

แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของ
กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

โดย

พลตรี ธีระยุทธ ศรีฟ้า
ผู้ช่วยเจ้ากรมเสนาธิการ
สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 – 2562

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัย เรื่อง “แนวทางการกำหนดคุณลักษณะ และการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว” ลักษณะ การทหาร ของ พลตรี ธีรยุทธ ศรีฟ้า เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561 - 2562

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแพง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรอง
เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พล.ต.ธีระยุทธ ศรีฟ้า **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 61

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเสนอแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย รวมทั้งศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เน้นในเรื่องความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วย เมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต่อการปฏิบัติภารกิจภายในกองทัพ และทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วยเฉพาะหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากบุคคล จำนวน 23 นาย ประกอบด้วย ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายกำลังพล จำนวน 8 นาย ผลการวิจัยพบว่า

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต้องมีด้วยกัน 15 ประการ ประกอบด้วย ลักษณะท่าทาง, ความกล้าหาญ, ความเด็ดขาด, ความไว้วางใจได้, ความอดทน, ความกระตือรือร้น, ความริเริ่ม, ความซื่อสัตย์, การตัดสินใจ, ความยุติธรรม, ความรู้, ความจงรักภักดี, การรู้จักกาลเทศะ, ความไม่เห็นแก่ตัว และความมองการณ์ไกล

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต้องมีด้วยกัน 10 ประการ ประกอบด้วย รู้จักตนเอง, หาหนทางปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา, มีความสามารถทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี, แสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงาน, ตัดสินใจอย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์, ทำตัวเป็นตัวอย่าง, รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา, แจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง, การพัฒนาเพื่อให้ความรับผิดชอบ, ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ และใช้หน่วยปฏิบัติภารกิจตามขีดความสามารถที่มีอยู่

แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยได้แนวทางสำคัญ ดังนี้ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคล, การกำหนดขีดความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติภารกิจ และการตรวจสอบโน้มน้อมหรือจรรยาบรรณพื้นฐาน

ดังนั้น ข้อเสนอแนะควรเริ่มที่จะทำการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลที่สนใจได้รับทราบและเกิดความสนใจในการเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้หน่วยงานได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่มีคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจที่หน่วยต้องการต่อไป

ABSTRACT

Title Guidelines for determining the qualifications and operations of reserve personnel as a temporary military officer.

Field Military

Name Maj. Gen. Teerayut Srifah **Course** NDC **Class** 61

This research is aimed to study the expectations of the commanders on the characteristics and mission of the reserve personnel to be a temporary military officer and propose guidelines for determining the characteristics and mission of the reserve personnel to be a temporary military officer according to the expectations of the commanders. The research is to study in term of human resource management when reserve personnel to be a temporary military officer. The research is done by interviewing 15 experts who is the commander of operation unit and support operation unit and 8 involved from person who involve in issue policy.

There are 15 expectations of the commanders on the characteristics of temporary military officer include of bearing, courage, decisiveness, dependability, endurance, enthusiasm, initiative, integrity, judgment, justice, knowledge, loyalty, tact, unselfishness and vision.

There are 10 expectations of the commanders of the operation of temporary military officer include of continuous improvement, technical and tactical capabilities, responsibility, accurate decision, act as a sample, know the subordinates and supervisors, report, development, working as a group and operate full capacity.

Guidelines for determining the characteristics and mission of the reserve personnel to be a temporary military officer composes of defining individual characteristics, capabilities required in the mission and checking the conscience or basic ethics.

Therefore, to meet the expectations of the commanders on the characteristics and mission of the reserve personnel to be a temporary military officer it should introduce and announce the expectation to interested person lead to inquiring to apply to be temporary military officer then the unit would get the qualified officer who meet the characteristics and mission of the reserve personnel to be a temporary military officer according to the expectations of the commanders.

คำนำ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อ คุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเสนอ แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษา และเป็นแนวทางใน การกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พลตรี

(ธีระยุทธ ศรีฟ้า)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว สำเร็จลงได้ด้วยความสำเร็จของบุคคลหลายภาคส่วน กระผม ขอกล่าวคำขอบพระคุณจากใจจริง พันเอก บัณฑูร บำเรอราช ที่ปรึกษาหลัก พลโท ปราการ ปทะวานิช ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ผู้ทรงคุณวุฒิ พันเอก หญิง สุวภัทร ทังทอง ผู้ตรวจ ที่ได้ทุ่มเท เวลาให้คำปรึกษาและตรวจงานจนแล้วเสร็จ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน และข้าราชการในกรมเสมียนตรา และผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับหน่วยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน นโยบายกำลังพลของเหล่าทัพ

นอกจากนั้น ยังขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่าน เพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ในสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม ที่เป็นผู้มอบโอกาสและให้ข้อมูลสำคัญต่อการศึกษาครั้งนี้ และขอบพระคุณครอบครัว ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

พลตรี

(ธีระยุทธ ศรีฟ้า)

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร (Leadership)	6
นโยบายด้านการกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ	
พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒)	10
พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476	14
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521	14
ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)	14
แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง	
กระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2569	17
ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
กรอบแนวคิดของการวิจัย	28
สรุป	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 ความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยที่มีต่อคุณลักษณะและ การปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว	30
พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558	31
ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562	32
ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน อย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562	38
การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับหน่วยในความคาดหวังที่มีต่อคุณลักษณะ และการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว	43
สรุป	48
บทที่ 4 แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว	49
แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว	49
แนวทางในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว	50
สรุป	51
บทที่ 5 สรุป และข้อเสนอแนะ	53
สรุป	53
ข้อเสนอแนะ	56
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	61
แบบสัมภาษณ์งานวิจัย	62
ประวัติย่อผู้วิจัย	66

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ที่โลกและเป็นสังคมผู้สูงอายุกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กำลังสร้างปัญหาด้านความสมดุลของประชากร ในปีพุทธศักราช 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ (สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมไทยก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงกับการประสบปัญหากำลังพลอยู่ในวัยสูงอายุ ทั้งกำลังพลในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติการกิจ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงกลาโหม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทย มีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพกำลังทหาร ให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย”

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กำหนดอำนาจหน้าที่ สรุปได้ว่า “รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคาม ทั้งภายนอกและภายในราชอาณาจักร ปราบปรามการกบฏและการจลาจล ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงสนับสนุนรัฐ ในการพัฒนาประเทศ ป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ ช่วยเหลือประชาชนและปฏิบัติการทางทหาร นอกเหนือจากสงครามเพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร”

กระทรวงกลาโหมไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะในเรื่องการป้องกันประเทศเพียงอย่างเดียว แต่ครอบคลุมภารกิจอื่นด้วย ทั้งการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยพิบัติ การช่วยเหลือประชาชนและการปฏิบัติอื่นที่ไม่ใช่เรื่องการรบ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางด้านความมั่นคงได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และแนวโน้มในอนาคต กระทรวงกลาโหมจะมีบทบาทสำคัญในฐานะหนึ่งในกลไกด้านความมั่นคงที่สำคัญของรัฐ ที่มีไว้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา

ด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ทั้งยามปกติและในยามสงครามร่วมกับส่วนราชการอื่นและประชาชนมากยิ่งขึ้น

ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบส่งผลให้กระทรวงกลาโหมจำเป็นต้องพัฒนากองทัพใหม่ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถให้ปฏิบัติการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสนับสนุนการปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การพัฒนาประเทศร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศอื่นในประชาคมอาเซียนและภูมิภาค รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่เป็นปัจจัยหลักต่อความสำเร็จและเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติการกิจของกระทรวงกลาโหมให้สำเร็จตามเป้าหมายส่วนใหญ่จะต้องใช้กำลังพลหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบเป็นหลัก แต่หากเกิดปัญหากำลังพลมีอายุมากไม่สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงตามไปด้วย จึงจำเป็นต้องเร่งพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่มีห้วงอายุที่เหมาะสมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจทดแทนกำลังพลที่สูงอายุ

กระทรวงกลาโหมมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 มาตรา 4/1 กำหนดไว้ว่า “ในกรณีมีเหตุจำเป็นและสมควร กระทรวงกลาโหมอาจออกประกาศกำหนดให้รับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติการกิจใดเป็นการเฉพาะ โดยอาจเรียกชื่อและกำหนดตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม และกำหนดให้มีชั้นยศทหารด้วยหรือไม่ก็ได้ กำหนดระยะเวลาการทำงานที่เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบ และวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 มาตรา 30 “กระทรวงกลาโหมอาจรับกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร”

นโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ 2562 “พัฒนาระบบกำลังสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ให้มีผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบของกฎหมายที่กำหนด นอกจากนั้นให้ความสำคัญกับการควบคุมยุทธภัณฑ์การสำรองอาวุธยุทโธปกรณ์ตามความเหมาะสม และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการระดมสรรพกำลังให้สอดคล้องกับความต้องการของกองทัพตามแผนป้องกันประเทศ ตลอดจนเร่งรัดแนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ทั้งนี้จะต้องรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนทั่วไปและกำลังพลสำรองให้ได้รับทราบถึงความสำคัญในการเตรียมพร้อมและสนับสนุนภารกิจทางทหารตั้งแต่ในภาวะปกติอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหากำลังพลสูงอายุได้ระดับหนึ่ง กล่าวคือกำลังพลสำรองที่จะเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จะมีอายุไม่เกิน 30 ปี สำหรับนายทหารประทวน และอายุไม่เกิน 35 ปี

สำหรับนายทหารสัญญาบัตร เข้ามาทำหน้าที่ทหารตามสัญญาจ้างครั้งละ 4 ปี ต่อสัญญาได้อีก 4 ปี รวมแล้ว 8 ปี หลังจากนั้นปลดออกจากประจำการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม ประกอบกับการมีระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 ที่ออกมารองรับการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ดังนั้น จึงสมควรพิจารณาประเด็นความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งจะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ โดยได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ ประสบการณ์ ให้มีความสามารถ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงแห่งชาติโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
2. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
3. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับหน่วย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วย เมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต่อการปฏิบัติภารกิจภายในกองทัพ ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่เหมาะสมต่อไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นสอบถามถึงความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วยเมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interviews) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มประชากร จำนวน 23 นาย คือ ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเฉพาะหน่วยรบและสนับสนุนการรบ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงที่นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2561 – พฤษภาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน การบริหารจัดการกำลังพลสำรองและกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 23 นาย

3. นำข้อมูลตามข้อ 1 – 2 มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อได้แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

2. ได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

3. ได้แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่เหมาะสม

คำจำกัดความ

กำลังพลสำรอง หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือบุคคลซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง

ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการและความปรารถนาของผู้บังคับหน่วย

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

หมายถึง กำลังพลสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนดให้เข้าทำหน้าที่ทหาร นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใช้อาสาสมัครทหารพราน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาอธิบายและวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร (Leadership)
2. นโยบายด้านกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๒

3. พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476
4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521
5. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)
6. แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

พ.ศ.2560 – 2569

7. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร (Leadership)

ภาวะผู้นำ

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่หากอยู่ในองค์กร หรือหน่วยงานจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และบรรลุผลสำเร็จของงาน โดยบุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษา รวมถึงการร่วมลงมือทำให้เกิดความสำเร็จ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544)

ผู้นำ หมายถึง เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย โดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติและการกระทำของผู้อื่น (วิภาดา คุปตานนท์, 2544)

ผู้นำ หมายถึง ผู้มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดันให้กลุ่มปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย (บุญทัน ดอกโรสง, 2535)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ผู้นำคือบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยวิธีการ รูปแบบต่าง ๆ อย่างมีส่วนร่วมตลอดจนการแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหา หรือเสนอวิธีการต่าง ๆ อย่างริเริ่ม ประกอบด้วย

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่มการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล, 2540)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มสมาชิกภายในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2544)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการ หรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรอีกต่อไปในขณะที่ใดขณะหนึ่ง หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Yukl G.A., 1989)

ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Dubrin J. Andrew, 1998)

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน (Nelson D.L., 1997)

Gibson J.L., Ivancevich J.M. และ Donnelly J.H. (1997: 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลงเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม และการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ซึ่งเรามักจะรับรู้เกี่ยวกับผู้นำที่ไม่เป็นทางการอยู่เสมอ เนื่องจากบุคคลนั้นมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักรวมและเป็นเอกภาพ โดยเขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือสิ่งที่แสดงออกทางด้านกริยา ภาษา บุคลิกภาพ มารยาท และการตัดสินใจในการที่จะกระทำ เพื่อให้สิ่งที่มุ่งหวังบรรลุความสำเร็จ โดยการชักจูงโน้มน้าว หรือสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลใกล้ชิดอันจะนำไปสู่การดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจนภารกิจสำเร็จลุล่วง ตลอดจนการกระทำนั้นต้องไม่ขัดต่อคุณธรรมและจริยธรรมของสังคมจึงจะถือได้ว่ามีลักษณะผู้นำที่ดี

ผู้นำทางการทหาร

เพื่อใช้ในองค์กรทหาร ได้ปลูกฝังความรู้ และพฤติกรรมที่ถูกรวบรวมไว้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นผู้นำทางการทหารประกอบด้วยคุณสมบัติจำนวน 14 ประการ (รัฐวุฒิ โรจนนิล, 2540) ดังนี้

1. ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) หมายถึง การสร้างความประทับใจต่อบุคคลในเรื่องท่าทางการวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุด เป็นที่นิยมของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีความสุภาพนุ่มนวลหลีกเลี่ยงการพูดด้วยถ้อยคำหยาบคายหรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่างามเผยควบคุมตนเองได้ทั้งในการปฏิบัติตนและอารมณ์ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้อง
2. ความกล้าหาญ (Courage) คือ การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกิดความเกรงกลัวว่าจะเกิดสิ่งใดขึ้น ไม่สะทกสะท้านอ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิด เมื่อมีความผิดพลาดหรือข้อบกพร่อง เชื่อถือและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควรถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ที่สบอารมณ์ผู้อื่นก็ตาม
3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือ ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลันและประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง และชัดเจนโดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งประสบการณ์ของตนเอง และบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจในลักษณะที่รวดเร็วไม่พุดอ้อมค้อมถูกต้องทันเวลา

4. ความไว้วางใจ (Dependability) คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากผู้อื่นตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด ด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด กระทำการอย่างเต็มความสามารถและพิถีพิถัน เป็นคนตรงต่อเวลาไม่แอบอ้างแก้ตัว
5. ความอดทน (Endurance) คือ พลังทางร่างกายและจิตใจซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถ ในการทนต่อความเจ็บปวด ความยากลำบาก ความเครียดที่กดดันสภาพจิตใจในการปฏิบัติงานที่บีบคั้น
6. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การแสดงออกถึงความสนใจอย่างมุ่งมั่นจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง หมายถึง การทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ
7. ความริเริ่ม (Initiative) คือ การเป็นผู้ริเริ่มใช้ความคิดในการแสวงหาแนวทาง เริ่มหาหนทาง ในการทำงานหรือสร้างงาน นอกจากนี้ความคิดริเริ่มยังก่อให้เกิดวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานด้วย
8. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่ง ศีลธรรมอันดีงาม เป็นคุณสมบัติของการรักความจริง มีสัจจะ และมีความซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง
9. ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญ โดยใช้เหตุผลตามหลัก ตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้นำมาใช้ในการตกลงใจได้ถูกต้อง
10. ความยุติธรรม (Justice) คือ การไม่ลำเอียงเข้าข้างใครมีความเที่ยงตรงไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง ในการบังคับบัญชาหมายรวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำผิดด้วย
11. ความรอบรู้ (Knowledge) คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่บุคคลหามาได้ รวมทั้งความรู้ ในวิชาชีพของตน และมีความเข้าใจสามารถเข้าถึงภายในจิตใจของตัวผู้ใต้บังคับบัญชา
12. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ บุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่อกองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ
13. ความรู้จักกาลเทศะ (Tact) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่น ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดความขุ่นข้องหมองใจแก่บุคคลอื่น ในที่สนะของบุคคลทั่วไป และกาลเทศะ คือ ความสามารถที่จะพูด หรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้องเหมาะสมแก่กาลเวลาและสถานที่
14. ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) คือ การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเอง โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมเป็น ร่วมตายกับเพื่อนร่วมงาน การแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลน ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อ ปฏิบัติงานดีเด่น หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

นโยบายด้านการกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๑ ต.ค.๖๑ - ๓๐ ก.ย.๖๒)

นโยบายด้านการกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (พลเอกประวิตร วงษ์สุวรรณ)

1. นโยบายทั่วไป

1.1 การปฏิบัติราชการให้ยึดถือกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง นโยบายและมติคณะรัฐมนตรี นโยบายและแนวทางของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มติสภากลาโหม ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ แผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาขีดความสามารถของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งแผนแม่บทหรือแผนหลักในการดำเนินการด้านต่าง ๆ โดยปรับปรุงให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ

1.2 ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพของกระทรวงกลาโหมอย่างเต็มความสามารถ ในการสนับสนุนนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ และสภาปฏิรูปแห่งชาติ

2. นโยบายเฉพาะ

2.1 พิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์อย่างสมพระเกียรติทั้งในฐานะที่พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขของประเทศและทรงดำรงตำแหน่งจอมทัพไทย เพื่อให้สถาบันพระมหากษัตริย์คงเป็นศูนย์รวมจิตใจที่มั่นคงและยั่งยืนของประชาชนชาวไทยและเป็นสถาบันหลักที่สำคัญยิ่งของประเทศ โดยจะต้องดำเนินการและปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ

2.2 พัฒนาความสัมพันธ์และความร่วมมือทางทหารกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศสมาชิกอาเซียน มิตรประเทศ และองค์การระหว่างประเทศ ทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เพื่อจัดระเบียบสถานะแวดล้อม ด้านความมั่นคง สร้างความไว้วางใจเชื่อใจสร้างเสถียรภาพ และสันติภาพร่วมกัน โดยให้ความสำคัญในการป้องกันและลดความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้าน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศต่อนานาชาติ การสนับสนุนภารกิจเพื่อสันติภาพและเพื่อมนุษยธรรมภายใต้กรอบของสหประชาชาติและความร่วมมือในภูมิภาค การริเริ่มและพัฒนาความร่วมมือทางทหารให้กว้างขวางยิ่งขึ้น การรักษาความสมดุลของความสัมพันธ์กับประเทศที่มีบทบาทสำคัญในภูมิภาค การเร่งรัดการดำเนินการตามกรอบความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการสำรวจและจัดทำหลักเขตแดนที่ยังคงมีปัญหารวมทั้งการสนับสนุนการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนโดยเฉพาะประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน

2.3 พัฒนาการผนึกกำลังกับทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อการป้องกันประเทศด้วยการนำพลังอำนาจแห่งชาติทุกด้านมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจเพื่อความมั่นคงร่วมกับกระทรวงกลาโหม โดยในยามปกติ กระทรวงกลาโหมจะต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ ด้วยการช่วย

พัฒนาพลังอำนาจแห่งชาติทุกด้าน โดยให้ความสำคัญกับการสนับสนุนนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยเฉพาะการปฏิรูปประเทศ การจัดระเบียบสังคม การควบคุม การกระทำผิดกฎหมาย การสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของคนในชาติการแก้ไขและป้องกันปัญหา ยาเสพติดและการเร่ร่อนนำสันติสุขและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนกลับมาสู่พื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสนับสนุนการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ การพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง การช่วยเหลือประชาชนโดยเฉพาะจากปัญหาสาธารณสุข ภัย โรคระบาดและโรคติดต่อ การแก้ไขปัญหา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการน้ำ การลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติต่าง ๆ โดยเฉพาะการค้าอาวุธ การค้ายาเสพติด การค้ามนุษย์ การกระทำอันเป็นโจรสลัด อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และการก่อการร้ายสากล

2.4 เสริมสร้างศักยภาพกองทัพและระบบการป้องกันประเทศให้มีความพร้อมในการ พิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคง และผลประโยชน์แห่งชาติ ทั้งในด้านการเตรียมกำลังและ การใช้กำลัง โดยยึดมั่นในหลักการการมีกำลังรบเพื่อป้องกันตนเองและใช้การปฏิบัติการใน ลักษณะ การรบร่วมเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลให้มีความพร้อมรบและมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติการกิจด้วยความเสียสละ พัฒนาการข่าวเชิงรุก ให้สามารถแจ้งเตือนทางยุทธศาสตร์และ สนับสนุนการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ทันเวลาพัฒนาการส่งกำลังบำรุงร่วมโดยใช้ประโยชน์จากงาน มาตรฐานยุทธโศปกรณ์ทางทหารและศักยภาพด้านต่าง ๆ ที่แต่ละเหล่าทัพมีอยู่ พัฒนาคือความร่วมมือ จากประชาชนให้พร้อมสนับสนุนภารกิจของทหารได้ตั้งแต่ยามปกติ พัฒนาระบบกำลังสำรองและระบบ การระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารให้สอดคล้องกับความจำเป็นทางทหาร รวมทั้งให้ความสำคัญกับ การสำรองอาวุธยุทธโศปกรณ์และพลังงานเพื่อความมั่นคง

2.5 พัฒนากิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ โดยบูรณาการขีดความสามารถของ ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งใช้ประโยชน์จากความร่วมมือในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อนำไปสู่ การพึ่งพาตนเองในการผลิตอาวุธยุทธโศปกรณ์รายการที่จำเป็น พัฒนากิจการวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีเพื่อการป้องกันประเทศ ให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาค และสามารถสนับสนุนการพึ่งพา ตนเองของอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ โดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้ง พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารและกิจการอวกาศ โดยเน้นให้เกิดการบูรณาการ ความเป็น มาตรฐาน ความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารภายในระหว่งกลาโหม และความสามารถในการรับมือกับสงครามไซเบอร์

2.6 ให้ความสำคัญกับการสงเคราะห์ทหารผ่านศึกและครอบครัวให้สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี เพื่อตอบแทนคุณความดี และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับ กำลังพลที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศ รวมทั้งพัฒนาการใช้ศักยภาพของทหารผ่านศึกเพื่อ สนับสนุนภารกิจด้านความมั่นคงของประเทศ

2.7 พัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม มีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมให้สามารถนำมาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความพร้อมทางร่างกายและจิตใจของกำลังพล ปรับปรุงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนสิทธิและหน้าที่กำลังพลของกองทัพเพื่อให้เป็นทหารอาชีพ และสามารถผนึกกำลังกับประชาชนเพื่อร่วมกันรักษาความมั่นคงของประเทศ

3. นโยบายเร่งด่วนในระยะ 1 ปี

3.1 พิทักษ์รักษาและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยร่วมกับส่วนราชการ และภาคประชาชน จัดกิจกรรมและโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่บทความเกี่ยวกับพระราชกรณียกิจ โครงการพระราชดำริ พระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งจัดกิจกรรม และโครงการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในโอกาส ฉลองพระชนมายุ 5 รอบ 2 เมษายน 2558

3.2 สนับสนุนรัฐบาลในการเตรียมความพร้อมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคม การเมือง และความมั่นคงอาเซียนใน 5 เรื่องที่มีความสำคัญเร่งด่วน ได้แก่ 1. การบริหารจัดการชายแดน 2. การสร้างความมั่นคงทางทะเล 3. การแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ 4. การสร้างความไว้วางใจ และการทูตเชิงป้องกัน และ 5. การเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติการทางทหารร่วมกันของอาเซียน โดยเร่งรัดการจัดตั้งศูนย์ประสานงาน ด้านการแพทย์ทหารอาเซียนในประเทศไทย การจัดตั้งเครือข่ายติดต่อสื่อสารด้านความมั่นคงในกรอบอาเซียน และการเตรียมการฝึกร่วมคณะทำงานผู้เชี่ยวชาญ ด้านการแพทย์ทหาร และคณะทำงานผู้เชี่ยวชาญด้านการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและบรรเทาภัยพิบัติในกรอบอาเซียน

3.3 สนับสนุนกำลังพลและยุทโธปกรณ์ในภารกิจการแก้ไขสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด โดยเฉพาะการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและการนำสันติสุขกลับคืนสู่พื้นที่อย่างยั่งยืนโดยเร็ว ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการของกลุ่มภารกิจรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประจำปีงบประมาณ

3.4 ปรับปรุงโครงสร้างกำลังกองทัพให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงรูปแบบใหม่ เป็นกำลังอเนกประสงค์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติการร่วม มีความคล่องตัวและตอบสนองภารกิจได้อย่างหลากหลาย ทั้งภารกิจป้องกันประเทศและภารกิจสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของชาติในด้านต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในทุกรูปแบบ

3.5 พัฒนาระบบกำลังสำรองให้สอดคล้องกับแนวทางการใช้กำลังกองทัพและให้เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายด้านความมั่นคงของประเทศ โดยผลักดันร่างพระราชบัญญัติกำลังสำรองให้มีผลบังคับใช้โดยเร็ว

3.6 พัฒนากิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศในความรับผิดชอบของกระทรวงกลาโหมให้มีรูปแบบและการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถพึ่งพาตนเองในยามสงครามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้จัดทำยุทธศาสตร์อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ เพื่อใช้เป็นหลักในการพัฒนา กิจการอย่างต่อเนื่อง

3.7 สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศตามแนวทางของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ด้วยการสนับสนุนการจัดระเบียบสังคม การสร้างความปรองดองของคนในชาติ และควบคุมการกระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งสนับสนุนการปฏิรูปประเทศ ตามแนวทางของสภาปฏิรูปแห่งชาติ ด้วยการปรับภารกิจของคณะทำงานเตรียมการปฏิรูป เพื่อคืนความสุขให้คนในชาติ โดยสนับสนุน ข้อมูลเพิ่มเติมและจัดการรับฟังความคิดเห็น ในการปฏิรูปทั้ง 11 ด้าน

3.8 สนับสนุนรัฐบาลในการจัดตั้งและพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมในระดับชาติ ภายใต้ศักยภาพของกองทัพที่มีอยู่ รวมทั้งจัดกำลังพลและยุทโธปกรณ์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติ และสนับสนุนการป้องกันอุทกภัยและการบริหารจัดการน้ำตามแนวทางของรัฐบาล

3.9 สนับสนุนการพัฒนาประเทศ การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และการฟื้นฟูอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนและเศรษฐกิจในท้องถิ่นทุรกันดาร ควบคู่กับการจัดระบบป้องกันเพื่อจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน โดยให้ประชาชนในพื้นที่ อยู่ดี กินดี บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.10 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางทหารระหว่างไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติและยาเสพติด การบุกรุกพื้นที่ป่าไม้ ผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย และการกระทำผิดกฎหมายตามแนวชายแดน รวมทั้งการจัดทำโครงการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพด้านเกษตรกรรมและปศุสัตว์ให้กับประเทศเพื่อนบ้าน

3.11 เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณปี ให้เป็นไปตามเป้าหมายและหลักเกณฑ์ที่รัฐบาลกำหนด เพื่อช่วยกระตุ้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยให้เน้นการดำเนินการ ตั้งแต่ไตรมาสแรกด้วยการเร่งรัดการฝึก อบรม ประชุม สัมมนาภายในประเทศ เร่งรัดการเบิกจ่ายเงิน งบประมาณที่กักไว้เบิกเหลือในปี และเตรียมการจัดหาพัสดุให้พร้อมที่จะก่อหนี้ผูกพันได้ตามระยะเวลาที่กำหนด

พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476

วินัยทหาร คือ การที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมของทหาร วินัยเป็นหลักสำคัญที่สุดสำหรับทหาร เพราะฉะนั้นทหารทุกคนจึงต้องรักษาโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนท่านให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยทหาร มีดังต่อไปนี้

1. ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
3. ไม่รักษามรรยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร
4. ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะทหาร
5. เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเล่นเล่อต่อหน้าที่ราชการ
6. กล่าวคำเท็จ
7. ใช้กิริยาวาจาสวมครว หรือประพฤติไม่สมควร
8. ไม่ตักเตือนสั่งสอน หรือลงทัณฑ์ผู้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดตามโทษานุโทษ
9. เสพเครื่องดองของเมาจนถึงเสียกิริยา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2551 โดยในมาตรา 4/1 กำหนดไว้ว่า “ในกรณีมีเหตุจำเป็นและสมควร กระทรวงกลาโหมอาจออกประกาศกำหนดให้รับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติการกิจในเป็นการเฉพาะ โดยอาจเรียกชื่อและกำหนดตำแหน่งได้ตามความเหมาะสมและจะกำหนดให้มีชั้นยศทหารด้วยหรือไม่ก็ได้

กำหนดระยะเวลาการทำหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง”

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

1. ความหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป็นคำทางทหารและการนำไปใช้มักจะอยู่ในวงการทหาร แต่ปัจจุบันบุคคลกลุ่มอื่นก็นำมาใช้ด้วยเช่นกัน ยุทธศาสตร์เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเครื่องมือหรือวิธีการและวัตถุประสงค์ ส่วนยุทธศาสตร์ชาติ (Grand National Strategy) เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งเป้าหมายของชาติ ที่มักจะถูกกล่าวถึงในรูปของผลประโยชน์แห่งชาติ บทบาทของกระบวนการ

กำหนดยุทธศาสตร์คือ แปลผลประโยชน์แห่งชาติให้เป็นวิธีการ หรือเครื่องมือที่จะทำให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์แห่งชาตินั่นเอง ส่วนเครื่องมือหรือวิธีการต่าง ๆ จะถูกกล่าวถึงในรูปของเครื่องมือกำลังอำนาจแห่งชาติ 5 ด้าน ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการทหาร

ยุทธศาสตร์ชาติ หมายถึง กระบวนการ วิธีการหรือเครื่องมือในการพัฒนา และ การใช้กำลังอำนาจแห่งชาติทั้ง 5 ด้าน ทำการสนับสนุนนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์ของชาติ หรือกรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้ประเทศสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ โดยเป็นเป้าหมายที่ทางภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชนร่วมมือกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ นำมาซึ่งความอยู่ดี มีสุขของประชาชนไทยทุกคน โดยเหตุผลที่ประเทศไทยต้องมียุทธศาสตร์ชาติ ก็เพื่อให้การพัฒนาประเทศนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องตามกรอบที่วางไว้ อย่างมั่นคงและยั่งยืน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของประเทศก็ตาม ซึ่งจะเห็นได้จากในหลายประเทศที่ได้มีการใช้แผนยุทธศาสตร์ชาติและประสบผลสำเร็จ เพราะมีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัดเจน อาทิ ไต้หวัน มาเลเซีย บรูไน และเวียดนาม เป็นต้น

2. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2.1 วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

2.1.1 ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมมีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

2.1.2 ความมั่งคั่ง หมายถึง ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง และมีความยั่งยืนจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรมีความอยู่ดีมีสุขได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น และมีการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนมีคุณภาพชีวิตตามมาตรฐานขององค์การสหประชาชาติ ไม่มีประชาชนที่อยู่ในภาวะความยากจน เศรษฐกิจในประเทศมีความเข้มแข็ง ขณะเดียวกันต้องมีความสามารถในการแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ

ทั้งในตลาดโลกและตลาดภายในประเทศเพื่อให้สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ ตลอดจนมีการสร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงไป และประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก และมีความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างแน่นแฟ้นกับประเทศในภูมิภาคเอเชีย เป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาค ทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ เพื่อให้เป็นพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องไปได้ ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.1.3 ความยั่งยืน หมายถึง การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่อยู่บนหลักการใช้การรักษาและการฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน ไม่ใช่ทรัพยากรธรรมชาติจนเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศ การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม รัฐบาลมีนโยบายที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน และทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน

2.2 เป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

2.3 ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- 2.3.1 ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- 2.3.2 ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- 2.3.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- 2.3.4 ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- 2.3.5 ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

2.3.6 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของประเทศไทย พ.ศ.2560 – 2579 โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศ

อย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้ง กำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

3. ความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติมีความสำคัญคือ เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ความมั่นคงแห่งชาติ จุดมุ่งหมายสูงสุดในการบริหารประเทศของทุกรัฐบาล คือ การรักษาไว้ซึ่งเป้าหมายของชาติ ที่มักจะถูกกล่าวถึงในรูปของผลประโยชน์แห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) เป็นกระบวนการที่ให้ได้มาถึงเป้าหมายของชาติ โดยใช้กำลังอำนาจแห่งชาติ (National Power) ด้านต่าง ๆ เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ยุทธศาสตร์ชาติ จึงเป็นกระบวนการที่มีการจัด และใช้เครื่องมือกำลังอำนาจแห่งชาติทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมในห้วงระยะเวลา และสถานการณ์แวดล้อมทั้งภายใน และต่างประเทศจึงมีความสำคัญ รวมทั้งการใช้กำลังอำนาจแห่งชาติและแบบแผนของชาติที่มีอยู่จะทำให้ประเทศมีขีดความสามารถที่จะรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาข้อขัดข้องน้อยที่สุด ดังนั้นยุทธศาสตร์ชาติจึงไม่ใช่สิ่ง ที่จะกำหนดขึ้นมาได้เองตามความต้องการ หรือความคิดเห็นโดยปราศจากหลักการที่เป็นขั้นตอน สามารถ ตรวจสอบและอ้างอิงได้ด้วยเหตุและผล

แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. 2560 – 2569

การปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชา/ฝ่ายอำนวยการ ส่วนราชการ และหน่วยที่เกี่ยวข้อง เข้าใจนโยบาย สามารถมองเห็นภาพเป้าหมายการปรับปรุงการบริหารจัดการและโครงสร้างกระทรวงกลาโหมอย่างชัดเจน

เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เกิดเอกภาพ ในทางความคิดและการปฏิบัติเป็นส่วนรวม สำหรับใช้เป็นมูลฐาน และแนวทางในการวางแผน ตลอดจน การกำหนดแผนงาน/งาน/โครงการต่าง ๆ รวมทั้งการสนับสนุน ด้านงบประมาณเพื่อสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บท การปฏิรูปฯ

กำหนดการดำเนินการให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2559 สถานภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของกระทรวงกลาโหมตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ นโยบายนายกรัฐมนตรี รวมถึงกรอบนโยบาย และแนวทางการดำเนินการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมที่ได้ให้ไว้ในโอกาสต่าง ๆ ภายใต้กรอบ ระยะเวลาในการดำเนินงาน ห้วงปี พ.ศ. 2560 – 2569

ระบบงานกำลังพล เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสม กับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพลมีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ. 2569 มีแผนงานที่สำคัญ ได้แก่ การปรับขนาดกำลังพลให้เหมาะสมกับภารกิจ การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการด้านการกำลังพล การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของกระทรวงกลาโหม และการพัฒนา คุณภาพชีวิตและสวัสดิการของกำลังพลของกระทรวงกลาโหม

เป้าหมาย กระทรวงกลาโหมมีการบรรจุกำลังพลในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการบริหารจัดการกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย เป็นมาตรฐานตามหลักคุณธรรม กำลังพล มีสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี พ.ศ.2569

แนวความคิด

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพด้วยระบบคุณธรรม และมีความทันสมัย
2. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ มีอุดมการณ์ มีทักษะ สามารถปฏิบัติภารกิจ ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลให้ดำรงชีพได้อย่างมีเกียรติศักดิ์ศรี

4. กำหนดดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

- 4.1 ระยะเร่งด่วน (พ.ศ. 2560 – 2561) จัดทำและบูรณาการในระบบที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งแรกบรรจุ จัดทำระบบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และคัดเลือกกำลังพล โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม พัฒนาระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกระทรวงกลาโหม บูรณาการระบบฐานข้อมูลกำลังพลของกระทรวงกลาโหมให้สามารถ

เชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำร่างพระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการพลเรือนกลาโหม พ.ศ. กฎหมายลำดับรองและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนกลาโหม พร้อมทั้งดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหมเพื่อทดลองปฏิบัติงานในหน่วยนำร่อง จัดทำระบบปลดถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม (โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด) วางแผนพัฒนาบุคลากร และสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) การปรับปรุงแก้ไขกฎ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ศึกษาและเตรียมการ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนพร้อมทั้งทบทวนค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหารใหม่ ศึกษาแนวทางและกำหนดรูปแบบกำลังพลประเภทใหม่ของกระทรวงกลาโหม ในการนำกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จัดทำหลักเกณฑ์แนวทางการบริหารจัดการและสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องให้พร้อมสำหรับดำเนินการจ้างพนักงานราชการทดแทนข้าราชการเพื่อลดงบประมาณ ด้านบุคลากรหรือในตำแหน่งที่ต้องการความเชี่ยวชาญและทักษะพิเศษในหน่วยที่เหมาะสมในขั้นต้น ตลอดจนจัดทำแนวทางด้านสวัสดิการในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพล และจัดทำแนวทางสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

4.2 ระยะเวลา (พ.ศ. 2562 – 2564) จัดทำและบูรณาการในระบบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งตามสายงาน การประเมินผลระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหม การทดลองรับสมัคร กำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในหน่วยนำร่องและศึกษาผลการดำเนินการจ้าง พนักงานราชการทดแทนข้าราชการเพื่อขยายผลการดำเนินการให้ครอบคลุมหน่วยที่เหมาะสมเพิ่มเติม ศึกษาระบบปลดถ่ายกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ในรูปแบบอื่น ๆ เพิ่มเติม ประกอบด้วย ระบบ การจ้างงานที่หลากหลาย และการสร้างแนวทางอาชีพให้กำลังพลแต่ละประเภท เป็นต้น วางแผนพัฒนา บุคลากรและ สร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) การปรับปรุงแก้ไขกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ดำรงความต่อเนื่องในการดำเนินการตามแผนการพัฒนา บุคลากรของกระทรวงกลาโหม วางระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่มีคุณภาพ (Talent Management) จัดทำโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและกำหนดค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหาร ตลอดจน พัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

4.3 ระยะยาว (พ.ศ. 2565 – 2569) ปรับลดกำลังพลในกลุ่มประจำหน่วย ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษ ให้เป็นตามแผนการปรับลดอัตรากำลังพลของกระทรวงกลาโหม การปรับขนาด กำลังพลให้ได้ตามขนาดอัตรากำลังพลที่กำหนด เริ่มดำเนินการบรรจุข้าราชการพลเรือนกลาโหม ในอัตราแรกบรรจุและอัตราที่กำหนด ประเมินผลการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง (Succession Planning) การปรับปรุงแก้ไข กฎ ข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัย ดำรงความต่อเนื่องในการดำเนินการ ตามแผนการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม วางระบบการบริหารจัดการกำลังพลที่มีคุณภาพ

(Talent Management) การประเมินผลด้านการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลักษณะงานของข้าราชการทหารที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579

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

สำหรับการทบทวนและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมความมั่นคง พบว่า สภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงของโลกมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบหลายขั้วอำนาจ และใช้กลไกความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เป็นเครื่องมือ ตลอดจนมีการขึ้นนโยบายและอ้างอิงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ประชาธิปไตย และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความขัดแย้งทางด้านอุดมการณ์และความเชื่อทางศาสนา ซึ่งในส่วนของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีการให้ความสำคัญกับการดำเนินการในกรอบความร่วมมืออาเซียนเพิ่มขึ้น โดยมีการแทรกแซงจากประเทศมหาอำนาจต่าง ๆ เพื่อถ่วงดุลอำนาจระหว่างกัน สำหรับภายในประเทศนั้น สถานการณ์ความรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงมีอยู่ รวมทั้งยังมีปัญหาต่าง ๆ ที่มาจากภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหารด้วย

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ให้ความสำคัญกับ 1 ด้าน ได้แก่ การพิทักษ์และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์

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

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การปฏิบัติการทางทหารเพื่อรักษาอธิปไตยและผลประโยชน์แห่งชาติ ให้ความสำคัญกับ 9 ด้าน ได้แก่ 1. การรบหลัก 2. การปฏิบัติการด้านไซเบอร์ 3. กิจการอวกาศ 4. การข่าวกรอง 5. การวิจัยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีป้องกันประเทศ การมาตรฐานทางทหาร กิจการอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร 6. ระบบการควบคุมบังคับบัญชาและระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานทั่วไป 7. ระบบการส่งกำลังบำรุงร่วม 8. ระบบกำลังสำรองและระบบการระดมสรรพกำลัง และ 9. การใช้กำลังประชาชนสนับสนุนการรบ

ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพของกระทรวงกลาโหม เป็น 4 ระยะ ๆ ละ 5 ปี กล่าวคือ

ระยะที่ 1 (ปี 2560 – 2564) มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ กระทรวงกลาโหมมีความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ ตามกรอบความเร่งด่วนที่รัฐบาลกำหนด มีความพร้อมทั้งในด้านกำลังพล ยุทธโศปกรณ์ หลักนิยม การฝึกศึกษา และการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติการกิจป้องกันประเทศ และการแก้ไขปัญหาของชาติในมิติต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาการปฏิบัติการด้านไซเบอร์ กิจการด้านอวกาศ การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่มุ่งสู่การผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์

ระยะที่ 2 (ปี 2565 – 2569) มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การยกระดับและขยายขอบเขตความสัมพันธ์และความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามข้ามชาติ และภัยพิบัติจากธรรมชาติ ให้มีความแน่นแฟ้นและกว้างขวางยิ่งขึ้น ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี กระทรวงกลาโหมมีโครงสร้างที่สอดคล้องกับการบริหารราชการยุคใหม่ที่มุ่งเน้นความคล่องตัว มียุทธโศปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถปฏิบัติการที่มีความหลากหลาย มีศักยภาพทางทหารที่ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคได้รับการเสริมสร้างขีดความสามารถ การปฏิบัติการด้านไซเบอร์ และกิจการด้านอวกาศต่อเนื่องจากระยะที่หนึ่ง ตลอดจนการนำระบบกำลังพลสำรอง มาบรรจุทดแทนกำลังทหารประจำการในบางอัตราตั้งแต่ยามปกติ การวิจัยพัฒนาและอุตสาหกรรมป้องกันประเทศที่สามารถผลิตใช้ในราชการและเพื่อการพาณิชย์ได้โดยสมบูรณ์

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

และระยะที่ 4 (ปี 2574 – 2579) มีเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ ประเทศมีความสงบสุข ประชาชนมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอย่างยั่งยืน กระทรวงกลาโหม ดำรงการพัฒนาและเสริมสร้างขีดความสามารถทางด้านการทหารในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

สำหรับปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการต่าง ๆ ได้แก่ 1. การจัดทำยุทธศาสตร์ทหาร แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาขีดความสามารถกระทรวงกลาโหม ตลอดจนยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่องแผนการจัดเตรียมกำลังและแผนการใช้กำลังที่เกี่ยวข้อง 2. การปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยของกระทรวงกลาโหมในทุกกระดับให้มีเอกภาพในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ 3. การเตรียมขีดความสามารถที่ต้องการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปัจจุบัน รวมทั้งทดสอบความพร้อมและความทันสมัยอยู่เสมอ 4. การปรับตัวไปสู่ความเป็นกองทัพอเนกประสงค์ (Multi – Role Force) ที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับภารกิจได้หลายรูปแบบ 5. การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติความร่วมมือระหว่างเหล่าทัพและความร่วมมือกับมิตรประเทศ 6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการ ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ทุกวงรอบ 2 ปี หรือเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และ 7. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม

ในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) และได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในระดับที่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป

การดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579 นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดทำยุทธศาสตร์ทหาร แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม แผนพัฒนาขีดความสามารถกระทรวงกลาโหม ตลอดจนยุทธศาสตร์เฉพาะเรื่องแผนการจัดเตรียมกำลัง และแผนการใช้กำลังที่เกี่ยวข้องรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ
2. การปรับปรุงโครงสร้างการจัดหน่วยของกระทรวงกลาโหมในทุกระดับให้มีเอกภาพในการดำเนินมาตรการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์
3. การเตรียมขีดความสามารถที่ต้องการเพื่อรองรับมาตรการในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในปัจจุบัน รวมทั้งทดสอบความพร้อมและความทันสมัยของขีดความสามารถที่ต้องการอยู่เสมอ
4. การปรับตัวไปสู่ความเป็นกองทัพเนกประสงค์ (Multi – Role Force) ที่มีความทันสมัย และสามารถรองรับภารกิจได้หลายรูปแบบ
5. การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการร่วมระหว่างเหล่าทัพ และความร่วมมือกับมิตรประเทศ
6. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการที่จัดทำรองรับยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ การป้องกันประเทศ ทุกวงรอบ 2 ปี หรือเมื่อสถานการณ์ด้านความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
7. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีงบประมาณไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (Gross Domestic Product: GDP) และได้รับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในระดับที่เหมาะสมกับสถานการณ์ด้านความมั่นคงที่เปลี่ยนแปลงไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดในเรื่อง ภาวะสุขภาพจิตทหารใหม่ (วิเชียร ศรีภูธร, 2555) ได้แสดงความคิดเห็นว่า “ทหารกองประจำการ” หรือ “ทหารเกณฑ์” เป็นกำลังพลที่นับว่ามีความสำคัญและมีจำนวนมากที่สุดในกองทัพ เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากประชากรอื่นทั้งในสภาพบุคคลและสิ่งแวดล้อม ทหารใหม่กองประจำการถือว่าอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยนี้มักจะมีการปรับเปลี่ยนตนเองไปสู่บทบาทใหม่ เช่น การเปลี่ยนงานหรือการมีครอบครัว เป็นต้น ดังนั้น การเปลี่ยนสถานภาพจากการใช้ชีวิตพลเรือนไปสู่ภาระหน้าที่รับใช้ประเทศชาติ ย่อมส่งผลต่อการปรับตัว ทักษะคติ และการดำเนินชีวิต เนื่องจาก

ต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ ไม่อยากแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำงานเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อและสร้างความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตตามมา เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้าและปัญหาการปรับตัว และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการหลีกเลี่ยง ชัดขึ้น หรือขาดหนีราชการจากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – 2553 กองสุขภาพจิต โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ พบว่า ในแต่ละปียังคงมีทหารใหม่เข้าสู่บริการบำบัดรักษาโรคทางจิตเวชอย่างต่อเนื่องคือ มีจำนวน 49 คน 76 คน 59 คน และ 58 คน ตามลำดับ บางรายอาจมีประวัติเจ็บป่วยทางด้านจิตใจมาก่อนเกณฑ์ทหารหรือบางรายมีปัญหาทางจิตใจในช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรกของการฝึกวิชาทหาร แต่ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม หากอัตราทหารใหม่ที่ป่วยเป็นโรคทางจิตเวชยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องและไม่ได้รับการแก้ไข ผลกระทบที่ตามมา นอกจากกองทัพจะสูญเสียงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการดูแลทหารใหม่ที่เจ็บป่วยด้วยโรคทางจิตเวชแล้ว กองทัพยังต้องสูญเสียกำลังพลที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่รักษาเอกราชและความมั่นคงของชาติ เพราะการที่จะแสดงให้เห็นว่ากองทัพจะมีความเข้มแข็งและมั่นคงมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังพลของทหารกองประจำการเป็นส่วนสำคัญ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนากองทัพ นอกจากจะอาศัยความรู้และสุขภาพกายที่สมบูรณ์แล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมกำลังพลให้มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย เพราะการมีสุขภาพจิตที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนกองทัพให้มีความมั่นคงก้าวหน้าต่อไป ในปีงบประมาณ 2554 โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบได้ทำการศึกษา วิจัย ถึงภาวะสุขภาพจิตของทหารใหม่กองประจำการในกองทัพเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเข้าใจถึงภาวะสุขภาพจิตของทหารใหม่ว่าเมื่อต้องเปลี่ยนบทบาทจากชีวิตพลเรือนมาเป็นทหารกองประจำการแล้วจะมีภาวะสุขภาพจิตจะเป็นอย่างไร รวมทั้งเพื่อหาแนวทางในการวางแผนดูแลและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในทหารใหม่ โดยเก็บข้อมูล ณ ศูนย์ฝึกทหารใหม่ กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เครื่องมือคือแบบสอบถามสุขภาพจิตสำหรับคนไทย (TMHQ) จำนวน 364 คน ผลงานวิจัย พบว่า กลุ่มทหารใหม่กองประจำการส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละด้านจะพบว่าส่วนใหญ่จะมีภาวะวิตกกังวลมากที่สุด (Anxiety) รองลงมาคือ มีความรู้สึกผิดปกติทางร่างกาย (Somatization) มีปัญหาในการแสดงออกทางสังคม (Social Function) ภาวะซึมเศร้า (Depression) และอาการโรคจิต (Psychotic) เรียงตามลำดับ ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ทหารที่จับสลากเข้ามาจะมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าทหารที่สมัครใจเข้ามาเกือบทุกด้านสาเหตุเนื่องจากเกิดจากการไม่สมัครใจตั้งแต่ต้น บางรายเมื่อรู้ว่าต้องมาเป็นทหารตามที่กฎหมายบังคับอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจนอกจากนี้การกำหนดค่าตอบแทนต่ำกว่าเกณฑ์อาจส่งผลต่อการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ทหารเกณฑ์บางคนที่มีงานประจำทำอยู่แล้วต้องได้รับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บางรายไม่ยอมรับ

ความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ ไม่อยากแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อและสร้างความกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจ จนอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตตามมา เช่น โรคจิตเภท โรคซึมเศร้าและปัญหาการปรับตัว และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งของการหลีกเลี่ยง ชัดขึ้น หรือขาดหนีราชการ จากสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 –2553 กองสุขภาพจิตโรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบ พบว่า ในแต่ละปียังคงมีทหารใหม่เข้าสู่บริการบำบัดรักษาโรคทางจิตเวชอย่างต่อเนื่องคือ มีจำนวน 49 คน 76 คน 59 คน และ 58 คนตามลำดับ บางรายอาจมีประวัติเจ็บป่วยทางด้านจิตใจมาก่อนเกณฑ์ทหารหรือบางรายมีปัญหาทางจิตใจในช่วงระยะเวลา 3 เดือนแรกของการฝึกวิชาทหาร แต่ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตาม หากอัตราทหารใหม่ที่ป่วยเป็นโรคทางจิตเวชยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่องและไม่ได้รับการแก้ไข ผลกระทบที่ตามมานอกจากกองทัพจะสูญเสียงบประมาณและค่าใช้จ่ายในการดูแลทหารใหม่ที่เจ็บป่วยด้วยโรคทางจิตเวชแล้ว กองทัพยังต้องสูญเสียกำลังพลที่มีประสิทธิภาพในการทำหน้าที่รักษาเอกราชและความมั่นคงของชาติ เพราะการที่จะแสดงให้เห็นว่ากองทัพจะมีความเข้มแข็งและมั่นคงมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของกำลังพลของทหารกองประจำการเป็นส่วนสำคัญ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนากองทัพนอกจากจะอาศัยความรู้และสุขภาพกายที่สมบูรณ์แล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมกำลังพลให้มีสุขภาพจิตที่ดีด้วย เพราะการมีสุขภาพจิตที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนกองทัพให้มีความมั่นคงก้าวหน้าต่อไปในปีงบประมาณ 2554 โรงพยาบาลอาภากรเกียรติวงศ์ ฐานทัพเรือสัตหีบได้ทำการศึกษาวิจัย ถึงภาวะสุขภาพจิตของทหารใหม่กองประจำการในกองทัพเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเข้าใจถึงภาวะสุขภาพจิตของทหารใหม่ว่าเมื่อต้องเปลี่ยนบทบาทจากชีวิตพลเรือนมาเป็นทหารกองประจำการแล้วจะมีภาวะสุขภาพจิตจะเป็นอย่างไร รวมทั้งเพื่อหาแนวทางในการวางแผนดูแลและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในทหารใหม่ โดยเก็บข้อมูล ณ ศูนย์ฝึกทหารใหม่กรมยุทธศึกษาทหารเรือ เครื่องมือคือแบบสอบถามวัดสุขภาพจิตสำหรับคนไทย (TMHQ) จำนวน 364 คน ผลงานวิจัย พบว่า กลุ่มทหารใหม่กองประจำการส่วนใหญ่มีภาวะสุขภาพจิตอยู่ในเกณฑ์ปกติทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละด้านจะพบว่าส่วนใหญ่จะมีภาวะวิตกกังวลมากที่สุด (Anxiety) รองลงมาคือ มีความรู้สึกรบกวนทางร่างกาย (Somatization) มีปัญหาในการแสดงออกทางสังคม (Social Function) ภาวะซึมเศร้า Depression) และอาการโรคจิต (Psychotic) เรียงตามลำดับประเด็นที่น่าสนใจ พบว่า ทหารที่จับสลากเข้ามาจะมีปัญหาสุขภาพจิตมากกว่าทหารที่สมัครใจเข้ามาเกือบทุกด้าน สาเหตุเนื่องจากเกิดจากการไม่สมัครใจตั้งแต่ต้น บางรายเมื่อรู้ว่าต้องมาเป็นทหารตามที่กฎหมายบังคับอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจ นอกจากนี้การกำหนดค่าตอบแทนต่ำกว่าเกณฑ์อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาของตนเองและครอบครัว

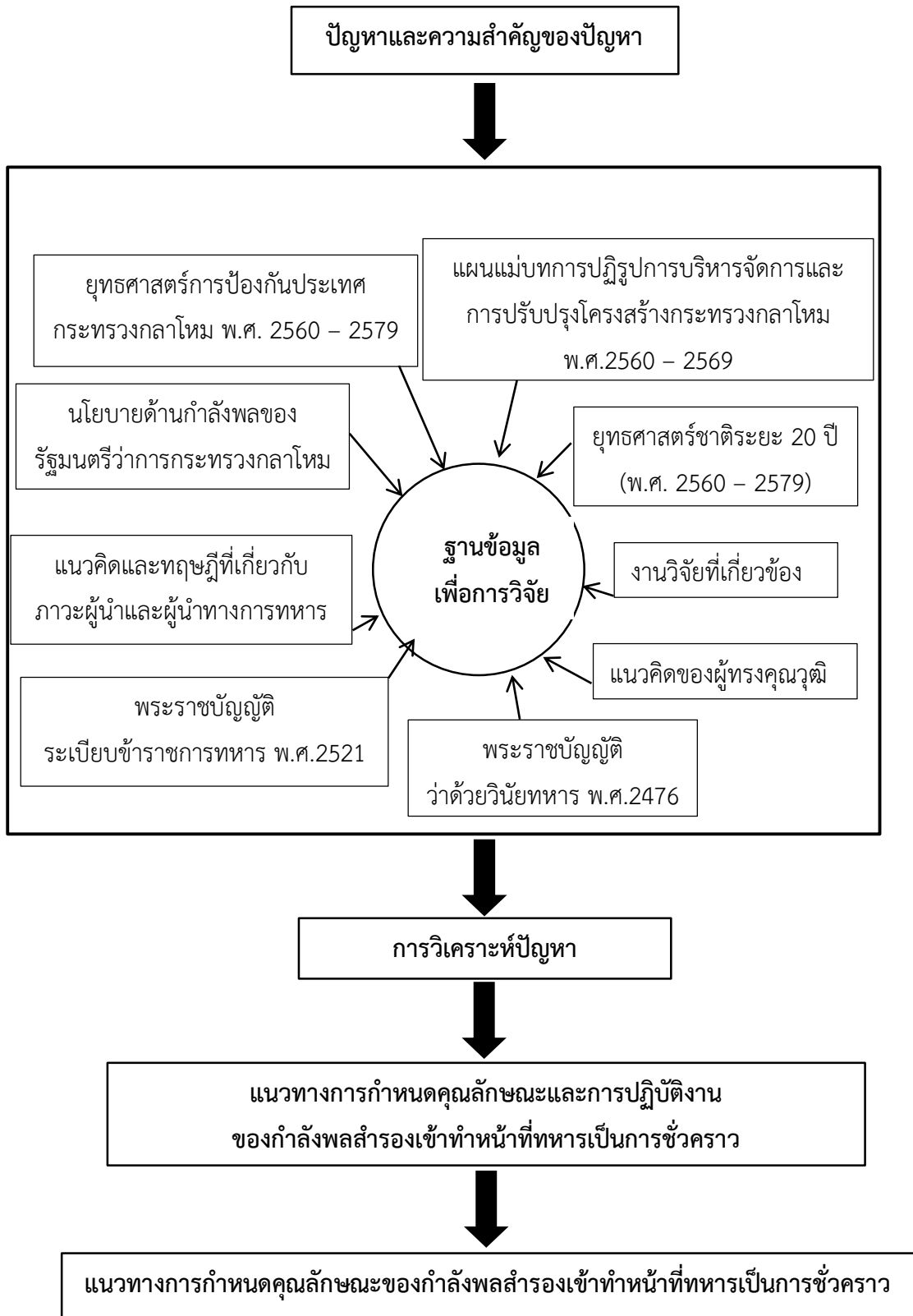
การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย (ณภัทร์ มาเพ็ง, 2553) มีส่วนราชการภายในกองบัญชาการอยู่ 7 หน่วยงาน ได้แก่ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, วิทยาลัยเสนาธิการทหาร, สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์, โรงเรียนเตรียมทหารและโรงเรียนช่างฝีมือทหาร แต่ละหน่วยงานนั้นมีกองและแผนกที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงาน เมื่อข้าราชการแต่ละคนได้ใช้ชีวิตในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน การทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจก็จะทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการเสนอแนะหรือแสวงหาแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย ให้ดียิ่งขึ้นและเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฯ ในโอกาสต่อไปมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศกองบัญชาการกองทัพไทย

การศึกษาการพัฒนาจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย (ตระวัน คงอุไร, 2554) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อศึกษาจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพล ผลการศึกษาพบว่า จิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย บางส่วนขาดจิตสำนึกด้านวินัย และแนวทางในการพัฒนาจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย โดยได้เสนอแนวทางการแก้ไขด้วยการจัดสัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีจิตสำนึกด้านวินัยของการเป็นข้าราชการ และจัดอบรมระเบียบวินัยประจำเดือนจากการศึกษาดังกล่าวในข้างต้นได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของหัวใจการเป็นทหารนั่นคือ จิตสำนึกซึ่งเกิดจากจิตลักษณะของตนเอง แม้ว่าจะใช้เวลารับราชการมานานแต่สิ่งที่จะต้องกระตุ้น และพัฒนาอยู่เสมอคือการพัฒนาทางด้านจิตใจ ให้เกิดจิตสำนึกในด้านของวินัยด้านคุณลักษณะของความเป็นทหารอย่างต่อเนื่องจึงไม่ใช่เรื่องแปลกหากหน่วยจะมีการอบรมทบทวนการฝึกต่าง ๆ ประจำสัปดาห์ หรือประจำเดือน เพื่อพัฒนาคุณภาพของกำลังพลทุกระดับชั้นอยู่เสมอ

การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 (รภิต ประทุมชัย, 2561) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 รวมทั้งปัจจัยด้านการแต่งตั้งยศทหารและระยะเวลาการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และ

เสนอแนะแนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ด้านเนื้อหาไว้ที่การกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจต่อการเข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ด้านเวลาช่วงเดือน ต.ค.60 – พ.ค.61 ด้านประชากรจำกัดเฉพาะในกลุ่มกำลังพลสำรองของกองทัพไทย เรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการจูงใจ ความต้องการและค่าตอบแทน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ (Interviews) นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 จำนวน 20 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน จำนวน 13 คน แนวทางในการกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนในการสร้างแรงจูงใจแก่นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 5 ให้เข้าร่วมโครงการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ควรต้องจัดทำร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและทำให้เห็นภาพของสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่กำลังพลสำรองพึงจะได้รับ โดยร่างระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ ประกอบด้วย 9 หมวด ดังนี้ หมวด 1 บททั่วไป หมวด 2 เงินเดือน หมวด 3 เงินเพิ่ม การครองชีพชั่วคราว หมวด 4 เงินช่วยเหลือ หมวด 5 เงินตอบแทนพิเศษ หมวด 6 เงินช่วยการศึกษาบุตร หมวด 7 บำนาญพิเศษ หมวด 8 สวัสดิการรักษายาบาล และ หมวด 9 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

ในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2 ประเด็น เพื่อใช้ในการพิจารณาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เรื่องแรกคือ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร (Leadership) และส่วนสุดท้ายคือ นโยบาย กฎหมาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ได้แก่ นโยบายด้านกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2569 ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579

บทที่ 3

ความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยที่มีต่อคุณลักษณะ และการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

การวิจัยเรื่องแนวทางการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ผู้ทำวิจัยได้วางกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ คือ เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยกรอบการพิจารณาได้นำผลของการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้องและใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการวิเคราะห์ข้อมูล (Contents Analysis) เพื่อแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยกำหนดขั้นตอนในกระบวนการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558
2. ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562
3. ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562
4. ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับหน่วยในความคาดหวังที่มีต่อคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กำลังพลสำรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามพระราชบัญญัตินี้

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

“บัญชีบรรจุกำลัง” หมายความว่า บัญชีแสดงรายชื่อและตำแหน่งหน้าที่ตามอัตรการจัดของหน่วยทหาร

“หน่วยทหาร” หมายความว่า หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

มาตรา 30 กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้

ฯลฯ

การดำเนินการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารจัดการกำลังพลสำรอง ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 4/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2551 กระทรวงกลาโหมจึงได้จัดทำระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 ขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ พ.ค.๖๒ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ.2562”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

4.1 “กำลังพลสำรอง” หมายความว่า

4.1.1 บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือ

4.1.2 บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง

4.2 “กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว” หมายความว่า กำลังพลสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนดให้เข้าทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการ เป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใช้อาสาสมัครทหารพราน

4.3 “ส่วนราชการ” หมายความว่า กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

4.4 “การจ้างงาน” หมายความว่า การพิจารณากำลังพลสำรองที่ได้จากการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสม เพื่อทำสัญญาจ้างกับหน่วยงานในสังกัดส่วนราชการ

4.5 “เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายตอบแทนให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือน

ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

4.6 “สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแต่ไม่รวมถึงสัญญาจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายว่าด้วยแรงงาน

4.7 “การนับอายุ” ให้นับตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยอนุโลม

ข้อ 5 ให้ส่วนราชการมีอำนาจออกระเบียบปลีกย่อย เพื่อปฏิบัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ได้ตามความจำเป็น แล้วแจ้งให้กระทรวงกลาโหมทราบ

ข้อ 6 ให้ปลัดกระทรวงกลาโหมรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 7 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังนี้

7.1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

7.2 เป็นผู้ที่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

7.3 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

7.4 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือเป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร หรือติดยาเสพติดหรือสารเสพติดตามกฎหมาย

7.5 ไม่เป็นผู้ที่เคยต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาลในคดีอาญา ยกเว้นความผิดฐานประมาท หรือลหุโทษ

7.6 เป็นผู้มีความรู้การศึกษา หรือผู้มีความสามารถพิเศษ ตามที่ส่วนราชการกำหนด

7.7 ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

7.8 ส่วนราชการอาจกำหนดคุณสมบัติอื่นใดที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อคุณสมบัติตามข้อ

7.1 ถึง 7.7 ได้ตามความเหมาะสม

ผู้ที่ได้รับการจ้างงานเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามวรรคหนึ่งตลอดเวลาที่ดำรงสถานะเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ข้อ 8 วัน เวลาการทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ข้อ 9 เครื่องแบบและโอกาสในการแต่งเครื่องแบบ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายหลักเกณฑ์ และวิธีการที่บังคับใช้กับข้าราชการทหารโดยอนุโลม

หมวด 2

การสรรหา การจ้างงาน การแต่งตั้ง และการเลื่อนยศ

ข้อ 10 การสรรหาเพื่อให้ได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อออกประกาศรับสมัคร กำลังพลสำรอง เพื่อสอบคัดเลือก โดยในประกาศอย่างน้อยต้องประกอบด้วย ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่ง คุณสมบัติ คุณสมบัติ จำนวนที่เปิดรับ ค่าตอบแทน กำหนดการ วิธีการ และเกณฑ์การตัดสิน ในการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ การประกาศจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชนโดยสื่ออย่างน้อยสามช่องทาง และต้องดำเนินการก่อนการสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

บุคคลที่สมัครเข้าสอบเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี สำหรับตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปีสำหรับตำแหน่ง ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

ข้อ 11 การจ้างกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวนั้น ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการลงนามทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 4 ปี โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ รวมระยะเวลาจ้างงานแล้ว ต้องไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

ข้อ 12 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จะต้องทำสัญญาจ้างกับหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมด้วย หลักฐานดังต่อไปนี้

- 12.1 สัญญาจ้าง และสัญญาค้ำประกัน ให้ใช้ตามแบบทำยระเบียบนี้
- 12.2 หลักฐานแสดงวิทยฐานะ
- 12.3 สำเนาทะเบียนบ้าน หรือใบรับรองสัญชาติของผู้สมัคร และบิดามารดา
- 12.4 ใบสำคัญความเห็นของแพทย์ทหารประจำการ (ผลการตรวจไม่เกิน 6 เดือน)
- 12.5 ใบสำคัญทางทหาร (กรณีผู้สมัครเป็นชาย)

ข้อ 13 ส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ จะต้องดำเนินการตรวจสอบ และจัดทำหลักฐานของผู้ที่ทำสัญญาเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวดังต่อไปนี้

13.1 คุณวุฒิการศึกษา

13.2 ประวัติอาชญากรรม

13.3 ความไว้วางใจตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ

ข้อ 14 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหาร และการให้ได้รับเงินเดือนโดยอนุโลม

ข้อ 15 ผู้มีอำนาจสั่ง แต่งตั้ง และสั่งให้ออกจากการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวคือ

15.1 ตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมเป็นผู้สั่ง

15.2 ตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้สั่ง

ข้อ 16 การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหารโดยอนุโลม ทั้งนี้ ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ข้อ 17 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ได้รับการแต่งตั้งยศทหารชั่วคราวเมื่อพ้นจากการปฏิบัติราชการตามสัญญาจ้างแล้ว หากได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร ให้ถือว่าผู้นั้นได้คือนยศทหารชั่วคราวที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่เดิม

หมวด 3

การพัฒนา และการประเมินผล

ข้อ 18 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนากำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีความพร้อมก่อนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงาน และการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ โดยให้มีการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม และการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับการฝึกศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ 19 การฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะคติ และสมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยมีระยะเวลาการฝึกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การฝึกจะต้องมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่า

ร้อยละเจ็ดสิบของคะแนนการประเมินผลการฝึก ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ให้ส่วนราชการเลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ 20 เมื่อกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว ให้หน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการจัดให้มีการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ สำหรับการฝึกศึกษาอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

ข้อ 21 ให้ส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

21.1 การเลื่อนเงินเดือน

21.2 การเลิกจ้าง

21.3 การต่อสัญญาจ้าง

ข้อ 22 กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนด เพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

ข้อ 23 ให้ส่วนราชการวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

หมวด 4

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 24 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมีหน้าที่ต้องประพฤติและปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของทางราชการ และตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ข้อ 25 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องรักษาวินัยและยอมรับการลงโทษทางวินัย และข้อปฏิบัติที่ส่วนราชการกำหนดโดยเคร่งครัด

ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่งถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย โดยให้นำกฎหมายว่าด้วยวินัยทหารมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 5 การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ 26 สัญญาจ้างของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสิ้นสุดลงเมื่อ

- 26.1 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม
- 26.2 ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- 26.3 ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด
- 26.4 เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- 26.5 ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง
- 26.6 ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 26.7 เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ 27 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งจ้างหรือผู้รับมอบอำนาจเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้ ทั้งนี้ ต้องส่งคืนทรัพย์สินของทางราชการที่รับไปก่อนนั้น หรือชำระค่าเสียหายจนครบถ้วน

ข้อ 28 ส่วนราชการมีสิทธิจะบอกเลิกสัญญาจ้างกับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวก่อนครบกำหนดได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าให้ทราบ และไม่เป็นเหตุให้กำลังพลสำรองซึ่งทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวจะเรียกร้องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นจากการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ส่วนราชการจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นของการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดไว้

ข้อ 29 กรณีกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอยู่ปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ให้ชำระค่าปรับให้แก่ทางราชการตามที่กำหนดไว้ในแบบสัญญาจ้าง

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวจะต้องชำระค่าปรับดังกล่าวให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ทางราชการแจ้งให้ผู้รับจ้างทราบ

ข้อ 30 เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ ส่วนราชการอาจสั่งให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวยกขึ้นอ้างเพื่อขอยกเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ

การปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ส่วนราชการอาจกำหนดให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวได้

ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน อย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว พ.ศ. 2562

นอกจากการกำหนดระเบียบ กท.ว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้ว กระทรวงกลาโหมได้กำหนดหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 และข้อ 6 แห่งกฎกระทรวง กำหนดระยะเวลาการทำหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2553 กระทรวงกลาโหมโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลังได้ออกระเบียบ กท.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑๐ พ.ค.๖๒ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

4.1 “กำลังพลสำรอง” หมายความว่า

4.1.1 บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือ

4.1.2 บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง

4.2 “กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ” หมายความว่า กำลังพลสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนดให้เข้าทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการ เป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใช้อาสาสมัครทหารพราน

4.3 “ส่วนราชการ” หมายความว่า กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

4.4 “เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายตอบแทนให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน ตามอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

4.5 “เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายเพื่อช่วยเหลือการครองชีพเป็นการชั่วคราวให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน

4.6 “เงินช่วยเหลือ” หมายความว่า เงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ปฏิบัติงานครบระยะเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดและออกจากงานโดยจ่ายครั้งเดียว

4.7 “เงินเดือนเดือนสุดท้าย” หมายความว่า เงินเดือนที่กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับในเดือนสุดท้ายก่อนออกจากงาน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือนและหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น

ข้อ 5 ให้ปลัดกระทรวงกลาโหมรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 6 วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายและหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

กรณีวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงินเดือนข้าราชการ หรือหลักเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จบำนาญ แล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินตามระเบียบนี้ให้มีหลักฐานการจ่ายเงินตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ

ข้อ 7 ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวออกคำสั่งการได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือ และส่งคำขอเบิกเงินซึ่งตรวจสอบถูกต้องมายังกรมบัญชีกลางหรือสำนักงานคลังจังหวัดโดยไม่ต้องส่งสำเนาคำสั่งประกอบคำขอเบิกจ่ายเงิน

หมวด 2

เงินเดือน

ข้อ 8 ให้นำอัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร มาใช้กับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวโดยอนุโลม โดยเทียบอัตราเงินเดือนขั้นต้น ดังต่อไปนี้

8.1 ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรยศชั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับ นายทหารสัญญาบัตรในชั้นยศนั้น

8.2 ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายทหารประทวนยศชั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับ นายทหารประทวนในชั้นยศนั้น

8.3 ผู้ปฏิบัติหน้าที่พลทหาร ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับพลทหารประจำการ

ข้อ 9 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มเดือน เฉพาะกรณีขาดหรือละทิ้งหน้าที่ ยกเว้นการลาตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ให้หักเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบในเดือนนั้น ตามส่วนเฉลี่ยของวันที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นรายวัน

ข้อ 10 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดเจ็บป่วยอยู่ใน โรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลอื่น ซึ่งทางราชการส่งตัวไปรักษาให้จ่ายเงินเดือน และเงินตอบแทน ในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบตามอัตราที่ได้รับตลอดเวลาที่รักษาตัวอยู่นกว่าจะปลดให้พ้นสภาพ กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ข้อ 11 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ถูกควบคุมตัวระหว่าง สอบสวนหรือระหว่างการพิจารณาของศาลในคดีอาญา ให้งดจ่ายเงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบไว้ตามจำนวนวันที่ถูกควบคุมตัว

ข้อ 12 กำลังพลสำรองที่เคยได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ หรือทหารกองประจำการ หรืออาสาสมัครทหารพราน ซึ่งเคยได้รับเงินรางวัลสำหรับการสู้รบ เมื่อได้รับการบรรจุในตำแหน่งของ กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้ได้รับเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับการสู้รบ ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและ ความรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ อยู่ก่อนและเมื่อได้รับการบรรจุในตำแหน่งกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้ได้รับเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) กรณีที่เคยได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ให้ได้รับเงินดังกล่าวตามที่เคยได้รับอยู่เดิม

(2) กรณีที่เคยได้รับเงินรางวัลสำหรับการสู้รบ ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบในอัตรา 1 ส่วนใน 12 ส่วนของเงินรางวัลสำหรับการสู้รบดังกล่าว

ข้อ 13 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย และมีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าผู้นั้นถึงแก่ความตาย เมื่อพ้นกำหนดสองเดือนนับแต่วันสูญหาย ให้สันนิษฐานไว้ก่อนเพื่อประโยชน์แห่งระเบียบนี้ว่าผู้นั้นถึงแก่ความตายในวันที่สูญหาย และให้จ่ายเงินเดือนเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินตอบแทนในลักษณะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบจนถึงวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหายและสันนิษฐานว่าถึงแก่ความตาย ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ 14 การเลื่อนชั้นเงินเดือนของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณำบำเหน็จประจำปีของข้าราชการทหาร โดยอนุโลม

หมวด 3

เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว

ข้อ 15 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว อาจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 16 การจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เป็นการจ่ายชั่วคราว หากมีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม ให้กระทรวงกลาโหมพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารที่ปรับใหม่ได้

หมวด 4

เงินช่วยเหลือ

ข้อ 17 การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณเงินช่วยเหลือ ให้นับแต่วันทำงานรับเงินเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีจนถึงวันที่ออกจากงาน เป็นจำนวนปี เศษของปี ถ้าถึงหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี เศษของเดือน ถ้าถึงสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ 18 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนดในระหว่างเวลาที่มีการรบหรือสงคราม หรือมีการปราบปรามการจลาจลหรือในระหว่างเวลาที่มีพระบรมราชโองการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้นับเวลาทำงานที่ปฏิบัติการตามสั่งเป็นทวีคูณ

ในกรณีที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึกในเขตพื้นที่ใด ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้มีประกาศใช้กฎอัยการศึกนั้น ได้รับการนับเวลาทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่กระทรวงกลาโหมมีคำสั่งให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศ รักษาความมั่นคงภายใน รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การปฏิบัติการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ หรือปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ อันเป็นการสนับสนุนการรักษาความมั่นคง ให้ได้รับการนับเวลาทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีตามวรรคหนึ่งหรือกรณีที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้นับเวลาทำงานเป็นทวีคูณตามวรรคสองและวรรคสาม ถ้าผู้ใดมีเวลาทำงานซึ่งอาจนับเป็นทวีคูณในเวลาเดียวกันได้หลายประการ ก็ให้นับเวลาในระหว่างนั้นเป็นทวีคูณแต่ประการเดียว

ข้อ 19 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือจะต้องมีเวลาทำงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่าสองปี และต้องไม่เป็นผู้ถูกปลดออก หรือไล่ออก เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

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

การคำนวณเงินช่วยเหลือของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ 21 กรณีกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวออกจากงานด้วยเหตุปลดพิการทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ให้ได้รับเงินช่วยเหลือตามเกณฑ์คำนวณตามข้อ 20 โดยให้ยกเว้นการปฏิบัติตามข้อ 19

ข้อ 22 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินช่วยเหลือและให้ได้รับสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ทางราชการกำหนดด้วยก็ได้

ข้อ 23 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวถึงแก่ความตายก่อนครบอายุการปฏิบัติงาน และความตายนั้นมิได้เกิดขึ้นเนื่องจากความประมาทชั่วอย่างร้ายแรงของตนเอง ให้จ่ายเงินช่วยเหลือตามเกณฑ์คำนวณตามข้อ 20 แก่ทายาทผู้มีสิทธิได้รับตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยอนุโลม

ข้อ 24 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวซึ่งมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือถึงแก่ความตายก่อนได้รับเงินช่วยเหลือ เงินช่วยเหลือดังกล่าวย่อมเป็นมรดกซึ่งจะตกทอดแก่ทายาทตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ 25 สิทธิในการขอรับเงินช่วยเหลือตามระเบียบนี้ ให้มีอายุความสามปีนับตั้งแต่วันที่หน่วยต้นสังกัดผู้เบิกจ่ายเงินเดือนงดเบิกจ่ายเงินเดือน

ข้อ 26 การยื่นเรื่องขอรับเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามแบบแนบท้ายระเบียบนี้

หมวด 5

เงินค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ 27 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ ให้ได้รับบำเหน็จความชอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อ 28 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการในกรณีป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ให้ได้รับบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ

ข้อ 29 กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอาจได้รับการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติหรือในเวลาเหตุฉุกเฉิน ตามที่ทางราชการกำหนด

หมวด 6

เงินช่วยการศึกษาบุตร

ข้อ 30 ให้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรตามกฎหมายว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยอนุโลม

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับหน่วยในความคาดหวังที่มีต่อคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

การจัดเก็บข้อมูลในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) คือ ผู้บังคับหน่วย สอบถามถึงความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วยเมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพ และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากบุคคลดังกล่าว จำนวน 23 นาย คือ ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย ประกอบด้วย

ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย

กองบัญชาการกองทัพไทย	จำนวน 2 นาย
กองทัพบก	จำนวน 6 นาย เหล่าละ 2 นาย (เหล่าราบ, เหล่าม้า และเหล่าปืน)

กองทัพเรือ	จำนวน 2 นาย
------------	-------------

กองทัพอากาศ	จำนวน 2 นาย
-------------	-------------

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย ประกอบด้วย

กองบัญชาการกองทัพไทย	จำนวน 2 นาย
----------------------	-------------

กองทัพบก	จำนวน 2 นาย
----------	-------------

กองทัพเรือ	จำนวน 2 นาย
------------	-------------

กองทัพอากาศ	จำนวน 2 นาย
-------------	-------------

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับหน่วย ในความคาดหวังที่มีต่อคุณลักษณะ และการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1. คุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1.1 ลักษณะท่าทาง (Bearing)

มีลักษณะท่าทางทางทหารที่เหมาะสม สง่างาม ผ่าเผย สวมกับเครื่องแบบทหารที่สวมใส่ รวมถึงอากัปกริยาโดยทั่วไป เช่น มีน้ำเสียงหนักแน่นมั่นคง สุภาพ อ่อนโยน และการแต่งกายควรอยู่ในมาตรฐานที่ดี เพื่อเป็นการสร้างความประทับใจให้เป็นที่ยอมรับของสังคม

1.2 ความกล้าหาญ (Courage)

ความกล้าหาญ เป็นเรื่องทางจิตใจ กำลังพลอาจเกิดความรู้สึกกลัวอันตราย จะต้องสามารถควบคุมจิตใจให้มั่นคงเมื่อปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย แต่ความกล้าหาญจะมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบางครั้งงานที่ปฏิบัติอาจมีความเสี่ยง อาจได้รับอันตรายถึงชีวิต ดังนั้นทหารต้องมีความกล้าหาญทั้งทางกายและจิตใจ รู้จักและยึดมั่นในสิ่งที่ถูกที่ควร แม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ถูกใจผู้ใดบ้างก็ตาม ต้องมีความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาดต่าง ๆ ที่ตนกระทำขึ้นและกล้าตัดสินใจเมื่อเห็นว่าถูกต้อง

1.3 ความเด็ดขาด (Decisiveness)

มีความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ว่องไว ทันเหตุการณ์ ถูกต้องตามหลักการปฏิบัติตามสาขานั้น ๆ และสามารถอธิบายเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจนั้นได้อย่างชัดเจน และหนักแน่น สามารถพิจารณาข้อเท็จจริงต่าง ๆ เปรียบเทียบหนทางปฏิบัติต่าง ๆ แล้วตัดสินใจเลือกหนทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ

1.4 ความไว้วางใจได้ (Dependability)

เมื่อได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องสร้างความน่าเชื่อถือให้ผู้บังคับบัญชามั่นใจว่าจะสามารถภารกิจดังกล่าวได้สำเร็จ ถูกต้อง แน่นนอน และสามารถรักษาความลับทางราชการ ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลสำคัญให้ผู้อื่น เนื่องจากในบางภารกิจ ถือเป็นงานที่เป็นความลับของทางราชการ

1.5 ความอดทน (Endurance)

ในการปฏิบัติหน้าที่หรือการฝึก ที่ตรากตรำ ยากลำบาก ต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจที่จะปฏิบัติหรือทำการฝึกดังกล่าว มีความอดทนต่อความเจ็บปวด, ความเหน็ดเหนื่อย, ความยากลำบากและงานหนัก ความอดทนเป็นคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งของทหาร ความอดทนในที่นี้หมายถึงความถึง ความสามารถที่จะคงทนต่อการทำงานและการดูแลงานนั้นไปได้จนเสร็จสิ้นภารกิจ

1.6 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

การแสดงออกถึงความสนใจ จดจ่อต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างจริงจัง ต่อหน้าที่หรือภารกิจ มีความกระตือรือร้น ความพร้อม ความสนใจ รวมทั้งปฏิบัติงานด้วยความสุข และให้ความสำคัญกับภารกิจที่ได้รับมอบหมายดังกล่าว

1.7 ความริเริ่ม (Initiative)

การเห็นว่า อะไรควรจะทำ แล้วเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติที่กระทำสืบต่อกันมาเป็นเวลานานแล้ว เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทหารทุกคน กำลังพลควรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เสนอความคิด เพราะกำลังพลมีความคิดของตนเอง พร้อมทั้งจะปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจให้มีวิธีการพัฒนาเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป หรือเมื่อมีการแก้ไขจากผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.8 ความซื่อสัตย์ (Integrity)

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างแท้จริง มั่นคงในหลักการ โปรงใส ตรวจสอบได้ ไม่แบ่งพวกพ้อง ตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ รักษาสัจจะ ถ้าไม่มีความซื่อสัตย์แล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ ดังคำกล่าวที่ว่า “สุจริตคือเกราะกำบังได้”

1.9 การตัดสินใจ (Judgment)

ในการปฏิบัติหน้าที่ หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เปรียบเทียบความจริงกับหนทางแก้ปัญหา (หนทางการปฏิบัติ) ต่าง ๆ ที่น่าจะเป็นไปได้ เพื่อทำให้ได้ข้อตกลงใจที่ดีที่สุด

1.10 ความยุติธรรม (Justice)

มีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเข้าข้างพวกพ้องของตนเอง มีความเที่ยงตรงในการปกครองบังคับบัญชา ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัลและการลงโทษให้เป็นไปตามข้อผิดถูกที่เกิดขึ้น โดยไม่ยอมให้มีอารมณ์ของความโกรธ หรืออารมณ์อื่นใดเข้ามาแทรกแซง

1.11 ความรู้ (Knowledge)

ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่หยุดนิ่งที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และพร้อมที่จะเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา ความรู้นั้น ไม่ควรจะมีจำกัดเฉพาะแต่เรื่องในวงการทหาร เท่านั้น ถ้ารู้เรื่องระดับชาติ และระหว่างชาติอย่างกว้างขวาง เพราะความรู้นั้นอาจเป็นประโยชน์ ส่งเสริมให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงมีความเข้าใจผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.12 ความจงรักภักดี (Loyalty)

เทิดทูน สถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ของตน รวมถึงการไม่นำความลับของหน่วยไปเผยแพร่ต่อสาธารณชน

1.13 การรู้จักกาลเทศะ (Tact)

รู้จักธรรมเนียมการปฏิบัติ ให้ความเคารพตามความอาวุโสทางทหาร มีความสุภาพ อ่อนโยนอย่างเหมาะสม และจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการร่วมงานหรือประสานงานกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีเหมาะกับบริบทของตนเอง รู้จักสถานที่และเวลา

1.14 ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)

มีความเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อความสุขของพี่น้องประชาชนและ ประเทศชาติ ไม่หาความสะดวกสบาย และความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองจากความเดือนร้อนของผู้อื่น

1.15 ความมองการณ์ไกล (Vision)

มีมุมมองในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีแนวคิดที่จะพัฒนางานที่ปฏิบัติ สามารถคาดเดาสิ่งที่จะเกิดในอนาคตอย่างเป็นเหตุเป็นผล และเฉียบแหลม ทันทต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์

2. การปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

2.1 รู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา

รู้จักจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเองเพื่อให้เข้ากับงาน ที่ปฏิบัติและเพื่อนร่วมงาน มีความมั่นใจในตนเอง เคารพตนเอง และต้องสร้างให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ

2.2 มีความสามารถ ทั้งทางเทคนิค และทางยุทธวิธี

หมั่นทบทวนความรู้ที่มีอยู่สม่ำเสมอ และฝึกฝน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดเวลา พร้อมทั้งการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ

2.3 แสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงาน

ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ไม่เกี่ยงงานหรือเลือกงาน หากงานที่ได้รับมอบหมายไม่เคยปฏิบัติหรือปฏิบัติไม่ได้ ต้องพร้อมที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และเมื่อตัดสินใจทำสิ่งใดแล้ว ไม่ว่าจะผลจากการตัดสินใจจะเป็นเชิงบวกหรือลบ กำลังพลต้องรับผิดชอบต่อการกระทำนั้น ด้วยตนเอง ไม่ปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

2.4 ตัดสินใจอย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์

กล้าตัดสินใจด้วยความรอบครอบและทันต่อสถานการณ์ เพราะการตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำไปสู่ความสูญเสียและความพ่ายแพ้

2.5 ทำตัวเป็นตัวอย่าง

ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องทำด้วยความรอบคอบ เหมาะสม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับกำลังพลอื่น ๆ พร้อมทั้งปฏิบัติตามวินัยและธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งใดเด็ดขาด

2.6 รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

การวางตัวและความประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลียงการพูดจาหยาบค้าย ดุถูกเหยียดหยามผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชาควรหลีกเลี่ยงการตำหนิติเตียน หรือการลงโทษแบบเหมาหมดทั้งกลุ่มโดยเด็ดขาด ควรมีความสนใจและจดจำลักษณะการทำงาน ความสนใจของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนให้ความสนใจชีวิตความเป็นอยู่ ครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง และเกิดความจงรักภักดีต่อผู้บังคับบัญชา

2.7 แจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง

มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราวที่แพร่หลายและรวดเร็ว รวมทั้งแจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติภารกิจ ในสถานการณ์ปกติ/ฉุกเฉิน ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องย่อมเป็นหลักประกันความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

2.8 การพัฒนาเพื่อให้มีความรับผิดชอบ

ควรมีการฝึกฝน พัฒนาเพื่อให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะผลจะออกมาในรูปแบบไหน

2.9 ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ

องค์กร หรือหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้กำลังพลรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจหลักของทหาร รู้จักการแบ่งหน้าที่ แบ่งงานให้เหมาะสมต่อความสามารถของแต่ละคนในขณะ เพราะการแยกกันทำงานอาจทำให้ภารกิจล้มเหลว

2.10 ใช้หน่วยปฏิบัติการติดตามขีดความสามารถที่มีอยู่

องค์กร หรือหน่วยงาน ควรมีหลักเกณฑ์หรือแนวทางในการคัดเลือกกำลังพล เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ถูกต้องเหมาะสมกับขีดความสามารถ ความรู้ ที่กำลังพลมีอยู่ และการไม่ให้ตนเองหรือเพื่อนร่วมงานทำงานเกินหน้าที่และความสามารถของตนเอง เพราะอาจนำไปสู่ การฝ่าฝืนคำสั่งและเกิดอันตรายต่อชีวิต

สรุป

การวิจัยเรื่องแนวทางการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว ผู้ทำวิจัยได้วางกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ คือ เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วย ต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) บุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 23 นาย คือ ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย ใน 2 ประเด็น คือ ความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว ประกอบด้วย ลักษณะท่าทาง (Bearing) ความกล้าหาญ (Courage) ความเด็ดขาด (Decisiveness) ความไว้วางใจได้ (Dependability) ความอดทน (Endurance) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความริเริ่ม (Initiative) ความซื่อสัตย์ (Integrity) การตัดสินใจ (Judgment) ความยุติธรรม (Justice) ความรู้ (Knowledge) ความจงรักภักดี (Loyalty) การรู้จักกาลเทศะ (Tact) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) และความมองการณ์ไกล (Vision)

ความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว ประกอบด้วย รู้จักตนเอง มีความสามารถ แสวงหาความรับผิดชอบ ตัดสินใจอย่างถูกต้อง ทำตัวเป็นตัวอย่าง รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา แจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาเพื่อให้ความรับผิดชอบ ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ และใช้หน่วยปฏิบัติการติดตามขีดความสามารถที่มีอยู่

บทที่ 4

แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ในบทที่ 4 เป็นการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญ (Key Factor) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 23 นาย จากบทที่ 3 เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ส่วนที่ 2 แนวทางในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดแนวทางการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของหน่วยควมมีจิตที่พึงประสงค์ทางการทหาร ตามความมุ่งหวังของหน่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติอันส่งผลไปสู่งานสามารถสรุปได้ดังนี้

1. กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสามารถปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเบื้องต้นได้ เช่น การแสดงความเคารพ การปฏิบัติตนการวางตัว สภาพของเสื้อผ้า ตลอดจนเครื่องใช้อื่น ๆ ควรอยู่ในมาตรฐานที่ดี การพูด หรือเรียกว่าการแสดงออกของพฤติกรรมที่อยู่ในแบบของกฎระเบียบคำสั่ง และระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วย นั่นคือ ลักษณะท่าทางที่สง่าผ่าเผย ตลอดจนวินัยทหาร 9 ข้อ โดยระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนพัฒนาความคิดหรือจิตลักษณะที่พึงประสงค์ทางการทหารคือ ห้วงการฝึกหลักสูตรทหารใหม่ ในช่วงการอบรมที่จะต้องสอดแทรกอุดมการณ์ทางการทหารหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เข้าไปด้วย โดยวินัย ๙ ข้อ ที่กล่าวถึงนั้นประกอบด้วย

- 1.1 ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน
- 1.2 ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
- 1.3 ไม่รักษามารยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร
- 1.4 ก่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่ทหาร
- 1.5 เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเลินเล่อต่อหน้าที่ราชการ
- 1.6 กล่าวคำเท็จ
- 1.7 ใช้กิริยาวาจาไม่สมควร หรือประพฤติไม่สมควร
- 1.8 ไม่ตักเตือนสั่งสอน หรือลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด ตามโทษานุโทษ
- 1.9 เสพเครื่องดองของเมาจนถึงเสียกิริยา

2. มีความเสียสละเวลาส่วนตัว เวลาพัก ในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบภารกิจ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ในการวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวันของตนเองให้เป็นไปตามระเบียบปฏิบัติประจำวัน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบในการมีส่วนร่วมในความร่วมมือ รับผิดชอบต่อส่วนรวม เพื่อให้งานหรือภารกิจสำเร็จเสร็จสิ้นผ่านพ้นไปได้ด้วยดี โดยอาศัยความกล้าหาญ และความเด็ดขาดในการตัดสินใจได้ทันที และประกาศอย่างชัดเจนและมั่นคงสถานการณ์ต่าง ๆ ความเชื่อถือได้การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องแน่นอนจนเป็นที่เชื่อถือได้และไว้วางใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่างานนั้นจะต้องมีการควบคุมหรือปราศจากการควบคุม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ความอดทนทั้งทางด้านร่างกายและทางจิตใจ ความรอบรู้ในวิชาชีพของตน

3. หน้าที่และการมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและมีจิตมุ่งมั่นและความปรารถนาทำงานให้สำเร็จ ไม่ซึ่งกะต่ายทำอย่างจำเจ ความกระตือรือร้นสามารถแสดงให้เห็นได้อย่างดี เมื่อไปทำหน้าที่สอนหรือฝึก เพราะจะเป็นผลสะท้อนให้ทุกคนจดจำเป็นตัวอย่างในความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อการทำงาน และความริเริ่ม ซึ่งจะมีผลให้เกิดความผูกพันต่องานและกำลังใจที่จะทำงานให้สำเร็จ

แนวทางในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของหน่วยควรมี ตามความมุ่งหวังของหน่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติตนอันส่งผลไปสู่งาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการเข้ารับเป็นกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยการเรียนรู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองตลอดเวลาคือ ทหารที่มีภาวะผู้นำต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เคารพตนเอง พยายามปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ และต้องสร้างให้ตนเองมีความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ

2. มีความรู้ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายจากหน่วย ทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี ซึ่งนำมาสู่ตัดสินใจอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ คือ ในภาวะฉุกเฉิน ต้องไตร่ตรองด้วยข้อมูลอย่างรอบคอบ การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำไปสู่ความสูญเสียและความพ่ายแพ้ พร้อมทั้งแสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงานคือ เมื่อตัดสินใจทำอะไรแล้ว ไม่ว่าจะผลจากการตัดสินใจจะเป็นเชิงบวกหรือลบ ทหารที่มีภาวะผู้นำต้องรับผิดชอบต่อการทำงานนั้นด้วยตนเอง ไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของหน่วยได้

4. มีความเข้าใจที่จะต้องเสียสละต่อหน่วยงาน องค์กร

5. มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ

6. มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และต้องมีความตระหนักไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกินหน้าที่และความสามารถของตนเอง เพราะอาจนำไปสู่การฝ่าฝืนคำสั่งและเกิดอันตรายต่อชีวิต

7. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เหมาะสมกับความเป็นทหารที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และประชาชน เพราะผู้นำทางทหารต้องปฏิบัติตามวินัยและธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งใดเด็ดขาด

8. มีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (อุดมการณ์ความรักชาติ)

สรุป

จากการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) และบุคคลที่เป็นปัจจัยสำคัญ (Key Factor) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 23 นาย จากบทที่ 3 เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว คือ

แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวสามารถปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมทหารเบื้องต้นได้ เช่น การแสดงความเคารพ การปฏิบัติตนการวางตัว สภาพของเสื้อผ้า ตลอดจนเครื่องมืออื่น ๆ ควรอยู่

ในมาตรฐานที่ดี การพูด หรือเรียกว่าการแสดงออกของพฤติกรรมที่อยู่ในแบบของกฎระเบียบ คำสั่ง และระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วย นั่นคือ ลักษณะท่าทางที่สง่าผ่าเผย ตลอดจนวินัยทหาร 9 ข้อ โดยระยะเวลาที่เหมาะสมในการปรับเปลี่ยนพัฒนาความคิดหรือจิตลักษณะที่พึงประสงค์ทางการทหาร คือ ห้วงการฝึกหลักสูตรทหารใหม่ ในช่วงการอบรมที่จะต้องสอดแทรกอุดมการณ์ทางทหาร หน้าที่ คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม เข้าไปด้วย รวมทั้งการเสียสละและการมอบหมายงาน และหน้าที่ที่มีความหลากหลาย

สำหรับแนวทางในการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ รู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองตลอดเวลาคือ ทหารที่มีภาวะผู้นำต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เคารพตนเอง พยายามปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่ และต้องสร้างให้ตนเองมีความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ มีความรู้ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย จากหน่วย ทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี ซึ่งนำมาสู่ตัดสินใจอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ คือ ในภาวะฉุกเฉิน ต้องไตร่ตรองด้วยข้อมูลอย่างรอบคอบ การตัดสินใจที่ผิดพลาดย่อมนำไปสู่ความสูญเสียและความพ่ายแพ้ พร้อมทั้งแสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงานคือ เมื่อตัดสินใจทำอะไรแล้ว ไม่ว่าจะผลจากการตัดสินใจจะเป็นเชิงบวกหรือลบ ทหารที่มีภาวะผู้นำต้องรับผิดชอบต่อกรกระทำนั้นด้วยตนเอง ไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคมและสิ่งแวดล้อม อันได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของหน่วยได้ มีความเข้าใจที่จะต้องเสียสละต่อหน่วยงาน องค์กร มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และต้องมีความตระหนักไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเกินหน้าที่ และความสามารถของตนเอง เพราะอาจนำไปสู่การฝ่าฝืนคำสั่งและเกิดอันตรายต่อชีวิต ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เหมาะสมกับความเป็นทหารที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และประชาชน เพราะผู้นำทางทหารต้องปฏิบัติตามวินัยและธรรมเนียมทหารอย่างเคร่งครัด ไม่ฝ่าฝืนคำสั่งโดดเดี่ยวขาด และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

งานวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการ และการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง แนวคิดและทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาสภาพและประเด็นปัญหาของความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว นอกจากนี้เพื่อให้ได้กรอบแนวคิดที่ตรงประเด็นในการวิเคราะห์ปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ จำนวน 23 นาย ประกอบด้วย ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จนเกิดเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พบว่า

1. คุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องการมีด้วยกัน 15 ประการ ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะท่าทาง ที่สง่างาม งามอาจ ผึ่งผาย อากัปกริยาเหมาะสมกับการสวมเครื่องแบบทหาร

1.2 ความกล้าหาญ ทั้งทางกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่ออันตราย

1.3 ความเด็ดขาด ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว โดยอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงและเลือกหนทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ

1.4 ความไว้วางใจได้ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ รวมทั้งรักษาความลับทางราชการไม่ให้เปิดเผย

1.5 ความอดทน ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากลำบาก ตรากตรำ โดยต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจภายในสถานการณ์กดดันให้สำเร็จลุล่วงไปโดยตลอด

1.6 ความกระตือรือร้น ต่อหน้าที่และให้ความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งเอาใจใส่และมีจิตใจจดจ่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.7 ความริเริ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาวิธีการและแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.8 ความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและต่อหน้าที่ โดยมั่นคงในหลักการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมซึ่งจะนำมาสู่ความไว้วางใจ

1.9 การตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มี แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานให้ได้ข้อตกลงใจที่ดีที่สุด

1.10 ความยุติธรรม มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง โดยไม่ยอมให้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจ

1.11 ความรู้ ต้องมีความรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท้ รวมทั้งการศึกษาความรู้เพิ่มเติม และเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะในเรื่องงานเท่านั้น แต่ยังมี ความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.12 ความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและมหากษัตริย์ รวมทั้งหน่วยงานของตน โดยแสดงออกถึงความรัก เชื่อมั่น และเทิดทูน ตลอดจนรักษาไม่ให้เกิดความเสียหาย

1.13 การรู้จักกาลเทศะ รู้จักธรรมเนียมปฏิบัติ รู้จักสถานที่และเวลาที่เหมาะสมในการแสดงออก ทั้งการให้ความเคารพความอาวุโสทางทหาร การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์อันดี

1.14 ความไม่เห็นแก่ตัว โดยยอมเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อความสุขของส่วนรวม และไม่เอาเปรียบสังคม

1.15 ความมองการณ์ไกล มีมุมมองในการวางแผนและแนวคิดในการปฏิบัติงาน สามารถคาดเดาสິ่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเป็นเหตุผลและ ทันท่วงทีสถานการณ์

2. การปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ความคาดหวังต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ต้องการมีด้วยกัน 10 ประการ ประกอบด้วย

2.1 รู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา หมายถึงรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเอง ให้มีความมั่นใจและมีความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันสม่ำเสมอ

2.2 มีความสามารถทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี โดยทบทวนความรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนหาความรู้เพิ่มเติม และวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.3 แสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงาน โดยปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ รวมทั้งไม่เลือกงานและรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการตัดสินใจโดยไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

2.4 ตัดสินใจอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ โดยการตัดสินใจอยู่บนการแสวงหาข้อเท็จจริงพิจารณาหนทางปฏิบัติและเลือกหนทางปฏิบัติที่ถูกต้องและดีที่สุด ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและทันต่อเวลา

2.5 ทำตัวเป็นตัวอย่าง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีให้กำลังพลอื่น ๆ ทั้งการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

2.6 รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา โดยสังเกตและศึกษาการปฏิบัติตนและแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะนิสัย และชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งครอบครัว เพื่อเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานร่วมกันให้เกิดความสอดคล้องและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 แจ่มเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง โดยมีช่องทางในการติดต่อ ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ที่แพร่หลายและรวดเร็ว เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง เป็นหลักประกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 การพัฒนาเพื่อให้ความรับผิดชอบ โดยมีการฝึกฝน และเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.9 ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติภารกิจทางทหาร การรู้จักแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การประสานสอดคล้อง และการแบ่งมอบงานให้เหมาะสมต่อความสามารถของแต่ละคน และการฝึกให้ทำงานร่วมกันจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.10 ใช้หน่วยปฏิบัติการกิจตามขีดความสามารถที่มีอยู่ กำลังพลสำรองควรมีขีดความสามารถเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เข้าปฏิบัติงาน โดยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับกำลังพลของหน่วยที่มีอยู่ ตามภารกิจที่หน่วยได้รับมอบหมาย

3. แนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตลอดจนสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน เพื่อให้ข้อเสนอแนะทางให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา โดยได้แนวทางสำคัญ ดังนี้

3.1 การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ที่นอกเหนือจากระเบียบหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกกำลังพลสำรองโดยทั่วไป เช่น ลักษณะรูปร่าง การไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร หรือการไม่เคยกระทำความผิดทางอาญา เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะที่ควรกำหนดเป็นแนวทางในการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ได้แก่ บุคลิกลักษณะท่าทางที่สง่างามเหมาะสมต่อการเป็นทหาร การตรวจสอบแนวคิดและทัศนคติต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยการทดสอบวิชาะวิสัย

3.2 การกำหนดขีดความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติการกิจ ซึ่งได้แก่ ความรู้ในเรื่องของหน้าที่ในการทำงาน ความรอบรู้ในเรื่องที่สนับสนุนต่อการทำงาน ขีดความสามารถที่ตอบสนองหรือสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานเช่น ความรู้ทางช่าง หรือเครื่องมือพิเศษ

3.3 การตรวจสอบมโนธรรมหรือจริยธรรมพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเสียสละ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสถาบันหลักของชาติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้กรุณาอนุมัติระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และมีผลใช้บังคับแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติงานจริง ซึ่งการวิจัยแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวัง

ของผู้บังคับบัญชานี้ จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่หน่วยจะสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจที่หน่วยต้องการ โดยหน่วยควรจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับแนวทางการคัดเลือกให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป ผู้ทำวิจัยเห็นว่า ควรเริ่มที่จะทำการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคล (กำลังพลสำรอง) ที่สนใจได้รับทราบ และเกิดความสนใจในการเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้หน่วยงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่มีคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจที่หน่วยต้องการต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

บุญทัน ดอกไธสง. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2535.

ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิสิษฐ์เซ็นเตอร์, 2540.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนัชการพิมพ์ จำกัด, 2544.

วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต, 2544.

สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า, 2539.

วารสาร

วิเชียร ศรีภูธร. “ภาวะสุขภาพจิตทหารใหม่”. นาวิกศาสตร์. ปีที่ 95 เล่มที่ 9, กันยายน 2555.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

ณภัทร์ มาเพ็ง, จ่าอากาศเอกหญิง. “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 2553.

ตะวัน คงอุไร, นาวาอากาศเอก. “การศึกษาการพัฒนาจิตสำนึกด้านวินัยของกำลังพลกองบัญชาการกองทัพไทย”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยเสนาธิการทหาร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2554.

รัฐวุฒิ โรจนนิล, นาวาอากาศเอก. “การศึกษาลักษณะนายทหารปกครอง กรมนักเรียนนายเรืออากาศรักษาพระองค์ ที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายเรืออากาศ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, สาขาบริหารศาสตร์ ภาควิชาสังคมศาสตร์ กองวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, โรงเรียนนายเรืออากาศ, 2540.

กฎหมาย

- “กฎกระทรวง กำหนด ระยะเวลา การทำหน้าที่ เงินเดือน และค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบ และวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2553”,
ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 127, 22 กรกฎาคม 2553, หน้า 19 – 23.
- “พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558”, ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 132, 30 ธันวาคม 2558,
 หน้า 5 – 14.
- “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 95, 15 เมษายน
 2521. หน้า 1. และที่แก้ไขเพิ่มเติม.
- “พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พ.ศ. 2476”. ลงวันที่ 12 สิงหาคม 2476.
- “ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)”. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก,
 13 ตุลาคม 2561. หน้า 1.
- “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562”.
 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2562.
- “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และ
 สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562”.
 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2562.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- กลาโหม, กระทรวง. “นโยบายด้านการกำลังพลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปี
 งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒”. เอกสารอัดสำเนา. 2562.
- กลาโหม, กระทรวง. “แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้าง
 กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2569”. 2560.
- กลาโหม, กระทรวง. “ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579”.
 เอกสารอัดสำเนา. 2560.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

- ธีรนนท์ นันทขว้าง, พันเอก. “การเป็นทหารอาชีพ”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:
<http://www.cavalrycenter.com/learningcenter/index.php/km2/7-2014-02-06-04-44-48>. 14 มิถุนายน 2562.

ภาษาต่างประเทศ

DuBrin, J. Andrew. Leadership Research Findings, Practice, and Skill. Boston :
Houghton Mifflin, 1998.

Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. Organization Behavior Structure Process.
(9th ed). New York : McGraw-Hill, 1997.

Nelson, D.L., & Quick, J.C. Organizational Behavior : Foundations Realities and
Challenges. New York : West Publishing Company, 1997.

Yukl, G.A. Leadership in Organizations. New Jersey : Prentice-Hall, 1989.

ภาคผนวก

แบบสัมภาษณ์งานวิจัย

เรื่อง แนวทางการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
2. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
3. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

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

ผู้วิจัย จักขอบพระคุณที่ท่านสละเวลาให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ครั้งนี้

พลตรี ธีระยุทธ ศรีฟ้า

วปอ. รุ่นที่ 61

แนวทาง/กรอบแนวคิดในการสัมภาษณ์

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

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - สกุล

อายุ ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง

หน่วยงาน

เงินเดือน

ประเด็นการสัมภาษณ์

คุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1. ลักษณะท่าทาง (Bearing) วางตัวเหมาะสม อดทน

.....
.....

2. ความกล้าหาญ (Courage) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

.....
.....

3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) ศึกษาเหตุการณ์หรือภารกิจให้เข้าใจก่อน

.....
.....

4. ความไว้วางใจได้ (Dependability) เหมาะสม แน่นนอนตามแผนและภารกิจ

.....
.....

5. ความอดทน (Endurance) มีความบึกบึน ทั้งร่างกาย และจิตใจ

.....
.....

6. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) จดจ่อ สนใจต่อภารกิจอย่างจริงจัง

.....
.....

7. ความริเริ่ม (Initiative) คิดก่อนทำ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า

.....
.....

8. ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีความสุจริตใจ มีความสำนึกในหน้าที่

.....
.....

9. การตัดสินใจ (Judgment) ความรู้ทางเทคนิคมีบทบาทสำคัญ

.....
.....

10. ความยุติธรรม (Justice) เป็นกลาง หนักแน่น และตัดสินใจทันที

.....
.....

11. ความรู้ (Knowledge) รอบรู้นโยบายของหน่วยเป็นอย่างดี

.....
.....

12. ความจงรักภักดี (Loyalty) มีความจริงใจ

.....
.....

13. การรู้จักกาลเทศะ (Tact) ความแนบเนียน รู้จักการผ่อนหนักผ่อนเบา

.....
.....

14. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) เสียสละ และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

.....
.....

15. ความมองการณ์ไกล (Vision) ต้องมีวิสัยทัศน์

.....
.....

การปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1. รู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา

.....

.....

2. มีความสามารถ ทั้งทางเทคนิค และทางยุทธวิธี

.....

.....

3. แสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงาน

.....

.....

4. ตัดสินใจอย่างถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์

.....

.....

5. ทำตัวเป็นตัวอย่าง

.....

.....

6. รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา

.....

.....

7. แจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

8. พัฒนา เพื่อให้มีความรับผิดชอบ

.....

.....

10. ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ

.....

.....

11. ใช้หน่วยปฏิบัติภารกิจ ตามขีดความสามารถที่มีอยู่

.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พล.ต. ธีระยุทธ ศรีฟ้า
 วันเดือน ปีเกิด 6 มิถุนายน 2506
 การศึกษา โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 24
 วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
 รร.สธ.ทบ. รุ่นที่ 74

ประวัติการทำงานโดยย่อ

ผบ.มว.ร้อย ลว.ที่ 3
 นายทหารยุทธการและการฝึก ม.พัน.8
 ผบ.รถถัง ม.พัน.8
 ฝยก.จทบ.ส.บ.
 ผสธ.ประจำผู้บังคับบัญชา
 รอง ผอ.กรบ.สม.
 ผอ.กบพ.สกพ.สม.
 ผอ.สกกท.สม.
 ผช.จก.สม.

ตำแหน่งปัจจุบัน ผช.จก.สม.

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรอง
เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผู้วิจัย พลตรี วีระยุทธ ศรีฟ้า หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้ากรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ที่โลกและเป็นสังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กำลังสร้างปัญหา
ด้านความสมดุลของประชากร ในปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ
กระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังคมไทยก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงกับการประสบปัญหากำลังพลอยู่
ในวัยสูงอายุ ทั้งกำลังพลในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติภารกิจ
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกระทรวงกลาโหม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 52 กำหนดไว้ว่า “รัฐต้องพิทักษ์
รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพแห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทย
มีสิทธิอธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐ และความสงบเรียบร้อยของ
ประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีการทหาร การทูต และการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ
กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย”

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 8 กำหนด
อำนาจหน้าที่ สรุปได้ว่า “รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคาม ทั้งภายนอก
และภายในราชอาณาจักร ปราบปรามการกบฏและการจลาจล ปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจน
สนับสนุนภารกิจของสถาบันพระมหากษัตริย์ รักษาผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคงสนับสนุนรัฐในการ
พัฒนาประเทศ ป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ ช่วยเหลือประชาชนและปฏิบัติการทางทหาร
นอกเหนือจากสงครามเพื่อความมั่นคงแห่งราชอาณาจักร”

กระทรวงกลาโหมไม่ได้มีหน้าที่เฉพาะในเรื่องการป้องกันประเทศเพียงอย่างเดียว แต่ครอบคลุม
ภารกิจอื่นด้วย ทั้งการพัฒนาประเทศเพื่อความมั่นคง การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติ การช่วยเหลือ
ประชาชนและการปฏิบัติอื่นที่ไม่ใช่เรื่องการรบ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางด้านความมั่นคง
ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และแนวโน้มในอนาคต กระทรวงกลาโหมจะมีบทบาทสำคัญในฐานะหนึ่ง

ในกลไกด้านความมั่นคงที่สำคัญของรัฐ ที่มีไว้เพื่อสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงในมิติต่าง ๆ ทั้งยามปกติและในยามสงครามร่วมกับส่วนราชการอื่นและประชาชนมากยิ่งขึ้น

ด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบส่งผลให้กระทรวงกลาโหมจำเป็นต้องพัฒนากองทัพใหม่ โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาขีดความสามารถให้ปฏิบัติการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมสนับสนุน การปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การพัฒนาประเทศ ร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศอื่นในประชาคมอาเซียน และภูมิภาค รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่เป็นปัจจัยหลักต่อความสำเร็จและเป็น ทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

การปฏิบัติการกิจของกระทรวงกลาโหมให้สำเร็จตามเป้าหมายส่วนใหญ่จะต้องใช้กำลังพล หน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบเป็นหลัก แต่หากเกิดปัญหา กำลังพลมีอายุมากไม่สามารถปฏิบัติการ กิจได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงตามไปด้วย จึงจำเป็นต้อง เร่งพัฒนาศักยภาพกำลังพลที่มีห้วงอายุที่เหมาะสมให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติการกิจทดแทน กำลังพล

กระทรวงกลาโหมมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 มาตรา 4/1 ที่กำหนดไว้ว่า “ในกรณีมีเหตุจำเป็นและสมควร กระทรวงกลาโหมอาจออกประกาศกำหนดให้รับ บุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติการกิจใดเป็นการเฉพาะ โดยอาจเรียกชื่อและ กำหนดตำแหน่งได้ตามความเหมาะสม และกำหนดให้มีชั้นยศทหารด้วยหรือไม่ก็ได้ กำหนดระยะเวลา การทำหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบ และวินัย ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง”

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 มาตรา 30 “กระทรวงกลาโหมอาจรับ กำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร”

นโยบายเร่งด่วนของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประจำปีงบประมาณ 2562 “พัฒนาระบบกำลังสำรองตามพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ให้มีผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามกรอบของกฎหมายที่กำหนด นอกจากนั้นให้ความสำคัญกับการควบคุมยุทธภัณฑ์การสำรองอาวุธ ยุทโธปกรณ์ตามความเหมาะสม และพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการระดมสรรพกำลังให้สอดคล้องกับ ความต้องการของกองทัพตามแผนป้องกันประเทศ ตลอดจนเร่งรัดแนวทางการนำกำลังพลสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ทั้งนี้ จะต้องรณรงค์ และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจกับประชาชนทั่วไปและกำลังพลสำรองให้ได้รับทราบถึงความสำคัญ ในการเตรียมพร้อมและสนับสนุนภารกิจทางทหารตั้งแต่ในภาวะปกติอย่างต่อเนื่อง” ซึ่งจะสามารถ แก้ปัญหา กำลังพลสูงอายุได้ระดับหนึ่ง กล่าวคือกำลังพลสำรองที่จะเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว จะมีอายุไม่เกิน 30 ปี สำหรับนายทหารประทวน และอายุไม่เกิน 35 ปี สำหรับนายทหารสัญญาบัตร

เข้ามาทำหน้าที่ทหารตามสัญญาจ้างครั้งละ 4 ปี ต่อสัญญาได้อีก 4 ปี รวมแล้ว 8 ปี หลังจากนั้นปลดออกจากประจำการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม ประกอบกับการมีระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 ที่ออกมารองรับการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
2. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
3. เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วย เมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวต่อการปฏิบัติภารกิจภายในกองทัพ ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่เหมาะสมต่อไป

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร คือ ผู้บังคับหน่วย การวิจัยครั้งนี้ เป็นสอบถามถึงความคาดหวังและการรับรู้ที่จะเกิดขึ้นของผู้บังคับหน่วยเมื่อนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากบุคคลดังกล่าว จำนวน 23 นาย คือ ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 8 นาย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยเฉพาะหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงที่นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาปฏิบัติหน้าที่ภายในกองทัพ

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2561 – พฤษภาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดย

1. ศึกษาข้อมูลพื้นฐานในเรื่องสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน การบริหารจัดการกำลังพลสำรองและกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้นำทางการทหาร ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วย จำนวน 15 นาย และผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการกำลังพล จำนวน 23 นาย
3. นำข้อมูลตามข้อ 1 – 2 มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อได้แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ความคาดหวังต่อคุณลักษณะของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ต้องการมีด้วยกัน 15 ประการ ประกอบด้วย
 1. ลักษณะท่าทาง ที่สง่างาม องอาจ ผึ่งผาย อากัปกิริยาเหมาะสมกับการสวมเครื่องแบบทหาร
 2. ความกล้าหาญ ทั้งทางกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ หรือเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่ออันตราย
 3. ความเด็ดขาด ในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว โดยอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาข้อเท็จจริงและเลือกหนทางปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อให้ภารกิจประสบความสำเร็จ
 4. ความไว้วางใจได้ โดยสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บังคับบัญชาว่าจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ รวมทั้งรักษาความลับทางราชการไม่ให้เปิดเผย

5 ความอดทน ในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ยากลำบาก ตรากตรำ โดยต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจภายในสถานการณ์กดดันให้สำเร็จลุล่วงไปโดยตลอด

6 ความกระตือรือร้น ต่อหน้าที่และให้ความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งเอาใจใส่และมีจิตใจจดจ่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

7 ความริเริ่ม ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ตลอดจนพัฒนาวิธีการและแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8 ความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและต่อหน้าที่ โดยมั่นคงในหลักการโปร่งใสตรวจสอบได้ ตั้งมั่นอยู่ในหลักธรรมซึ่งจะนำมาสู่ความไว้วางใจ

9 การตัดสินใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถที่มี แก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานให้ได้ข้อตกลงใจที่ดีที่สุด

10 ความยุติธรรม มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง โดยไม่ยอมให้อารมณ์หรือความรู้สึกส่วนตัวมาใช้ในการตัดสินใจ

11 ความรู้ ต้องมีความรู้ในหน้าที่ของตนเองอย่างถ่องแท้ รวมทั้งการศึกษาความรู้เพิ่มเติมและเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะในเรื่องงานเท่านั้น แต่ยังมีความรอบรู้ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

12 ความจงรักภักดี ต่อสถาบันชาติ ศาสนาและมหากษัตริย์ รวมทั้งหน่วยงานของตน โดยแสดงออกถึงความรัก เชื้อมั่น และเทิดทูน ตลอดจนรักษาไม่ให้เกิดความเสียหาย

13 การรู้จักกาลเทศะ รู้จักธรรมเนียมปฏิบัติ รู้จักสถานที่และเวลาที่เหมาะสมในการแสดงออกทั้งการให้ความเคารพความอาวุโสทางทหาร การให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และสภาพอ่อนโยน

14 ความไม่เห็นแก่ตัว โดยยอมเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อความสุขของส่วนรวมและไม่เอาเปรียบสังคม

15 ความมองการณ์ไกล มีมุมมองในการวางแผนและแนวคิดในการปฏิบัติงานสามารถคาดเดาสິงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเป็นเหตุผลและทันต่อสถานการณ์

2. ความคาดหวังต่อการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ต้องการมีด้วยกัน 10 ประการ ประกอบด้วย

1 รู้จักตนเอง หาหนทางปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา หมายถึงรู้ถึงจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเอง ให้มีความมั่นใจและมีความรู้ความสามารถทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันเสมอ

2 มีความสามารถทั้งทางเทคนิคและทางยุทธวิธี โดยทบทวนความรู้และฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนหาความรู้เพิ่มเติม และวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3 แสวงหาความรับผิดชอบ มีความรับผิดชอบในงาน โดยปฏิบัติหน้าที่ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มขีดความสามารถ รวมทั้งไม่เลือกงานและรับผิดชอบในผลที่เกิดจากการตัดสินใจโดยไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

4 ตัดสินใจอย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ โดยการตัดสินใจอยู่บนการแสวงหาข้อเท็จจริงพิจารณาหนทางปฏิบัติและเลือกหนทางปฏิบัติที่ถูกต้องและดีที่สุด ภายในระยะเวลาที่เหมาะสมและทันต่อเวลา

5 ทำตัวเป็นตัวอย่าง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีให้กำลังพลอื่น ๆ ทั้งการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

6 รู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา โดยสังเกตและศึกษาการปฏิบัติตนและแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะนิสัย และชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งครอบครัว เพื่อเรียนรู้และเข้าใจในการทำงานร่วมกันให้เกิดความสอดคล้องและเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7 แจ้งเรื่องราวที่เกี่ยวข้อง โดยมีช่องทางในการติดต่อ ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ที่แพร่หลายและรวดเร็ว เพื่อให้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้อง เป็นหลักประกันความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

8 การพัฒนาเพื่อให้ความรับผิดชอบ โดยมีการฝึกฝน และเสริมสร้างความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

9 ฝึกให้รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ การทำงานเป็นทีมเป็นหลักการสำคัญในการปฏิบัติการทางทหาร การรู้จักแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การประสานสอดคล้อง และการแบ่งมอบงานให้เหมาะสมต่อความสามารถของแต่ละคน และการฝึกให้ทำงานร่วมกันจะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

10 ใช้หน่วยปฏิบัติการกิจตามขีดความสามารถที่มีอยู่ กำลังพลสำรองควรมีขีดความสามารถเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เข้าปฏิบัติงาน โดยจะต้องสามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกับกำลังพลของหน่วยที่มีอยู่ ตามภารกิจที่หน่วยได้รับมอบหมาย

3. แนวทางการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติการกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มาวิเคราะห์ร่วมกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวทางการบริหารจัดการกำลังพลสำรองตลอดจนสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน เพื่อให้ข้อแนะนำแนวทาง ให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา โดยได้แนวทางสำคัญ ดังนี้

3.1 การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะบุคคลของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราว ที่นอกเหนือจากระเบียบหลักเกณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการคัดเลือกกำลังพลสำรอง โดยทั่วไป เช่น ลักษณะรูปร่าง การไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร หรือการไม่เคยกระทำความผิดทางอาญา เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะเฉพาะที่ควรกำหนดเป็นแนวทางในการคัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการ ได้แก่ บุคลิกลักษณะท่าทางที่สง่างามเหมาะสมต่อการเป็นทหาร การตรวจสอบแนวคิดและทัศนคติต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ โดยการทดสอบวิภาวะวิสัย

3.2 การกำหนดขีดความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งได้แก่ ความรู้ในเรื่องของหน้าที่ในการทำงาน ความรอบรู้ในเรื่องที่สนับสนุนต่อการทำงาน ขีดความสามารถที่ตอบสนองหรือสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานเช่น ความรู้ทางช่าง หรือเครื่องมือพิเศษ

3.3 การตรวจสอบมโนธรรมหรือจริยธรรมพื้นฐาน ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม มีความเสียสละ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและสถาบันหลักของชาติ

ข้อเสนอแนะ

ผู้ทำวิจัยเห็นว่า ปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้กรุณาอนุมัติระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562 และมีผลใช้บังคับแล้ว ซึ่งอยู่ระหว่างการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติงานจริง ซึ่งการวิจัยแนวทางในการกำหนดคุณลักษณะและการปฏิบัติภารกิจของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บังคับบัญชานี้ จะเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่หน่วยจะสามารถนำไปใช้เพื่อประกอบการคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับความคาดหวังของผู้บังคับหน่วยต่อคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจที่หน่วยต้องการ โดยหน่วยควรจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจริงกับแนวทางการคัดเลือกให้มีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป ผู้ทำวิจัยเห็นว่า ควรเริ่มที่จะทำการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคล (กำลังพลสำรอง) ที่สนใจได้รับทราบ และเกิดความสนใจในการเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้หน่วยงานรวมถึงผู้บังคับบัญชาได้กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่มีคุณลักษณะและต่อการปฏิบัติภารกิจที่หน่วยต้องการต่อไป