็นหน่วยงานที่มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อประเทศชาติ นอกจากนั้นแล้ว การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองในภาพรวม นอกจากการสร้างแรงจูงใจ และการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ ให้เอื้อต่อการมีกำลังพลสำรองอาสาสมัครมากขึ้นแล้ว ควรจะมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาสนับสนุนระบบกิจการกำลังพลสำรอง, การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ, การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง, การจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกศึกษา ให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ, การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพลสำรองในทุกโอกาส, การสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และการสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ, การสร้างการรับรู้ และความเข้าใจต่อประชาชนโดยทั่วไป ถึงความจำเป็นของการมีกำลังพลสำรอง รวมถึงสาระที่สำคัญต่างๆ ของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ที่จำเป็น และต้องรับทราบ ตลอดจนต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบ มีการเตรียมการที่ดี จะทำให้กองทัพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงบรรลุผลในการบริหารจัดการกำลังพลในภาพรวมของกองทัพ กล่าวคือ การใช้งบประมาณด้านกำลังพลในภาพรวมต้องลดลงเมื่อเทียบกับระบบในปัจจุบัน การสร้างสมดุลย์ของกำลังพลในทุกระดับตำแหน่งและชั้นยศที่ดีขึ้น

๑.๓ กลุ่มระดับปฏิบัติ ทุกคนได้ให้ความเห็นว่า กำลังพลสำรองมีประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจที่มีความหลากหลายในปัจจุบัน รวมถึงการมีพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ทำให้เจ้าหน้าที่มีกฎหมายรองรับการดำเนินการที่ชัดเจน แต่แนวทางในการใช้กำลังนั้น ควรมีกรอบความคิดในการใช้กำลัง ทั้งกำลังประจำการ และกำลังพลสำรองที่ชัดเจน เพื่อการเตรียมกำลังที่ถูกต้องเหมาะสม เนื่องจากบัญชีบรรจุกำลังในปัจจุบันนั้น รองรับการบริหารเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในยามสงคราม ตามอัตรากิจการและยุทธโศปกรณ์ (อจย.) ซึ่งกำลังพลสำรองที่บรรจุในหน่วยเหล่านี้ ปัจจุบันมาจากการคัดเลือก ส่วนผู้สมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ ยังไม่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง เนื่องจากเป็นบัญชีบรรจุกำลังอีกแบบ ใช้กับผู้ที่มีคุณวุฒิเชี่ยวชาญเฉพาะหรือใช้ช่วยบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งจะใช้ในกรณีจำเป็นซึ่งมีการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ โดยยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน สำหรับความเชื่อมั่นในกำลังพลสำรองนั้น จะมีเฉพาะในเชิงปริมาณ โดยเฉพาะกำลังพลสำรองที่มาจากการคัดเลือก ส่วนกำลังพลสำรองที่มาจากการรับสมัคร ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน จึงไม่อาจยืนยันได้ เนื่องจากสามารถสมัครได้ทุกหน่วยทหารทั่วประเทศ อาจมีปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมด้านเวลา สำหรับผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างจากหน่วยราชการบรรจุ หากต้องมีการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการจริง อย่างไรก็ตาม หากต้องการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง คงจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในด้านการฝึกที่ต้องสมจริง เพื่อทดสอบแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับการทดแทนกำลังที่สามารถทำได้จริงหรือไม่ ในระดับใด อันจะทำให้กำลังพลสำรองที่เข้ารับการฝึกได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ที่เสมือนจริง รวมถึงงบประมาณที่ต้องสนับสนุนให้เพียงพอ เนื่องจากปัจจุบัน กำลังพลสำรองมีโอกาสที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังประจำการในห้วงเวลาที่จำกัด ส่งผลกระทบต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของตัวกำลังพลสำรองเอง และการพัฒนาสัมพันธ์กับสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการอีกด้วย

๒. ผลจากการตอบแบบสอบถาม

สามารถแจกแจงผลจากการตอบแบบสอบถาม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลด้านความเข้าใจ และความคิดเห็น เพื่อสนับสนุนผลการสัมภาษณ์ มีเกณฑ์การแปลผลสำหรับระดับความคิดเห็น คือ คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ - ๕.๐๐ ความหมายคือ เห็นด้วยมากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ - ๔.๒๐ ความหมายคือ เห็นด้วยมาก, คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ - ๓.๔๐ ความหมายคือ เห็นด้วยปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ - ๒.๖๐ ความหมายคือ เห็นด้วยน้อย และคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๘๐ ความหมายคือ เห็นด้วยน้อยที่สุด) ได้ดังนี้

๒.๑ ความเข้าใจเรื่องกิจการกำลังพลสำรอง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมที่มีความเข้าใจถูกต้องร้อยละ ๙๓.๔๘ เข้าใจไม่ถูกต้องร้อยละ ๖.๕๒ โดยหัวข้อที่มีจำนวนของผู้ที่เข้าใจไม่ถูกต้องสูงที่สุดจากผู้ตอบ จำนวน ๖๕๒ ราย ในแต่ละข้อ ๓ ลำดับ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ **หัวข้อที่ ๑** กระทรวงกลาโหมรับบุคคลเป็นกำลังพลสำรอง โดย ๒ วิธี คือ ๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือ ๒) คัดเลือก จาก “นายทหารกองหนุน” นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ/นอกรอง “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ และ ๒” หรือ “ทหารกองเกิน” จำนวน ๘๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๗, **หัวข้อที่ ๓** กำลังพลสำรอง มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล เมื่อกระทรวงกลาโหมเรียกพล จำนวน ๖๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓ และ **หัวข้อที่ ๒** บุคคลที่สมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง จะสามารถแจ้งความประสงค์เลือก “หน่วยทหาร ที่ต้องการ เพื่อรับการบรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังได้” จำนวน ๖๖ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๑

๒.๒ ทศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๒ อยู่ในระดับมาก โดยทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด โดยอยู่ในห้วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๔๘ - ๓.๖๐ ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ **หัวข้อที่ ๑** ท่านคิดว่ากิจการกำลังพลสำรอง มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ **หัวข้อที่ ๖** ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติมีความเหมาะสม และ **หัวข้อที่ ๑๑** ท่านคิดว่า การที่ท่านเป็นกำลังพลสำรอง เป็นสิ่งที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๘

หากพิจารณาเป็นทัศนคติรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งสองด้าน โดยทัศนคติด้านที่มีต่อกิจการกำลังพลสำรอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๓ มากกว่าทัศนคติด้านที่มีต่อตนเองในการเป็นกำลังพลสำรอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๐

๒.๓ ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง หรือปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ อยู่ในระดับมาก โดยทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด โดยอยู่ในห้วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๔๗ - ๓.๗๑ ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ **หัวข้อที่ ๘** เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านควรได้รับบทบาทและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เทียบเคียงได้กับทหารประจำการ ชั้นยศเดียวกัน และ **หัวข้อที่ ๑๒** เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการทหาร ในหน้าที่ที่มีลักษณะที่ฝ้ออันตรายเช่นเดียวกับทหารประจำการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๐ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ **หัวข้อที่ ๒๒** การเป็นกำลังพลสำรอง ท่านจะได้รับการเลื่อนยศตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗

หากพิจารณาปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ **ด้านสิทธิประโยชน์** และ**ด้านบทบาท** ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๔ อีก ๔ ด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน คือ **ด้านการยอมรับ** มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๘ **ด้านความก้าวหน้า** มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๗ **ด้านความสำเร็จ** และ **ด้านนโยบาย** มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ๓.๕๖

๒.๔ แนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง จากผู้ตอบทั้งหมด ๖๕๒ ราย ส่วนใหญ่ จำนวน ๕๗๔ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๘ ตอบว่า ไม่แน่ใจ ในขณะที่มีผู้ตอบเป็นส่วนน้อย ที่ตอบแบบชัดเจน กล่าวคือ ตอบว่า จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองแน่นอน จำนวน ๔๖ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๗.๑ และตอบว่า จะไม่สมัครเป็นกำลังพลสำรองแน่นอน จำนวน ๓๒ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๔.๙ โดยในกลุ่มที่ไม่แน่ใจทั้งจำนวน ๕๗๔ รายนี้ หากมีโอกาสที่จะสมัคร จะลองสมัครเป็นกำลังพลสำรอง โดยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ทั้งนี้ ในกรณีที่ถูกคัดเลือกทั้งหมด จำนวน ๖๕๒ ราย ต้องการอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศมากที่สุด จำนวน ๓๑๑ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗, อยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภารกิจการป้องกันช่วยเหลือหรือบรรเทาภัยพิบัติ จำนวน ๑๘๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖ และอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน ๑๖๑ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๗

๒.๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรอง มีค่าเฉลี่ย ๓.๓๐ อยู่ในระดับปานกลาง โดยทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมด โดยอยู่ในห้วงคะแนนเฉลี่ย ๓.๒๗ - ๓.๓๖ ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ **หัวข้อที่ ๗** สิทธิในการเลื่อนยศใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับทหารประจำการ ทั้งนี้ไม่เกินกว่าที่พันตรี, ว่าที่นาวาตรี, ว่าที่นาวาอากาศตรี ต้องเป็นผู้ได้รับการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมอย่างน้อย ๑ ครั้ง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน) กับต้องดำรงยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่กำหนด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๓๖ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ **หัวข้อที่ ๓** ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรอง ที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ ได้รับเท่ากับเงินเดือนขั้นต้นของทหารประจำการ หรือทหารกองประจำการในชั้นยศนั้นๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๒๗

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๑.๑ การดำเนินการในอดีต กองทัพบกได้ดำเนินการกิจการกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ซึ่งในปัจจุบันก็ยังคงดำเนินการอยู่ โดยในส่วนของกฎหมายกำหนดอย่างชัดเจนได้แก่ มาตรา ๑๒ ข้อปฏิบัติในการย้ายภูมิลำเนาของทหารกองเกิน มาตรา ๑๒ ทวิ ข้อปฏิบัติในการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลของทหารกองเกิน, มาตรา ๓๖ กำหนดหน้าที่ของทหารกองเกินหรือทหารกองหนุน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการเรียกพลหรือระดมพล, มาตรา ๔๓ กำหนดโทษผู้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๒ ทวิ, มาตรา ๔๖ กำหนดโทษผู้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติในการเรียกพลและระดมพลตามมาตรา ๓๖ ยกเว้นการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ และมาตรา ๔๗ กำหนดโทษผู้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบตามมาตรา ๓๖ รวมถึงอนุบัญญัติที่เป็นกฎกระทรวง ได้แก่ กฎกระทรวงฉบับที่ ๓๙ (พ.ศ.๒๕๑๖) เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ได้รับการผ่อนผัน ไม่ต้องเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลและระดมพล, กฎกระทรวงฉบับที่ ๗๒ (พ.ศ.๒๕๓๔) การยกเลิกข้อ ๖ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ ๓๙ (พ.ศ.๒๕๑๖)

นอกจากพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ และอนุบัญญัติข้างต้นนั้นแล้ว ยังมีกฎหมายอื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ได้แก่ ประมวลกฎหมายอาญาทหารในการกำหนดโทษทหารผู้ขัดขืน หรือละเลยต่อคำสั่ง ข้อบังคับ, พระราชบัญญัติธรรมนูญศาลทหาร พ.ศ.๒๔๙๘ กำหนดบุคคลที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในการเรียกพล และการจ่ายค่าจ้างในวันลาเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน และบทกำหนดโทษนายจ้างผู้ไม่จ่ายค่าจ้างดังกล่าว โดยปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

สำหรับการดำเนินการในรายละเอียดนั้น เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ ซึ่งนอกจากจะกำหนดวิธีการในการเรียกพลและการระดมพลแล้ว ได้มีการกำหนดเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สำคัญ นอกเหนือจากการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง โดยใช้บัตรโดยสารยานพาหนะ (ตพ.๑๘) สำหรับโดยสารยานพาหนะของเอกชน โดยทางราชการทหารจะชดใช้เงินค่าโดยสารให้ หรือใช้คำสั่งเรียกพล หมายเรียกพล หรือหนังสือสำคัญอื่นๆ ในการยกเว้นค่าโดยสารของรัฐวิสาหกิจแล้ว ก็จะมีการจ่ายเงิน สำหรับกรณีการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือเพื่อฝึกวิชาทหารนั้น (ในยามปกติ จะมีได้ปฏิบัติในการเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อมหรือการระดมพล)ซึ่งผู้ถูกเรียกที่มีได้เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง คนงาน พนักงานของส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ จะได้รับค่าเลี้ยงดูตามที่กระทรวงกลาโหมได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง แต่หากถูกเรียกพลเกินกว่า ๑๕ วัน ราชการทหารจะจ่ายเงินตอบแทนเป็นรายวันตามที่ผลเฉลี่ยของเดือนนั้นๆ โดยคำนวณจากเงินรายเดือนที่ได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนออกจาก

กองประจำการหรือประจำการ หรืออัตราเงินเดือนขั้นต้นของพลทหาร นายทหารประทวน หรือ นายทหารสัญญาบัตร แล้วแต่กรณี สำหรับผู้ถูกเรียกที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้าง คนงาน พนักงานของ ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ จะได้รับเฉพาะค่าเลี้ยงดูตามที่กระทรวงกลาโหมได้ตกลงกับ กระทรวงการคลัง ส่วนเงินรายเดือนปกติจะได้รับทางสังกัดเดิม นอกจากนั้นแล้ว จะมีค่าพาหนะและ เบี้ยเลี้ยงเดินทางมายังที่รายงานตนและกลับภูมิลำเนาทหาร กับกรณีจำเป็นต้องเดินทางมาก่อน กำหนด จะมีค่าเช่าที่พักในระหว่างการเดินทางได้ไม่เกิน ๓ วัน ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยได้ตกลงกับกระทรวงการคลัง รวมถึงการจ่ายเครื่องแต่งกายและเครื่องนอนให้ สำหรับการเรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหาร จะเป็นการจ่ายยืม ส่วนการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ จะไม่จ่ายให้ อนึ่ง ในการเข้ารับ การเรียกพลหรือระดมพลนั้น ได้กำหนดให้มีการปูนบำเหน็จความชอบแก่ผู้ถูกเรียกพลหรือผู้เข้ารับ การระดมพลตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างของบุคคลนอกสังกัด กระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหมจะแจ้งไปยังสังกัดเดิมนั้นๆ เพื่อขอให้เลื่อนให้

การดำเนินการตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะมีผลโดยทั่วไปก็แต่เฉพาะ การกำหนดหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพล กับบทลงโทษกรณีหลีกเลี่ยงขัดขืน เนื่องจากเป็นการกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ซึ่งมีลำดับศัภย์ในระดับ พระราชบัญญัติ ส่วนการดำเนินกิจการอื่นๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จะมีผลเฉพาะส่วนราชการ ภายในกระทรวงกลาโหม หรือโดยทำความตกลงกับกระทรวงการคลังแล้วเท่านั้น เนื่องจากเป็นการ กำหนดโดยข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ซึ่งออกรองรับตามความในกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีลำดับศัภย์ต่ำกว่ากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติคือ ระดับอนุบัญญัติเท่านั้น

๑.๒ การดำเนินการในปัจจุบัน นอกเหนือจากการดำเนินการตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ และอนุบัญญัติต่างๆ มาใช้บังคับกับกิจการ กำลังพลสำรองแล้ว ได้มีการตราพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้น โดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งในกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้ง และอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำลังพลสำรอง กิจการกำลังพลสำรอง วินัย สิทธิประโยชน์ บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล ซึ่งในส่วนของสิทธิประโยชน์นั้น ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และใน ส่วนของบทกำหนดโทษ นอกเหนือจากกำหนดให้กับกำลังพลสำรองที่หลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มา หรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพลแล้ว ยังกำหนดโทษแก่นายจ้าง ซึ่งไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล หรือระดมพลอีกด้วย โดยปรับไม่เกินสองหมื่นบาท สำหรับอนุบัญญัติที่ออกรองรับตามกฎหมายนี้ นั้น มีดังนี้คือ กฎกระทรวงกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙, ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ และระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของ กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙

ในส่วนของกิจการกำลังพลสำรองนั้น เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง ได้แก่ การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกพลหรือการระดมพล โดยกำหนดเป็นภาพรวมในพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ และกำหนดหลักเกณฑ์กับวิธีการในข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งถือได้ว่าการระบุอย่างชัดเจนไว้ในกฎหมายลำดับศักดิ์ระดับพระราชบัญญัติ และอนุบัญญัติ แตกต่างจากการดำเนินการในอดีต ซึ่งจะปรากฏเป็นเพียงแผนแม่บทการพัฒนาาระบบกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม และของกองทัพบกเท่านั้น

๒. ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๒.๑ ปัจจัยด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมในระดับมาก ร้อยละ ๙๓.๔๘ โดยหัวข้อที่มีจำนวนของผู้ที่เข้าใจไม่ถูกต้องสูงที่สุด ๓ ลำดับ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ หัวข้อที่ ๑ กระทรวงกลาโหมรับบุคคลเป็นกำลังพลสำรอง โดย ๒ วิธี คือ ๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ หรือ ไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือ ๒) คัดเลือก จาก “นายทหารกองหนุน” นายทหารสัญญาบัตร นอกราชการ/นอกรอง “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ และ ๒” หรือ “ทหารกองเกิน”, หัวข้อที่ ๓ กำลังพลสำรอง มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล เมื่อกระทรวงกลาโหมเรียกพล และ หัวข้อที่ ๒ บุคคลที่สมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง จะสามารถแจ้งความประสงค์เลือก “หน่วยทหาร ที่ต้องการ เพื่อรับการบรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังได้”

สรุปว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจมากต่อระบบกำลังพลสำรอง แต่จะมีส่วนน้อยที่ยังไม่เข้าใจ หรือเข้าใจไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องที่ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน เรื่องที่เกี่ยวกับกำลังพลสำรองที่มาจาก การรับสมัคร หรือ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ เป็นต้น

๒.๒ ปัจจัยด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยด้านทัศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรองสูงกว่าด้านทัศนคติต่อตนเอง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หัวข้อที่ ๑ ท่านคิดว่ากิจการกำลังพลสำรอง มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อที่ ๖ ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติมีความเหมาะสม และหัวข้อที่ ๑๑ ท่านคิดว่า การที่ท่านเป็นกำลังพลสำรอง เป็นสิ่งที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ

๒.๓ ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ ด้านสิทธิประโยชน์ และ ด้านบทบาท อีก ๔ ด้าน ที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน คือ ด้านการยอมรับ ซึ่งสูงกว่าด้านความก้าวหน้า ซึ่งสูงกว่าอีกสองด้านที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จและด้านนโยบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อที่ ๘ เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านควรได้รับบทบาทและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เทียบเคียงได้กับทหารประจำการชั้นยศเดียวกัน และหัวข้อที่ ๑๒ เมื่อท่านเป็น

กำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการทหาร ในหน้าที่ที่มีลักษณะที่ฝ้ออันตรายเช่นเดียวกับทหารประจำการ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ หัวข้อที่ ๒๒ การเป็นกำลังพลสำรอง ท่านจะได้รับการเลื่อนยศตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สรุปว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยมากในปัจจุบันต่างๆ ทั้ง ๖ ด้าน ที่มีผลต่อการจูงใจให้สมัครเป็นกำลังพลสำรอง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้านการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างกับความภูมิใจในตนเอง, ด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสต่างๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับกำลังประจำการ, ด้านนโยบายเกี่ยวกับสถานะและการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการที่ชัดเจน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความปลอดภัยในขณะรับราชการทหาร และด้านบทบาทในการเป็นกำลังพลสำรอง ที่ได้รับการสนับสนุนต่างๆ รวมถึงไม่เกิดผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว โดยปัจจัยในด้านสิทธิประโยชน์ และด้านบทบาทฯ ที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ด้านอื่นๆ จะมีค่าเฉลี่ยรองลงมาและใกล้เคียงกัน

๓. แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๓.๑.๑ การกำหนดแผน แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ รองรับในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรอง เพื่อมุ่งสู่การใช้งานจริง ในรูปแบบของการสนับสนุน และการปฏิบัติงานที่ควบคู่ไปกับกำลังประจำการ ตั้งแต่ยามปกติ โดยอาจเริ่มในภารกิจที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายต่ำก่อน เช่น การฝึกตามวงรอบการฝึก และการบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองบางส่วนเข้ารับการฝึกศึกษาร่วมกับกำลังประจำการในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มเติมขีดความสามารถบางหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลสำรองเหล่านี้ให้สูงขึ้น

๓.๑.๒ การสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ทั้งการป้องกันประเทศ และการช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่เป็นกำลังพลสำรอง

๓.๑.๓ การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การพิจารณาแนวทางสนับสนุนให้กำลังพลสำรองที่มีขีดความสามารถทางทหาร นำมาบรรจุทดแทนกำลังพลประจำการที่สูญเสียในกรณีต่างๆ เป็นต้น

๓.๑.๔ การนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ

๓.๑.๕ การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง

๓.๑.๖ การดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในเชิงแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระบบกำลังพลสำรองพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๓.๑.๗ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลากหลายช่องทาง

๓.๑.๘ การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ร่วมกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกศึกษา ให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ,

๓.๑.๙ การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพลสำรองในทุกโอกาส

๓.๑.๑๐ การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

๓.๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นกำลังพลสำรองหรือไม่ แต่มีแนวโน้มที่จะสมัครในระดับปลานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่เหลือ มีความชัดเจนว่าจะสมัครหรือไม่สมัครในจำนวนเล็กน้อยที่ไล่เลี่ยกัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ถูกคัดเลือกส่วนใหญ่ต้องการอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศมากที่สุด ในจำนวนเกือบครึ่งหนึ่ง ส่วนที่เหลือต้องการอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภารกิจป้องกันช่วยเหลือหรือบรรเทาภัยพิบัติ และอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะในจำนวนใกล้เคียงกัน

๓.๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมด หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรองที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานรัฐวิสาหกิจ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือ สิทธิในการเลื่อนยศใช้เช่นเดียวกับทหารประจำการ ทั้งนี้ ไม่เกิดว่าที่พันตรี, ว่าที่นาวาตรี, ว่าที่นาวาอากาศตรี

บทที่ ๕

สรุป และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

๑. สรุป
๒. ข้อเสนอแนะ

สรุป

๑. วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๒. การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นการหารายละเอียดต่างๆ จากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษา โดยการสัมภาษณ์และค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องที่เกี่ยวกับระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งจะเป็นการมองในภาพรวมของหลายมิติ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือเชิงปริมาณ และนำมาสรุปเป็นข้อค้นพบที่ได้ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบกต่อไป โดยวิธีดำเนินการวิจัย จะใช้แหล่งข้อมูลจากกำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูล โดยการสัมภาษณ์กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มระดับนโยบาย ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงในกองทัพบก จำนวน ๔ นาย ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เสนาธิการทหารบก รองเสนาธิการทหารบก (สายงานกำลังพล) และรองเสนาธิการทหารบก (สายงานยุทธการ) กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาในกรม ฝ่ายเสนาธิการและกรมฝ่ายกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้อง คือ กรมกำลังพลทหารบก กรมยุทธการทหารบก และหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ในระดับผู้บัญชาการกองขึ้นไป หน่วยละ ๓ นาย รวม ๙ นาย และกลุ่มระดับปฏิบัติ ประกอบไปด้วยผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกพลหรือเรียกกำลังพลสำรอง ในสังกัดกองทัพภาคๆ ละ ๒ นาย รวม ๘ นาย ได้แก่ ฝ่ายสรรพกำลังพลทหารบก ๑ นายกับ ผู้บังคับกองพัน ซึ่งเป็นหน่วยรับการบรรจุ ๑ นาย รวมทั้งสิ้น ๒๘ ท่าน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้เครื่องมือของเชิงปริมาณมาอธิบายสนับสนุนผลการวิจัยให้สมบูรณ์ขึ้น โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองได้ ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๔-๕ ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ มาแล้ว ของศูนย์ฝึกหรือหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ ๑ หน่วย รวม ๔ หน่วย จำนวน ๓๔๔ นาย

และทหารกองประจำการ ของกองร้อยมณฑลทหารบก ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ ๑ หน่วย รวม ๔ หน่วย จำนวน ๓๐๘ นาย รวมทั้งสิ้น ๖๕๒ นาย

๓. ผลการวิจัย

๓.๑ ผลการศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๓.๑.๑ การดำเนินการในอดีต กองทัพบกได้ดำเนินการกิจการกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ กำหนดข้อปฏิบัติ หน้าที่ ของทหารกองเกินหรือทหารกองหนุน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการเรียกพลหรือระดมพล ตลอดจนกำหนดโทษของผู้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง, ประมวลกฎหมายอาญาทหาร กำหนดโทษทหารผู้ขัดขืน หรือละเลยต่อคำสั่ง ข้อบังคับ, พระราชบัญญัติธรรมนูญศาลทหาร พ.ศ.๒๔๙๘ กำหนดบุคคลที่อยู่ในอำนาจศาลทหาร, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ กำหนดการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในการเรียกพล และการจ่ายค่าจ้างในวันลา และบทกำหนดโทษนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามที่กำหนด สำหรับการดำเนินการในรายละเอียดนั้น เป็นไปตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ โดยกำหนดวิธีการในการเรียกพล และการระดมพล และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่สำคัญ รวมถึงการจ่ายเครื่องแต่งกายและเครื่องนอนให้ตามที่กำหนดในการเรียกพลหรือการระดมพลการดำเนินการต่างๆ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น จะมีผลโดยทั่วไปก็แต่เฉพาะการกำหนดหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพล กับบทลงโทษกรณีหลีกเลี่ยงขัดขืน เนื่องจากการกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ซึ่งมีลำดับศัภย์ในระดับพระราชบัญญัติ ส่วนการดำเนินกิจการอื่นๆ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จะมีผลเฉพาะส่วนราชการภายในกระทรวงกลาโหม หรือโดยทำความตกลงกับกระทรวงการคลังแล้วเท่านั้น เนื่องจากการกำหนดโดยข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ซึ่งออกรองรับตามความในกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีลำดับศัภย์ต่ำกว่ากฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ คือ ระเบียบปฏิบัติเท่านั้น

๓.๑.๒ การดำเนินการในปัจจุบัน นอกเหนือจากการดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ และอนุบัญญัติต่างๆ มาใช้บังคับกับกิจการกำลังพลสำรองแล้ว ได้มีการตราพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ขึ้น ซึ่งในกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกำลังพลสำรอง กิจการกำลังพลสำรอง วินัย สิทธิประโยชน์ บทกำหนดโทษ และบทเฉพาะกาล ซึ่งในส่วนของสิทธิประโยชน์นั้น ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่นตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง และในส่วนของบทกำหนดโทษ นอกเหนือจากกำหนดให้กับกำลังพลสำรองที่หลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพลแล้ว ยังกำหนดโทษแก่นายจ้างซึ่งไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลหรือระดมพลอีกด้วย โดยปรับไม่เกินสองหมื่นบาท สำหรับอนุบัญญัติที่ออกรองรับตามกฎหมายนี้นี้มีดังนี้คือ กฎกระทรวงกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙, ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ และระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

พ.ศ.๒๕๕๙ ในส่วนของกิจการกำลังพลสำรองนั้น เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง ได้แก่ การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกพลหรือการระดมพล โดยกำหนดเป็นภาพรวมในพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ และกำหนดหลักเกณฑ์กับวิธีการในข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๙ ซึ่งถือได้ว่าการระบุดังกล่าวชัดเจนไว้ในกฎหมายลำดับศักดิ์ระดับพระราชบัญญัติ และอนุบัญญัติแตกต่างจากการดำเนินการในอดีต ซึ่งจะปรากฏเป็นเพียงแผนแม่บทการพัฒนาาระบบกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม และของกองทัพบกเท่านั้น

๓.๒ ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก สามารถจำแนกเป็นรายปัจจัยได้ดังนี้

๓.๒.๑ ปัจจัยด้านความเข้าใจ มีค่าเฉลี่ยความเข้าใจถูกต้องในภาพรวมระดับมาก โดยหัวข้อที่มีจำนวนของผู้ที่เข้าใจไม่ถูกต้องสูงที่สุด ๓ ลำดับ เรียงตามลำดับดังนี้ คือ หัวข้อที่ ๑ กระทรวงกลาโหมรับบุคคลเป็นกำลังพลสำรอง โดย ๒ วิธี คือ ๑) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือ ๒) คัดเลือก จาก “นายทหารกองหนุน” นายทหารสัญญาบัตร นอกราชการ/นอกรอง “ทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ และ ๒” หรือ “ทหารกองเกิน”, หัวข้อที่ ๓ กำลังพลสำรอง มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือ เพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล เมื่อกระทรวงกลาโหมเรียกพล และหัวข้อที่ ๒ บุคคลที่สมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง จะสามารถแจ้งความประสงค์เลือก “หน่วยทหารที่ต้องการ เพื่อรับการบรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังได้”

๓.๒.๒ ปัจจัยด้านทัศนคติ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน โดยด้านทัศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรองสูงกว่าด้านทัศนคติต่อตนเอง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวข้อที่ ๑ ท่านคิดว่ากิจการกำลังพลสำรอง มีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อที่ ๖ ท่านคิดว่า การกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหากจากภัยพิบัติมีความเหมาะสม และหัวข้อที่ ๑๑ ท่านคิดว่า การที่ท่านเป็นกำลังพลสำรอง เป็นสิ่งที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ

๓.๒.๓ ปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ ด้าน คือ ด้านสิทธิประโยชน์ และด้านบทบาท อีก ๔ ด้านที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน คือ ด้านการยอมรับ ซึ่งสูงกว่าด้านความก้าวหน้า โดยสูงกว่าอีกสองด้านที่เหลือ คือ ด้านความสำเร็จและด้านนโยบาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับมากทั้งหมด ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากัน ๒ หัวข้อ คือ หัวข้อที่ ๘ เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านควรได้รับบทบาทและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เทียบเคียงได้กับทหารประจำการชั้นยศเดียวกัน และหัวข้อที่ ๑๒ เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เมื่อเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการทหาร

ในหน้าที่ที่มีลักษณะที่ฝ้ออันตรายเช่นเดียวกับทหารประจำการ และหัวข้อซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ หัวข้อที่ ๒๒ การเป็นกำลังพลสำรอง ท่านจะได้รับการเลื่อนยศตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๓.๓ ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

๓.๓.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

๓.๓.๑.๑ การกำหนดแผน แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ รองรับในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรอง เพื่อมุ่งสู่การใช้งานจริง ในรูปแบบของการสนับสนุนและการปฏิบัติงานที่ควบคู่ไปกับกำลังประจำการ ตั้งแต่ยามปกติ โดยอาจเริ่มในภารกิจที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายต่ำก่อน เช่น การฝึกตามวงรอบการฝึก และการบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการเปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองบางส่วนเข้ารับการฝึกศึกษาร่วมกับกำลังประจำการในหลักสูตรต่างๆ ทั้งหลักสูตรตามแนวทางการรับราชการ และหลักสูตรเพิ่มเติมขีดความสามารถบางหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของกำลังพลสำรองเหล่านี้ให้สูงขึ้น

๓.๓.๑.๒ การสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ทั้งการป้องกันประเทศ และการช่วยเหลือในการป้องกันและบรรเทาภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ที่เป็นกำลังพลสำรอง

๓.๓.๑.๓ การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การพิจารณาแนวทางสนับสนุนให้กำลังพลสำรองที่มีขีดความสามารถทางทหาร นำมาบรรจุทดแทนกำลังพลประจำการที่สูญเสียในกรณีต่างๆ เป็นต้น

๓.๓.๑.๔ การนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ

๓.๓.๑.๕ การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง

๓.๓.๑.๖ การดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในเชิงแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระบบกำลังพลสำรองพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๑.๗ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลากหลายช่องทาง

๓.๓.๑.๘ การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ร่วมกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึกศึกษาให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ

๓.๓.๑.๙ การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพลสำรองในทุกโอกาส

๓.๓.๑.๑๐ การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ

๓.๓.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

๓.๓.๒.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นกำลังพลสำรองหรือไม่ แต่มีแนวโน้มที่จะสมัครในระดับปานกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนที่เหลือ มีความชัดเจนว่าจะสมัครหรือไม่สมัครในจำนวนเล็กน้อยที่ไล่เลี่ยกัน ทั้งนี้ ในกรณีที่ถูกคัดเลือกส่วนใหญ่ต้องการอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศมากที่สุด ในจำนวนเกือบครึ่งหนึ่ง ส่วนที่เหลือต้องการอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภารกิจป้องกันช่วยเหลือหรือบรรเทาภัยพิบัติ และอยู่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะในจำนวนใกล้เคียงกัน

๓.๓.๒.๒ ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง ทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมด หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรองที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดคือ สิทธิในการเลื่อนยศใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับทหารประจำการ ทั้งนี้ ไม่เกินกว่าที่พันตรี, ว่าที่นาวาตรี, ว่าที่นาวาอากาศตรี

๔. อภิปรายผล

๔.๑ จากผลการศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ และอนุบัญญัติต่างๆ ที่ออกรองรับนั้น เป็นผลทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง มีแนวโน้มที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นจากในอดีต เนื่องจากมีการบูรณาการตั้งแต่ระดับรัฐบาล ตลอดจนมีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน เกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนบทบาทกำหนดโทษ รวมถึงมีแนวทางการรับผู้สมัครใจเข้าเป็นกำลังพลสำรอง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมหลายประการ เช่น การได้มาของกำลังพลสำรอง ที่มาจากการรับสมัคร เพิ่มขึ้นจากที่มาจากคัดเลือกอย่างเดียว, การใช้คุณสมบัติทางการศึกษาสำหรับผู้สมัครเป็นกำลังพลสำรอง เพื่อยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ, การรับบุคคลเพศหญิงหรือทหารหญิงหรือนักศึกษาวิชาทหารจากการรับสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง หรือเพิ่มประเภทของการเรียกกำลังพลสำรอง (การเรียกพล) คือ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ เฉพาะกรณีจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนั้น ส่วนราชการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกองทัพบก จำเป็นต้องมีการกำหนดแผนรองรับที่เหมาะสม รัดกุม ตลอดจนกำหนดรายละเอียดถึงแนวทางดำเนินการต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด ชัดเจน พร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม มิฉะนั้น อาจทำให้เกิดผลกระทบในทางลบมากกว่าทางบวก จากความไม่พร้อมของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และอาจนำไปเป็นประเด็นให้กับผู้ที่ไม่หวังดีนำไปโจมตีในโอกาสต่างๆ ได้ นอกจากนี้แล้ว ยังมีความทับซ้อนเกี่ยวกับกำลังพลสำรองในพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ กับกำลังพลสำรองในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๗ ที่ใช้อยู่เดิมและยังคงมีผลใช้บังคับ อาจทำให้เกิดความสับสน และเกิดความผิดพลาดในบางกรณี ซึ่งเกิดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของตัวกำลังพลสำรองเอง และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น หากได้มีการทบทวน และปรับปรุงแก้ไขให้บูรณาการ

เป็นกฎหมายฉบับเดียว กับแสวงประโยชน์ในการพัฒนาให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว ก็จะทำให้การพัฒนาาระบบกำลังพลสำรองมีความคืบหน้าอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ จากผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยจำแนกตามปัจจัยทั้ง ๓ ด้านนั้น ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

๔.๒.๑ ปัจจัยด้านความเข้าใจ ถึงแม้ว่าในภาพรวม จะมีความเข้าใจถูกต้องในระดับมาก แต่ยังมีความเข้าใจที่ไม่ถูกต้องอยู่บ้าง โดยเฉพาะในเรื่องที่ไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน ที่สำคัญคือ การมีกำลังพลสำรองที่มาจาก การรับสมัคร และการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ ซึ่งน่าจะเกิดมาจากการขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง ทำให้ไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

๔.๒.๒ ปัจจัยด้านทัศนคติ ถือได้ว่ามีทัศนคติที่ดีต่อกิจการกำลังพลสำรอง และต่อตนเองในการเป็นกำลังพลสำรอง แต่ก็ยังมีทัศนคติที่มีต่อตนเองในบางเรื่อง ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเรื่องอื่น อาจมาจากความไม่เข้าใจในบางเรื่องที่ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน ได้แก่ การกำหนดให้กำลังพลสำรอง มีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และบางเรื่อง ได้แก่ ความมีเกียรติและความภาคภูมิใจในการเป็นกำลังพลสำรอง อาจเป็นผลจากการขาดความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ไม่ดีนั้นจากการเรียกพลเข้ารับราชการทหารซึ่งดำเนินการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นการคัดเลือกภาคบังคับเท่านั้น แตกต่างจากการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารแบบใหม่ ซึ่งมีการรับสมัครด้วยความสมัครใจด้วย นอกเหนือจากการคัดเลือกแบบเดิม

๔.๒.๓ ปัจจัยจูงใจ ถึงแม้ว่าโดยรวมจะเห็นว่าเหมาะสมมาก แต่ได้ให้ความสำคัญสูงสุดกับด้านสิทธิประโยชน์ และด้านบทบาท ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กล่าวคือ เมื่อเป็นกำลังพลสำรองแล้ว ควรได้รับสิทธิประโยชน์ตอบแทนเพิ่มเติมจากทางราชการ ให้คุ้มค่ากับสิ่งที่อาจต้องสูญเสียไปในห้วงรับราชการทหาร รวมถึงควรได้รับโอกาสที่ดีกว่าบุคคลอื่นในการเข้าทำงานหรือเข้ารับการศึกษา ตลอดจนไม่ควรเกิดผลกระทบในด้านลบต่อตนเองและครอบครัว เมื่อมารับราชการทหารในฐานะกำลังพลสำรอง ซึ่งอาจพิจารณาได้ว่า เป็นเรื่องปกติของบุคคลโดยทั่วไปที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นกว่าบุคคลอื่นๆ ย่อมมีความต้องการสิ่งตอบแทนเพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน แต่ในประเด็นนี้ ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญของผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบกำลังพลสำรอง เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาให้มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสม และความยอมรับได้ อันจะนำมาสู่การพัฒนาตัวกำลังพลสำรองเองให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งย่อมหมายถึงการพัฒนาาระบบกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน ทั้งนี้อาจพิจารณาความเร่งด่วนลำดับแรกในสองปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดดังกล่าวก่อน แล้วจึงขยายไปสู่ปัจจัยในด้านที่เหลือ

๔.๓ จากผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งผลจากการสัมภาษณ์ และผลจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีความเห็น ดังนี้

๔.๓.๑ ผลจากการสัมภาษณ์

๔.๓.๑.๑ การกำหนดแผน แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ รองรับในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรองนั้น ควรกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินผล และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความประสาน

สอดคล้องกันตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี, ยุทธศาสตร์กระทรวงกลาโหมกองทัพไทย กองทัพบก ระยะ ๒๐ ปี, แผนพัฒนากองทัพบกในห้วงระยะเวลาทุก ๕ ปี, แผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังพล สำรองในห้วงระยะเวลาทุก ๕ ปี, แผนปฏิบัติการด้านกำลังพลสำรองประจำปี รวมถึงอนุมัติหลักการต่างๆ เพื่อรองรับการดำเนินการอื่นๆ เฉพาะกรณี รวมถึงแผนปฏิบัติการของหน่วยรองต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแผนของหน่วยที่มีระดับเล็กลงมา ย่อมต้องมีรายละเอียดในการดำเนินการมากยิ่งขึ้น แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงในห้วงเวลานี้มากที่สุด คือ แผนดำเนินการเพื่อมุ่งสู่การสมัครใจเข้าเป็นกำลังพลสำรอง เพราะหากไม่มีกำลังพลสำรองที่มาจากการรับสมัครแล้ว ระบบกำลังพลสำรองก็ยังคงเป็นรูปแบบเดิม และยังคงยากต่อการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าต่อไป

๔.๓.๑.๒ การสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ควรดำเนินการในลักษณะของการรณรงค์ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน อาจจำเป็นต้องใช้กลไกในระดับรัฐบาล โดยผ่านส่วนราชการต่างๆ ขึ้นต้นอาจใช้ส่วนราชการ ที่จัดกรรมการในคณะกรรมการกำลังพลสำรอง ได้แก่ กระทรวงกลาโหม กระทรวงการคลัง กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ช่วยในการขับเคลื่อน เป็นต้น

๔.๓.๑.๓ การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ควรพิจารณาแนวทางที่สามารถดำเนินการได้โดยมีข้อจำกัดน้อยที่สุด และสามารถดำเนินการได้เองในระดับส่วนราชการ เช่น การรับกำลังพลสำรองเข้าเป็นข้าราชการทหาร หรือบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว หรือพนักงานราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนด, การกำหนดคะแนนเพิ่มในการสอบบรรจุเข้าเป็นข้าราชการทหารหรือจ้างเป็นบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว หรือพนักงานราชการของส่วนราชการ, การรับสิทธิประโยชน์และการบริการต่างๆ เพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการกำหนด เป็นต้น สำหรับการพิจารณาสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะที่เป็นตัวเงิน ควรพิจารณาร่วมกับ กระทรวงการคลัง โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความยอมรับได้ ตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศในห้วงเวลานั้น

๔.๓.๑.๔ การนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไป รับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ ควรต้องมีการดำเนินการควบคู่กับการดำเนินการด้านอื่นๆ ซึ่งต้องมีความเป็นไปได้ และเกิดความคืบหน้าในการดำเนินการ โดยเฉพาะการสร้างการรับรู้ และการสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ เป็นเครื่องมือที่สื่อถึงเรื่องจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งหากเรื่องที่จะประชาสัมพันธ์ยังไม่มีคืบหน้า อาจเป็นดาบสองคมที่สร้างผลกระทบในเชิงลบให้เกิดขึ้น แทนที่จะสร้างผลกระทบในเชิงบวกตามที่ต้องการ

๔.๓.๑.๕ การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ควรต้องมีการพิจารณาถึงความทับซ้อนของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ กับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๔๗ ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสน และเกิดความผิดพลาดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของตัวกำลังพล

สำรองเอง และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการทบทวน และปรับปรุงแก้ไข ให้บูรณาการเป็นกฎหมายฉบับเดียว กับแสวงประโยชน์ในการพัฒนาให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับ สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันแล้ว รวมถึงปรับปรุงอนุบัญญัติต่างๆ รองรับไปด้วย จะทำให้ระบบ กำลังพลสำรองมีความคืบหน้าในการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๓.๑.๖ การดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจาก ทุกภาคส่วน ทั้งในเชิงแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ซึ่งจะทำให้ระบบกำลังพลสำรอง พัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ประเด็นนี้มีลักษณะเดียวกับการสร้างการรับรู้ ในทุกภาคส่วน เพียงแต่ควรเป็นการขยายผลจากการสร้างการรับรู้ โดยสร้างกลไกเชื่อมโยง ที่สร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง และครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๓.๑.๗ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลากหลายช่องทาง ในกรณีนี้ อาจควรรวมกับประเด็นการประชาสัมพันธ์ โดยถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีสมัยใหม่นั้น สามารถใช้ ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย ดังนั้น ควรพิจารณาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า และอำนวยความสะดวก ให้กับประชาชนและกำลังพลสำรองให้มากที่สุด ซึ่งบางเรื่องอาจต้องเชื่อมโยงกับการพิจารณา ด้านกฎหมายด้วย เช่น การส่งหมายเรียกทางอิเล็กทรอนิกส์, การจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนกำลังพล สำรอง หรืออื่นๆ เป็นต้น โดยปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่ยึดติด กับกรอบการดำเนินการตามรูปแบบของทางราชการมากนัก เนื่องจากผู้ที่อยู่ในข่ายเป็นกำลังพล สำรองมีจำนวนมากขึ้น และส่วนใหญ่น่าจะมิได้เป็นข้าราชการ หรือพนักงานในองค์การของรัฐ

๔.๓.๑.๘ การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ร่วมกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตร การฝึกศึกษาให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ ควรต้องมีการนำหลักการทางวิชาการร่วมกับการ นำรูปแบบของกำลังพลสำรองจากประเทศต่างๆ โดยเฉพาะประเทศที่มีลักษณะภูมิหลัง และภูมิรัฐศาสตร์ หรือมีหลักนิยมทางทหาร คล้ายกับประเทศไทย เป็นหลักในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ซึ่งควรต้องดำเนินการทั้งกรอบของกิจการกำลังพลสำรอง คือ การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง, การผลิตกำลังพลสำรอง, การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง, การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพล สำรองหรือการระดมพล เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้องกันทั้งระบบ

๔.๓.๑.๙ การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับ กำลังพลสำรองในทุกโอกาส ควรต้องมีการดำเนินการในระดับชาติ เนื่องจากกำลังพลสำรองมิได้มี ที่มาจากทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุนตามระบบเดิม โดยมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ทั้งจากบุคคลพลเรือนที่เป็นนักศึกษาวิชาทหาร หรือบุคคลที่เป็นเพศหญิงหรือทหารหญิงพันราชการ ดังนั้นควรต้องมีการสอดแทรกเข้าสู่ระบบการศึกษาทุกระดับ โดยกระทรวงศึกษาธิการ อย่างไรก็ตาม ในส่วนของกองทัพที่สามารถดำเนินการได้ ควรต้องดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม หรือการสร้างให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ทั้งก่อนเข้าเป็นกำลังพลสำรอง คือ ในห้วงการฝึก นักศึกษาวิชาทหารในชั้นปีต่างๆ หรือในห้วงการเป็นทหารกองประจำการ, ระหว่างการเป็นกำลังพล สำรอง หรือในห้วงการเรียกกำลังพลสำรองรับราชการทหาร และหลังการเป็นกำลังพลสำรอง

ซึ่งหวังหลังการเป็นกำลังพลสำรองนี้ อาจกระทำไม่ได้เต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะเวลาและงบประมาณ

๔.๓.๑.๑๐ การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ควรให้ความสำคัญกับงบประมาณส่วนนี้ เนื่องจากกำลังพลสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องมีการลงทุนในระยะยาว ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอให้กับทั้งระบบของกิจการกำลังพลสำรอง นอกจากจะเป็นการสนับสนุนให้การขับเคลื่อนการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะเป็นการประหยัดงบประมาณในส่วนอื่นได้เช่นกัน เนื่องจากหากระบบกำลังพลสำรอง โดยเฉพาะกำลังพลสำรองอาสาสมัครสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพแล้ว ย่อมถือว่าการลงทุนที่ผ่านมามีมูลค่า และมีแนวโน้มที่จะลดการบรรจุกำลังประจำการ โดยเฉพาะข้าราชการ ซึ่งจะส่งผลให้งบประมาณด้านบุคลากรของกองทัพลดลงไปด้วย และสามารถนำไปใช้เป็นงบประมาณในการพัฒนากองทัพสำหรับกิจการด้านอื่นๆ ที่สำคัญและจำเป็นได้อย่างเต็มที่

๔.๓.๒ ผลจากการตอบแบบสอบถาม

๔.๓.๒.๑ แนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นกำลังพลสำรองหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้พึงพอใจต่อสิ่งที่จะได้รับ น่าจะทำให้บุคคลส่วนหนึ่ง หรือทั้งหมดในกลุ่มนี้สมัครเป็นกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ ควรนำปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๖ ด้าน ตามผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ, ด้านการยอมรับจากสังคมและคนรอบข้างกับความภูมิใจในตนเอง, ด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสต่างๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับกำลังประจำการ, ด้านนโยบายเกี่ยวกับสถานะและการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการที่ชัดเจน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความปลอดภัยในขณะรับราชการทหาร และด้านบทบาทในการเป็นกำลังพลสำรองที่ได้รับ การสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ รวมถึงไม่เกิดผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว มาพิจารณา ดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการในลักษณะนำร่องจากปัจจัยจูงใจด้านสิทธิประโยชน์ฯ และด้านบทบาทฯ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ความเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ในการสนับสนุนระบบกำลังพลสำรอง โดยการดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์ฯ นั้น จะกล่าวในหัวข้อถัดไป สำหรับการดำเนินการด้านบทบาทนั้น ควรแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในแง่ของความมั่นคงในอาชีพการงานของกำลังพลสำรอง จากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือภาคธุรกิจเอกชน ในการสนับสนุนเพื่อรับเข้าทำงานหรือสนับสนุนตามขีดความสามารถในการรับราชการทหาร โดยเป็นกำลังพลสำรอง หรือจากสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ ของทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการสนับสนุนเพื่อรับเข้าศึกษาหรือดำรงสถานภาพการศึกษาหรือดกิจกรรมประกอบการศึกษา ในห้วงการรับราชการทหาร โดยเป็นกำลังพลสำรอง ตลอดจนหาแนวทางการลดผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับครอบครัวของกำลังพลสำรอง ในส่วนที่สามารถดำเนินการได้ เป็นต้น

๔.๓.๑.๑๒ ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรอง เนื่องจากทุกหัวข้อมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางทั้งหมด สมควรต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงทุกเรื่อง เพื่อให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ต้องพิจารณาเร่งด่วนในหัวข้อมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรองที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากใช้ตามอัตราเงินเดือนขั้นต้นของทหารประจำการหรือทหารกองประจำการ ในชั้นยศนั้นๆ ซึ่งอาจพิจารณาแล้วว่า น้อยเกินไป ไม่คุ้มค่ากับการมาเป็นกำลังพลสำรอง ดังนั้น ควรต้องนำมาพิจารณาใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจตามช่วงเวลา และตามขีดความสามารถด้านงบประมาณ และเร่งขยายผลในหัวข้อมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ สิทธิในการเลื่อนยศใช้หลักเกณฑ์ เช่นเดียวกับทหารประจำการ ทั้งนี้ ไม่เกินกว่าที่พันตรี, ว่าที่นาวาตรี, ว่าที่นาวาอากาศตรี อาจมีการพิจารณาขยายชั้นยศให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ควรพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง และคำนึงถึงอัตรากำลังที่สามารถบรรจุกำลังพลสำรองได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการอภิปรายผล โดยพิจารณาจากเรื่องที่มีลำดับความเร่งด่วน แยกได้ ๓ ลักษณะ คือ เชิงปฏิบัติการ เชิงวิชาการ และเชิงนโยบาย ดังนี้

๑. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เนื่องจากพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ และอนุบัญญัติที่ออกรองรับ มีผลใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว แต่การพัฒนาาระบบกำลังพลสำรอง ซึ่งมุ่งสู่ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร ยังไม่บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น กองทัพบกในฐานะหน่วยปฏิบัติสำหรับระบบกำลังพลสำรองของชาติ ควรเร่งรัดการจัดทำแนวทาง และรายละเอียดในการปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินการให้มีการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเตรียมการและจัดทำแผนการปฏิบัติในรายละเอียด เพื่อมุ่งสู่ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครที่เป็นรูปธรรมให้ได้โดยเร็ว โดยเฉพาะการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ด้วยการกำหนดตำแหน่ง และหน่วยรับการบรรจุ ตามบัญชีบรรจุกำลังในอัตรากิจการของหน่วย ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงหรือจัดทำใหม่ รวมถึงสร้างแรงจูงใจที่มาจากสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจในการกำหนดและบริหารจัดการของกองทัพบกได้ไปก่อน เป็นความเร่งด่วนลำดับแรก

๒. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองคือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งในส่วนที่ค่อนข้างจะมีผลต่อกำลังพลสำรอง โดยเฉพาะผู้ที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ และมีได้ประกอบอาชีพส่วนตัว คือ นายจ้าง ซึ่งปัจจุบัน มีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลทำให้นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจแล้ว และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริงแล้ว จะเป็นการเกื้อกูลและสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

๓. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะกรรมการกำลังพลสำรอง ควรต้องมีบทบาทชี้แนะและอำนวยความสะดวกให้ระบบกำลังพลสำรอง เป็นงานในระดับชาติ และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม กรณีจำเป็น อาจต้องมีการจัดตั้งกลไกเพิ่มเติมในระดับพื้นที่ ทั้งระดับภาค และจังหวัด เพื่อช่วยเหลือในการขับเคลื่อนระบบกำลังพลสำรองให้มีความคืบหน้าในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งอาจนำรูปแบบเดียวกับพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาประยุกต์ใช้ โดยการจัดตั้งคณะที่ปรึกษากำลังพลสำรองแห่งชาติ และคณะกรรมการกำลังพลสำรองระดับภาค หรือจังหวัด รองรับภารกิจจากคณะกรรมการกำลังพลสำรอง ซึ่งมีการจัดตั้งตามกฎหมายเพียงคณะเดียวในระดับชาติ โดยองค์ประกอบของแต่ละคณะกรรมการดังกล่าว ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในระดับนั้นๆ ทั้งจากส่วนราชการ และภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นรูปแบบที่แต่งตั้งเป็นคณะอนุกรรมการโดยคณะกรรมการกำลังพลสำรอง หรือปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความจำเป็น เป็นต้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

การสรรพกำลังกลาโหม, กรม, สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. เอกสารสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. ๒๕๕๘.

จารุพงศ์ พลเดช. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการให้อำนาจปฏิบัติ”, พัฒนาชุมชน. ปีที่ ๔๒ (๔), เมษายน ๒๕๕๑. หน้า ๑๐.

ดำรงศักดิ์ จงวิบูลย์. “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ”. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ ๔). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

ทองวรรณ ศิริวรรณ. แรงจูงใจในการเลือกเรียนหลักสูตรเศรษฐศาสตร์และการจัดการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : บริษัททริบเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด, ๒๕๕๒.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : บริษัท พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๕.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาและการจัดการ. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๑.

พนัส หันนาคินทร์. ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : สุภา, ๒๕๔๒.

ภาวดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี, มิเกล กาไรซาบาล, ๒๕๕๑.

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : เอส แอนดดีกราฟฟิค, ๒๕๔๕.

ยุต เทพทิพย์ และทิวากร แก้วมณี. Good Governance (ธรรมาภิบาล) World Order (ระเบียบโลก) และตัวแบบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทย. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๓.

วรเดช จันทรศร. ปรัชญาของการบริหารภาครัฐ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมผู้บริโภค. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๓๘.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, ๒๕๕๒.
- สมคิด บางโม. หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ พระนคร ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์, ๒๕๔๑.
- สมพร เทพสิทธิธา. อุดมการณ์และบทบาทของอาสาสมัคร : แนวคิดและทิศทางการพัฒนางานอาสาสมัครในสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพฯ : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๖.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ : จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๐.
- สร้อยตระกูล ติวยานนท์ อรรถมานะ. จิตวิทยาองค์การ. กรุงเทพฯ : โครงการห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ป่วย อิงภากรณ์, ๒๕๔๒.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- อัมยศ กิจอุดม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน หน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน ค่าเยวพิทักษ์ อำเภอน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี. สารนิพนธ์. รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๔๗.

ภาษาต่างประเทศ

- Alderfer, Clayton P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. New York : Organizational Behavior and Human Performance, 1969.
- Drucker, F. Peter. The Practice of Management. New York : Harper & Row Publishers, 1974.
- Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology. New York : McGraw-Hill. Harrison, 1967.
- Herzberg, Frederick. The Motivation – Hygiene Concept and Problems of Manpower. New York : Personnel Administrator, 1964.
- Kaufman, Herbert. The Limits of Organization Change. Alabama: University of Alabama Press, 1976.
- Maslow, A.H. Psychological Review : A Theory of Human Motivation. New York : Harper and Row, 1943.
- McClelland, D.C. The Achieving Society. New York : Free Press, 1961.
- Morphet, John, and Reller.

Robbins, Stephen P. Organization Theory : Structure Design and Application. 3 rd ed.
New Jersey : Prentice-Hall. Simon, 1990.

Van Dersal, William R. The Successful Supervisor in Government and Business.
New York : Harper & Row Publishers, (1968).

Zeleny , Milan. Multiple Criteria Decision Making. New York : McGraw – Hill, 1982.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร
ของกองทัพบก

ยศ - ชื่อ - สกุล ของผู้รับการสัมภาษณ์ :
ตำแหน่งรับราชการของผู้รับการสัมภาษณ์ :
สถานที่สัมภาษณ์ :
วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ :
เวลาที่สัมภาษณ์ :

ยศ - ชื่อ - สกุล ของผู้สัมภาษณ์ : พลตรี สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา
ตำแหน่งรับราชการของผู้สัมภาษณ์ : ผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก

๑. ท่านคิดว่า การมีกำลังพลสำรองมีประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

ตอบ
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

๒. ท่านคิดว่า พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ มีผลต่อการดำเนินงานของ กองทัพบกอย่างไร

ตอบ
.....
.....
.....
.....

๓. ท่านคิดว่า แนวทางในการเตรียมกำลังพลสำรอง และการใช้กำลังพลสำรองของ กองทัพบกในภาพรวม ซึ่งเปลี่ยนผ่านจากการดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ไปสู่การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ควรเป็นอย่างไร

ตอบ

๔. ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดว่าการรับกำลังพลสำรอง โดยสรุปมี ๒ วิธี คือ การรับสมัคร และการคัดเลือก ในส่วนของการรับสมัครนั้น ท่านคิดว่า มีแนวทางใดที่จะทำให้มีบุคคลสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองให้มากที่สุด เพื่อให้ระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครมีการพัฒนาขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และเอื้อประโยชน์ต่อกองทัพบก

ตอบ

๕. จากแหล่งที่มาของกำลังพลสำรองตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ซึ่งมีทั้งโดยการรับสมัครและการคัดเลือกนั้น กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือก จะมีลักษณะเดียวกับทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุน ที่รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และบุคคลที่เข้ารับการเรียกพล ระดมพล ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.2515 แต่ในส่วนของกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการรับสมัครนั้น มีการกำหนดอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ซึ่งกำลังพลสำรองกลุ่มนี้ ส่วนหนึ่งจะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มที่ได้มาโดยการคัดเลือก โดยเพิ่มเติมคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่กำหนด แต่อีกส่วนหนึ่งจะมีลักษณะเฉพาะซึ่งไม่เคยมีการกำหนดมาก่อน ได้แก่ เป็นหญิงหรือทหารหญิงพันราชการ ซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับที่กำหนด หรือ มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ตามที่กำหนด หรือ อยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ดังนั้น ตามที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ท่านคิดว่า กำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการคัดเลือกเหล่านี้ ควรนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร และควรบรรจุในหน่วยแบบใด เพราะเหตุใด

ตอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีความเชื่อมั่นต่อการใช้กำลังพลสำรองในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ กองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร และหากเปรียบเทียบการใช้ กำลังสำรอง ระหว่างกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการรับสมัคร กับกำลังพลสำรองที่ได้มาโดยการ คัดเลือก ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ และกองทัพบก ท่านคิดว่า ควรมีการปรับปรุง พัฒนาระบบกำลังพลสำรองในเรื่องใดบ้าง เพราะเหตุใด

ตอบ

.....

.....

.....

.....

.....

ผนวก ข

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรองของนักศึกษาวิชาทหาร
ตาม พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

คำชี้แจง

๑. การตอบแบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง ซึ่งคำตอบที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารจัดการกิจการกำลังพลสำรอง ซึ่งอาจนำไปสู่การพิจารณาออกระเบียบ หรือกฎหมายเพื่อรองรับพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘

๒. กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ หรือ ชั้นปีที่ ๕

๓. ขอความร่วมมือทุกท่านตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ การเสนอผลการวิจัยนำเสนอในภาพรวม ไม่กระทบต่อตัวบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

๔. แบบสอบถามชุดนี้ มี ๗ ส่วน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบวัดทัศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรอง

ส่วนที่ ๓ แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

ส่วนที่ ๔ แบบวัดแนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์

๑. อายุ ระบุ..... ปี (นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม)

๒. เพศ ชาย หญิง

๓. สถานภาพทางทหาร

นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๓

นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๕

๔. ที่อยู่ อำเภอ..... จังหวัด

๕. การศึกษาปัจจุบัน กำลังศึกษาอยู่ ไม่ได้ศึกษาในสถานศึกษาแล้ว

๖. ระดับการศึกษา

มัธยมศึกษา ปวช. ปวส. ปริญญาตรี อื่นๆ ระบุ.....

๗. การทำงานปัจจุบัน

ไม่มีงานทำ มีงานทำ

หน่วยงานที่ทำ ราชการ

รัฐวิสาหกิจ

เอกชน

กิจการส่วนตัว

๘. สถานภาพสมรส โสด สมรส
 ไม่มีบุตร มีบุตร จำนวนคน

ส่วนที่ ๒ แบบวัดทัศนคติต่อกิจการกำลังพลสำรอง

คำชี้แจง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการสมัครเป็นกำลังพลสำรอง	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๑	ท่านคิดว่ากิจการกำลังพลสำรองมีความสำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ					
๒	ท่านคิดว่าการที่กิจการกำลังพลสำรองเปิดให้มีการสมัครเป็นกำลังพลสำรองเป็นแนวทางที่เหมาะสม					
๓	ท่านคิดว่าข้อกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครกำลังพลสำรองมีความเหมาะสม					
๔	ท่านคิดว่าการเป็นกำลังพลสำรองคราวละ ๖ ปี เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม					
๕	ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรองมีภารกิจเพื่อการป้องกันประเทศยามสงครามมีความเหมาะสม					
๖	ท่านคิดว่าการกำหนดให้กำลังพลสำรองมีภารกิจในการปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติมีความเหมาะสม					
๗	ท่านเชื่อมั่นว่ากิจการกำลังพลสำรองมีความพร้อมในการฝึกให้ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้					
๘	ท่านคิดว่าการจัดระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับกำลังพลสำรองมีความเหมาะสม					

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการสมัครเป็นกำลังพล สำรอง	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
๙	ท่านคิดว่าการมีบทลงโทษสำหรับผู้ หลีกเลี่ยงหรือขัดขืนในการเรียกกำลัง พลสำรองมีความเหมาะสม					
๑๐	ท่านคิดว่าการกำลังพลสำรองมีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากสังคม					
๑๑	ท่านคิดว่าการที่ท่านเป็นกำลังพล สำรองเป็นสิ่งที่มีความเกียรติและน่า ภาคภูมิใจ					
๑๒	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติตาม ระเบียบเมื่อมีการเรียกพลเพื่อ ตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร ปฏิบัติ ราชการ ทดลองความพร้อม และ ในการระดมพล					
๑๓	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติ ภารกิจของกำลังพลสำรองด้านการ ป้องกันประเทศเมื่อมีภัยสงครามได้					
๑๔	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติตาม ภารกิจของกำลังพลสำรองในการ ช่วยเหลือประชาชนในภาวะฉุกเฉิน เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัย พิบัติได้					
๑๕	ท่านคิดว่าท่านจะสามารถปฏิบัติ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ได้เท่ากับ ทหารประจำการในชั้นยศและตำแหน่ง เดียวกันได้					

ส่วนที่ ๓ แบบวัดปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

คำชี้แจง คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามความเข้าใจของท่าน

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการสมัครเป็นกำลังพล	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๑	ท่านคิดว่าท่านประสบความสำเร็จกับการศึกษาวิชาทหารหรือการฝึกทหาร					
๒	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศเมื่อมีภัยสงคราม					
๓	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือประชาชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ					
๔	การเป็นกำลังพลสำรองเป็นสิ่งที่มีความเกียรติและความภาคภูมิใจ					
๕	การเป็นกำลังพลสำรองจะทำให้ครอบครัวมีความภูมิใจในตัวท่าน					
๖	สังคม/ครอบครัว/คู่สมรส/แฟน/เพื่อนร่วมงาน/มองว่าการเป็นกำลังพลสำรองเป็นสิ่งที่น่าชื่นชม					
๗	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านมีโอกาสเลือกหน่วยทหารที่มีตำแหน่งตรงกับความต้องการ/ความรู้ความสามารถของท่าน					
๘	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านควรได้รับบทบาทและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เทียบเคียงกับทหารประจำการในชั้นยศเดียวกัน					
๙	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงที่เหมาะสม เมื่อเรียกกำลังพลสำรอง (เพื่อตรวจสอบ ฝึกวิชาทหาร ปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล)					

ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการสมัครเป็นกำลังพล	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๑๐	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการมีสิทธิได้รับการเลื่อนยศ และตำแหน่งในระยะเวลาที่เหมาะสม					
๑๑	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับสิทธิด้านสวัสดิการ รักษาพยาบาลเมื่อได้รับผลกระทบจากการฝึกและปฏิบัติงานเช่นเดียวกับทหารประจำการชั้นยศเดียวกัน					
๑๒	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ กรณีฝ่าอันตราย เมื่อเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการทหารเช่นเดียวกับทหารประจำการ					
๑๓	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับสิทธิประโยชน์ทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะการทำงานในอาชีพ					
๑๔	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับเงินเดือนเมื่อเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการทหารเทียบเท่าทหารประจำการในชั้นยศเดียวกัน					
๑๕	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการมีบัตรประจำตัวกำลังพลสำรอง					
๑๖	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามชั้นยศ					
๑๗	เมื่อท่านเป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการมีสิทธิรับเบี้ยหวัดเช่นเดียวกับทหารประจำการ					
๑๘	ท่านเชื่อมั่นว่ากองทัพมีนโยบายและการจัดการกิจของกำลังพลสำรอง					

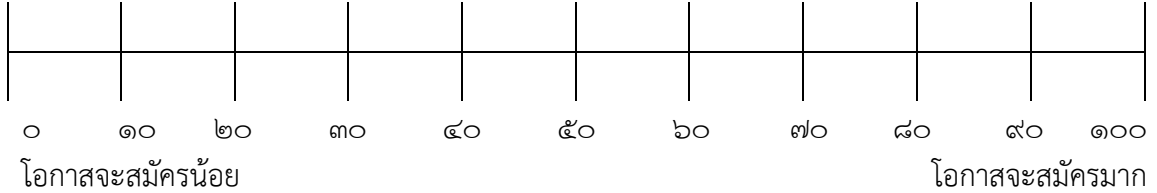
ลำดับ	ปัจจัยจูงใจในการสมัครเป็นกำลังพล	ระดับความเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
๑๙	ท่านเชื่อมั่นว่ากำลังพลสำรองมีศักดิ์ศรีเทียบเคียงกับทหารชั้นยศเดียวกัน					
๒๐	ท่านมั่นใจว่ากำลังพลสำรองจะสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงานทหารได้อย่างราบรื่น					
๒๑	การเป็นกำลังพลสำรองทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
๒๒	การเป็นกำลังพลสำรองจะทำให้ท่านสามารถเลื่อนยศได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด					
๒๓	ท่านมั่นใจว่าการฝึกกำลังพลสำรองมีการจัดการฝึกที่มีความปลอดภัย					
๒๔	ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานตามหน้าที่กำลังพลสำรองมีความเสี่ยงน้อย					
๒๕	ท่านเห็นว่าผู้ประกอบการ สถานศึกษา สนับสนุนการพิจารณารับกำลังพลสำรองเขาทำงานหรือเข้ารับการศึกษ					
๒๖	ท่านเห็นว่าการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อเข้ารับการฝึกหรือการปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราวจะไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานประจำหรือการศึกษา					
๒๗	ท่านเห็นว่าการเรียกกำลังพลสำรองจะไม่กระทบต่อกิจกรรมทางครอบครัว					

ส่วนที่ ๔ แบบวัดแนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับการตัดสินใจของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

- ท่านตัดสินใจอย่างไร เมื่อพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ เปิดโอกาสให้ท่านเลือกสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ เพราะเหตุใด
 - ท่านจะสมัครเป็นกำลังพลสำรอง (100%) เพราะ.....
 - ท่านจะไม่สมัครเป็นกำลังพลสำรอง (0%) เพราะ.....

๒. หากท่านไม่แน่ใจ ท่านมีแนวโน้มที่จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองกีเปอร์เซ็นต์
ทำเครื่องหมาย X บนเส้นเปอร์เซ็นต์



๓. หากท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นกำลังพลสำรอง ท่านต้องการเป็นกำลังพลสำรองในหน่วยที่มีภารกิจลักษณะใด
- หน่วยที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการป้องกันประเทศ
 - หน่วยที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและช่วยเหลือภัยพิบัติ
 - หน่วยที่มีภารกิจที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะ
 - อื่น ๆ ระบุ

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นเกี่ยวกับคำตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

๑. กำลังพลสำรองได้รับเงินช่วยเหลือค่าเดินทางต่อการเรียกพลหนึ่งครั้ง (ไป-กลับ) ๑,๐๐๐ บาท
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....
๒. กำลังพลสำรองได้รับค่าเบี้ยเลี้ยง ๒๔๐ บาทต่อวัน (เทียบเท่าอัตราทหารประจำการ)
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....
๓. ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรองที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจได้รับเท่ากับเงินเดือนขั้นต้นของทหารประจำการหรือทหารกองประจำการในชั้นยศนั้น ๆ
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....
๔. สิทธิในเครื่องแต่งกาย กำลังพลสำรองจะได้รับชุดฝึกคนละ ๒ ชุด และเมื่อมีการระดมพลจะได้รับเครื่องแต่งกายเช่นเดียวกับทหารประจำการ
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....
๕. สิทธิในเรื่องการรักษาพยาบาล กำลังพลสำรองที่เข้ารับการเรียกพล เมื่อเจ็บป่วยได้รับการรักษาพยาบาลเทียบเท่าทหารประจำการในกรณีเข้ารับการรักษาเป็นคนไข้ใน
- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
- ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

๖. สิทธิในเงินช่วยเหลือค่าทำศพ กำลังพลสำรองที่เสียชีวิตในระหว่างเข้ารับการเรียกพล จะได้รับค่าช่วยเหลือค่าทำศพในวงเงินเท่ากับทหารประจำการตามชั้นยศ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

๗. สิทธิในการเลื่อนยศใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับทหารประจำการ ไม่เกินชั้นยศ ว่าที่พันตรี ต้องเป็นผู้ได้รับการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมอย่างน้อย ๑ ครั้ง (ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน) กับต้องดำรงยศเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่กำหนด

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง.....

ส่วนที่ ๖ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๖.๑ ท่านเห็นว่าสิทธิประโยชน์ใดอีกบ้างที่กำลังพลสำรองควรได้รับเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้

.....

๖.๒ ท่านเห็นว่าสิ่งใดอีกบ้างที่สามารถจูงใจให้บุคคลเข้าสมัครเป็นกำลังพลสำรอง

.....

๖.๓ ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคหลักที่ทำให้บุคคลไม่ต้องการเป็นกำลังพลสำรอง และจะสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไร

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ - ชื่อ	พลตรี สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา
วันเดือนปีเกิด	๑ พฤศจิกายน ๒๕๐๕
การศึกษา	โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ชั้นนายร้อย เหล่าทหารราบ รุ่นที่ ๗๘ ชั้นนายพัน เหล่าทหารราบ รุ่นที่ ๕๖ หลักสูตรหลักประจำ รร.สธ.ทบ.สบส. ชุดที่ ๗๓ หลักสูตรหลักประจำ วทบ. ชุดที่ ๕๒ ปริญญาโท สาขาการจัดการสาธารณสุข คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ประวัติการทำงานโดยย่อ	ผู้บังคับหมวดร้อยฝึก กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๑๕ ผู้บังคับหมวดปืนเล็กกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๑๕ ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๑๕ นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก กองพันทหารราบที่ ๒ กรมทหารราบที่ ๑๕ หัวหน้า กรมกำลังพลทหารบก ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก รองผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก ตำแหน่งปัจจุบัน
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัครของกองทัพบก
ผู้วิจัย พล.ต. สุรศักดิ์ ฉัตรกุล ณ อยุธยา หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักแผนเตรียมพล กรมกำลังพลทหารบก

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 ในมาตรา 26 กำหนดให้กระทรวงกลาโหม จัดให้มีกำลังสำรอง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระทรวงกลาโหม การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยกำลังพลสำรอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกำลังพลสำรอง ได้มีการดำเนินการจนถึงขั้นออกเป็นกฎหมายแล้ว คือ พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558

การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 ได้กำหนดให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการ โดยรับสมัครจากบุคคลต่างๆ หรือคัดเลือกจากทหาร กองเกิน ทหารกองหนุน นอกจากนี้ ได้เปิดโอกาสให้นักศึกษาวิชาทหาร หรือหญิงและทหารหญิง พันราชการ ซึ่งมีอายุในเกณฑ์ที่กำหนด สามารถสมัครเป็นกำลังพลสำรองได้

เดิม กองทัพบกได้ยึดถือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ที่กำหนดเกี่ยวกับการรับราชการทหารในการเรียกพล และในการระดมพลซึ่งแนวทางการปฏิบัติในห้วงเวลาที่ผ่านมานั้น กองทัพบกได้ทำการเรียกพลเฉพาะ ในส่วนของชายไทย ผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตั้งแต่ชั้นปีที่ 3 ถึงชั้นปีที่ 5 ด้วยการสุ่มจากบัญชี ควบคุมกำลังพลสำรองของมณฑลทหารบก โดยมีความมุ่งหมายหลัก เพื่อเตรียมการรองรับภัยคุกคาม ทางทหารจากภายนอกประเทศ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวอาจทำให้ได้กำลังพลสำรองส่วนหนึ่ง ที่ไม่สมัครใจเข้ารับราชการทหาร ทำให้ผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการเรียกพลทุกครั้ง ถึงแม้ว่าจะบรรลุผล ในเชิงปริมาณ แต่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าบรรลุผลในเชิงคุณภาพหรือไม่ เพียงใดทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ที่สำคัญประการหนึ่งของระบบกำลังพลสำรอง ทั้งในระบบเดิม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในระบบใหม่ ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง คือ ความสมัครใจของกำลังพลสำรองในการ รับราชการทหาร และด้วยความสำคัญดังกล่าว กองทัพบกจึงได้กำหนดให้ การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง อาสาสมัคร เป็นงานที่สำคัญประการหนึ่งในร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.2560 - 2579 ที่จะต้องบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด คือ กำลังพลสำรองทั้งหมดของกองทัพบกมาจากการอาสาสมัคร นับว่าเป็นงาน ที่มีความสำคัญในระดับยุทธศาสตร์ และมีความท้าทายในการ ดำเนินการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอาสาสมัคร ของกองทัพบก โดยการวิเคราะห์จากบทเรียนทั้งในอดีต และปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้ บุคคลต่างๆ สมัครใจเป็นกำลังพลสำรอง เพื่อประยุกต์ในการนำไปสู่การปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย** ศึกษาการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในห้วงเวลาที่ผ่านมา ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในห้วงเวลาปัจจุบัน ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง
2. **ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล** ได้แก่ กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งในระดับนโยบายระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ และระดับปฏิบัติ รวมถึงบุคคลที่อยู่ในข่ายจะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองได้
3. **ขอบเขตด้านเวลา** ตั้งแต่ เดือน ตุลาคม 2560 - เดือน มิถุนายน 2561

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. **แหล่งข้อมูล** ได้แก่ กำลังพลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากแหล่งข้อมูลจำนวน 21 นาย โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มระดับนโยบาย ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงในกองทัพบก จำนวน 4 นาย ได้แก่ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เสนาธิการทหารบก รองเสนาธิการทหารบก (สายงานกำลังพล) และ รองเสนาธิการทหารบก (สายงานยุทธการ) กลุ่มระดับแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ผู้บังคับบัญชาในกรมฝ่ายเสนาธิการ และกรมฝ่ายกิจการพิเศษที่เกี่ยวข้อง คือ กรมกำลังพลทหารบก กรมยุทธการทหารบก และหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนในระดับผู้บัญชาการกองขึ้นไป หน่วยละ 3 นาย รวม 9 นาย และกลุ่มระดับปฏิบัติ ประกอบไปด้วย ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเรียกพลหรือเรียกกำลังพลสำรองในสังกัดกองทัพภาคๆ ละ 1 นาย รวม 8 นาย ได้แก่ ฝ่ายสรรพกำลังมณฑลทหารบก 1 นาย กับ ผู้บังคับกองพันซึ่งเป็นหน่วยรับการบรรจุ 1 นาย โดยใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคคลที่อยู่ในข่ายที่จะสมัครเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก ตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองได้ โดยใช้ในการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 4 – 5 ของศูนย์ฝึกหรือหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ 1 หน่วย รวม 4 หน่วย จำนวน 344 นาย จากจำนวนทั้งสิ้น 2,458 นาย และทหารกองประจำการ ของกองร้อยมณฑลทหารบก ในสังกัดมณฑลทหารบก กองทัพภาคละ 1 หน่วย รวม 4 หน่วย จำนวน 308 นาย จากจำนวนทั้งสิ้น 1,344 นาย ซึ่งคำนวณได้ตามสูตรของ Yamane รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือหลักและแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเสริม เพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกลุ่มตัวอย่าง ตามลำดับ รวมทั้งการค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ ข้อมูลที่ได้จากเอกสารทางวิชาการ แนวคิดทฤษฎีจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเอกสารหลักฐานทางราชการเกี่ยวกับระบบกำลังพลสำรอง

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายต่างๆ ตลอดจนการดำเนินการ ทั้งในอดีตและปัจจุบันเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของกองทัพบก

การมีพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 เป็นผลทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง มีแนวโน้มที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจากในอดีต เนื่องจากการบูรณาการตั้งแต่ระดับรัฐบาล ตลอดจนมีกฎหมายรองรับที่ชัดเจน เกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ตลอดจนบทกำหนดโทษ รวมถึงมีแนวทางการรับผู้ที่สมัครใจเข้าเป็นกำลังพลสำรอง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลง จากเดิมหลายประการ เช่น การได้มาของกำลังพลสำรอง, การใช้คุณวุฒิทางการศึกษา, การรับบุคคลเพศหญิงหรือทหารหญิง หรือนักศึกษาวิชาทหาร จากการรับสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง หรือเพิ่มประเภทการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ ดังนั้น กองทัพบก จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแผนรองรับที่เหมาะสมรัดกุม ตลอดจนกำหนดรายละเอียดถึงแนวทางดำเนินการต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด ชัดเจนพร้อมทั้งการติดตาม ประเมินผล ตามห้วงเวลาที่เหมาะสม

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพบก

2.1 **ปัจจัยด้านความเข้าใจ** สรุปว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจมากต่อระบบกำลังพลสำรอง แต่จะมีส่วนน้อยที่ยังไม่เข้าใจหรือเข้าใจไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะเรื่องที่ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อน เช่น เรื่องเกี่ยวกับกำลังพลสำรองที่มาจาก การรับสมัคร หรือ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ เป็นต้น ซึ่งน่าจะเกิดมาจากการขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกำลังพลสำรอง ทำให้ไม่ทราบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

2.2 **ปัจจัยด้านทัศนคติ** สรุปว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นด้วยมากต่อกิจการกำลังพลสำรอง ทั้งในด้านความสำคัญ การเตรียม และการใช้กำลังพลสำรอง และเห็นด้วยมากเช่นกันต่อตนเองในการเป็นกำลังพลสำรอง ทั้งในด้านความภาคภูมิใจ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ทัดเทียมกับกำลังประจำการ แต่ก็ยังมีทัศนคติที่มีต่อตนเองในบางเรื่องซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าเรื่องอื่น ได้แก่ การกำหนดให้กำลังพลสำรองมีภารกิจในการปฏิบัติงาน เพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ และความมีเกียรติ และความภาคภูมิใจในการเป็นกำลังพลสำรอง อาจเป็นผลจากการขาดความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ไม่ดีนักจากการเรียกพลเข้ารับราชการทหาร ซึ่งดำเนินการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นการคัดเลือกภาคบังคับเท่านั้น แตกต่างจากการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารแบบใหม่ ซึ่งมีการรับสมัครด้วยความสมัครใจด้วย นอกเหนือจากการคัดเลือกแบบเดิม

2.3 ปัจจัยจูงใจ สรุปว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นด้วยมาก ในปัจจัยต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ที่มีผลต่อการจูงใจให้สมัครเป็นกำลังพลสำรอง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้านการยอมรับจากสังคม และคนรอบข้างกับความภูมิใจในตนเอง, ด้านสิทธิประโยชน์ รวมถึงโอกาสต่างๆ ที่ได้รับอย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกับกำลังประจำการ, ด้านนโยบายเกี่ยวกับสถานะ และการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการที่ชัดเจน, ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความปลอดภัย ในขณะที่รับราชการทหาร และด้านบทบาทในการเป็นกำลังพลสำรองที่ได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่างๆ รวมถึงไม่เกิดผลกระทบต่อตนเอง และครอบครัว โดยปัจจัยในด้านสิทธิประโยชน์ และด้านบทบาทฯ นั้น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดด้านอื่นๆ จะมีค่าเฉลี่ยรองลงมา และใกล้เคียงกัน

3. ผลการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก

3.1 ผลจากการสัมภาษณ์

3.1.1 การกำหนดแผน แนวทาง หรือมาตรการต่างๆ รองรับในการเตรียมความพร้อมให้กับกำลังพลสำรอง ควรกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เกณฑ์การประเมินผล และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความประสานสอดคล้องกันตั้งแต่ระดับรัฐบาลจนถึงระดับกองทัพบก รวมถึงแผนปฏิบัติการของหน่วยรองต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การสร้างการรับรู้ในทุกภาคส่วนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง ควรดำเนินการในลักษณะของการรณรงค์ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน อาจจำเป็นต้องใช้กลไกในระดับรัฐบาล โดยผ่านส่วนราชการต่างๆ ขึ้นต้นอาจใช้ส่วนราชการที่จัดกิจกรรมในคณะกรรมการกำลังพลสำรองดำเนินการก่อน

3.1.3 การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการให้สิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ควรพิจารณาแนวทางที่สามารถดำเนินการได้โดยมีข้อจำกัดน้อยที่สุด และสามารถดำเนินการได้เองในระดับส่วนราชการ สำหรับการพิจารณาสิทธิประโยชน์อื่นๆ เพิ่มเติม โดยเฉพาะที่เป็นตัวเงิน ควรพิจารณาร่วมกับกระทรวงการคลัง โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความยอมรับได้ ตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศในเวลานั้น

3.1.4 การนำเสนอหรือประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลโดยทั่วไปรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความต้องการสมัครเป็นกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ ควรต้องมีการดำเนินการควบคู่กับการดำเนินการด้านอื่นๆ ซึ่งต้องมีความเป็นไปได้ และเกิดความคืบหน้าในการดำเนินการ โดยเฉพาะการสร้างการรับรู้ และการสร้างแรงจูงใจ

3.1.5 การตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัย และเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ให้ทันสมัย และเกื้อกูลต่อการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ควรต้องมีการพิจารณาถึงความทับซ้อนของพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 กับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสน และเกิดความผิดพลาดจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของตัวกำลังพลสำรองเอง และเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการทบทวน และปรับปรุงแก้ไขเป็นกฎหมายฉบับเดียวกันแสวงประโยชน์ในการพัฒนาให้มีความทันสมัย

3.1.6 การดำเนินการในระดับชาติ และได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งในเชิงแนวคิด การปฏิบัติ และการสนับสนุนต่างๆ ประเด็นนี้มีลักษณะเดียวกับการสร้างการรับรู้ ในทุกภาคส่วน เพียงแต่ควรเป็นการขยายผลจากการสร้างการรับรู้ โดยสร้างกลไกเชื่อมโยง ที่สร้างความเป็นหนึ่งเดียว ในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง และครอบคลุมทุกพื้นที่

3.1.7 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มาช่วยในการอำนวยความสะดวกกับบุคคลโดยทั่วไป ในการสร้างการรับรู้ในเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับกำลังพลสำรองได้หลากหลายช่องทาง ในกรณีนี้ อาจถือว่าเป็นเครื่องมือหนึ่งของการ ประชาสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีสมัยใหม่นั้น สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างหลากหลาย ดังนั้น ควรพิจารณาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า และอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและกำลังพลสำรอง ให้มากที่สุด ซึ่งบางเรื่องอาจต้องเชื่อมโยงกับการพิจารณาด้านกฎหมายด้วย เช่น การส่งหมายเรียกทาง อิเล็กทรอนิกส์ หรือการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนกำลังพลสำรอง เป็นต้น

3.1.8 การศึกษาดูงานระบบกำลังพลสำรองของต่างประเทศ ตลอดจน การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ร่วมกับการจัดทำหรือปรับปรุงหลักสูตรการฝึก ศึกษาให้ใกล้เคียงกับของกำลังประจำการ ควรต้องมีการนำหลักการทางวิชาการร่วมกับการนำ รูปแบบของกำลังพลสำรองจากประเทศต่างๆ เป็นตัวอย่างในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง ซึ่งควรต้องดำเนินการทั้งกรอบของกิจการกำลังพลสำรอง คือ การบรรจุ และการใช้กำลังพลสำรอง, การผลิตกำลังพลสำรอง, การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง, การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพล สำรอง หรือการระดมพล เพื่อให้การพัฒนามีความสอดคล้องกันทั้งระบบ

3.1.9 การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ความรักชาติให้กับกำลังพล สำรองในทุกโอกาส ควรต้องมีการดำเนินการในระดับชาติ เนื่องจาก แหล่งที่มาของกำลังพลสำรอง มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ควรต้องมีการสอดแทรกเข้าสู่ระบบการศึกษาทุกระดับ สำหรับ ในส่วนกองทัพบกที่สามารถดำเนินการได้ ควรต้องดำเนินการในรูปแบบต่างๆ ทั้งการฝึกอบรม หรือการสร้างให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวัน ทั้งก่อน, ระหว่าง และหลังการเข้ารับราชการทหาร ซึ่งหวังหลังนี้ อาจกระทำไม่ได้ไม่เต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะเวลาและงบประมาณ

3.1.10 การสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอ ควรให้ความสำคัญกับ งบประมาณส่วนนี้ เนื่องจากหากการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นการ ประหยัดงบประมาณในส่วนอื่นได้ เช่นกัน เนื่องจากหากสามารถดำเนินการได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพแล้ว ย่อมมีแนวโน้มที่จะลดการบรรจุกำลังประจำการ ซึ่งจะส่งผลให้งบประมาณ ด้านบุคลากรของกองทัพลดลงไปด้วย และสามารถนำไปใช้พัฒนากิจการด้านอื่นๆ ที่จำเป็นได้อย่าง เต็มที่

3.2 ผลจากการตอบแบบสอบถาม

3.2.1 แนวโน้มการตัดสินใจสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง เนื่องจาก ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจว่าจะสมัครเป็นกำลังพลสำรองหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้ ผู้ตอบแบบสอบถามเหล่านี้พึงพอใจต่อสิ่งที่จะได้รับ น่าจะทำให้บุคคลส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดในกลุ่มนี้ สมัครเป็นกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ ควรนำปัจจัยต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน ตามผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจมาพิจารณาดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการในลักษณะนำร่องจากปัจจัยจูงใจ ด้านสิทธิประโยชน์ฯ และด้านบทบาทฯ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

3.2.2 **ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ของกำลังพลสำรอง** เนื่องจากทุกหัวข้อมียุทธศาสตร์ในระดับปานกลางทั้งหมด สมควรต้องได้รับการพิจารณาปรับปรุงทุกเรื่อง เพื่อให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ต้องพิจารณาเร่งด่วนในหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนเงินเดือนกำลังพลสำรอง ที่มีได้เป็นข้าราชการ หรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากใช้ตามอัตราเงินเดือนขั้นต้นของทหารประจำการหรือทหารกองประจำการในชั้นยศนั้นๆ ซึ่งอาจพิจารณาแล้วว่า น้อยเกินไป ไม่คุ้มค่ากับการมาเป็นกำลังพลสำรอง ดังนั้น ควรต้องนำมาพิจารณาใหม่ให้เหมาะสม และเร่งขยายผล ในหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด คือ สิทธิในการเลื่อนยศ ใช้หลักเกณฑ์เช่นเดียวกับทหารประจำการ อาจมีการพิจารณาขยาย ชั้นยศให้สูงขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ควรพิจารณาเป็นรายตำแหน่ง และคำนึงถึงอัตรากำลังพล ที่สามารถบรรจุกำลังพลสำรอง ได้ด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จะแยกตามลักษณะ คือ เชนปฏิบัติการเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เนื่องจากพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 และอนุบัญญัติ ที่ออกรองรับมีผลใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาพอสมควรแล้ว แต่การพัฒนากระบวนการกำลังพลสำรอง อากาศสมัคร ยังไม่บังเกิดผลเป็นรูปธรรม ดังนั้น กองทัพบกในฐานะหน่วยปฏิบัติสำหรับระบบกำลังพลสำรองของชาติ ควรเร่งรัดการจัดทำแนวทาง และรายละเอียดในการปฏิบัติ ตลอดจนการดำเนินการให้มีการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยที่เกี่ยวข้องเตรียมการและจัดทำแผนการปฏิบัติในรายละเอียด เพื่อมุ่งสู่ระบบกำลังพลสำรองอากาศสมัครที่เป็นรูปธรรมให้ได้โดยเร็ว โดยเฉพาะการเรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการ ด้วยการกำหนดตำแหน่ง และหน่วยรับการบรรจุ ตามบัญชีบรรจุกำลังในอัตราการจัดของหน่วย ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการทบทวน เพื่อปรับปรุงหรือจัดทำใหม่ รวมถึงสร้างแรงจูงใจที่มาจากสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจในการกำหนดและบริหารจัดการ ของกองทัพบก เป็นความเร่งด่วนลำดับแรก

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองคือ การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งในส่วนที่ค่อนข้างจะมีผลต่อกำลังพลสำรอง โดยเฉพาะผู้ที่มีได้เป็นข้าราชการหรือทำงานในรัฐวิสาหกิจ และมีได้ประกอบอาชีพส่วนตัว คือ นายจ้าง ซึ่งปัจจุบัน มีส่วนเกี่ยวข้องเฉพาะบทกำหนดโทษ กรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้าง ซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยปัจจัย ที่มีผลทำให้นายจ้างสนับสนุนให้ลูกจ้างเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรองด้วยความสมัครใจ และนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริงแล้ว จะเป็นการเกื้อกูลและสร้างโอกาสแห่งความสำเร็จในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

คณะกรรมการกำลังพลสำรอง ควรต้องมีบทบาทชี้แนะและอำนวยความสะดวกให้ระบบกำลังพลสำรอง เป็นงานในระดับชาติ และเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วน ทั้งส่วนราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม กรณีจำเป็น อาจต้องมีการจัดตั้งกลไกเพิ่มเติมในระดับพื้นที่ ทั้งระดับภาค และจังหวัด เพื่อช่วยเหลือในการขับเคลื่อนระบบกำลังพลสำรองให้มีความคืบหน้าในทุกพื้นที่ทั่วประเทศ ซึ่งอาจนำรูปแบบเดียวกับ พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมา ประยุกต์ใช้ โดยการจัดตั้งคณะที่ปรึกษากำลังพลสำรองแห่งชาติ และคณะกรรมการกำลังพลสำรอง ระดับภาค หรือจังหวัด รองรับการกิจจากคณะกรรมการกำลังพลสำรอง ซึ่งมีการจัดตั้งตามกฎหมาย เพียงคณะเดียวในระดับชาติ โดยองค์ประกอบของแต่ละคณะกรรมการ ดังกล่าว ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในระดับนั้นๆ ทั้งจากส่วนราชการ และภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นรูปแบบที่แต่งตั้งเป็นคณะอนุกรรมการ โดยคณะกรรมการกำลังพลสำรอง หรือปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ กำลังพลสำรอง พ.ศ.๒๕๕๘ แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความจำเป็น เป็นต้น