

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ
ของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

โดย

พลตรี วรวุฒิ วุฒิศิริ
ผู้บัญชาการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2561- 2562

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ” ลักษณะวิชา การทหาร ของ พลตรี วรวุฒิ วุฒิศิริเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 61ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช 2561 - 2562

พลโท

(ขจรฤทธิ์ นิลกำแหง)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ลักษณะวิชา การทหาร

ผู้วิจัย พลตรี วรวุฒิ วุฒิศิริหลักสูตรวปอ.รุ่นที่ 61

การวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกและเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องตลอดจนระบบทหารกองประจำการของกองทัพบกและต่างประเทศที่น่าสนใจรวมทั้งรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการโดยตรงและนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์สังเคราะห์และตีความเพื่อสร้างข้อสรุปเชิงนามธรรมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ในระดับกองทัพภาคไม่มีกองฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบเป็นภาพรวมการดำเนินงานมีระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนมากและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานขาดทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษระบบการเกณฑ์ยังเป็นในลักษณะเชิงรับระบบการฝึกยังไม่สอดคล้องกับภัยคุกคามในปัจจุบันสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการมีน้อยซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลพลเรือนไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์ทหารขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแนวทางการพัฒนาระบบฯ ควรจัดตั้งกองสรรพกำลังกองทัพภาคเพื่อกำกับดูแลในภาพรวมประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อปลุกเร้าให้บุคคลพลเรือนมาเข้ารับการเกณฑ์ให้มากขึ้นการคัดสรรควรพิจารณาคุณวุฒิหรือขีดความสามารถทางพลเรือนเป็นองค์ประกอบหลักเพื่อความเหมาะสมกับการบรรจุทหารกองประจำการตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติปรับปรุงหลักสูตรการฝึกทหารกองประจำการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันพัฒนาขีดความสามารถของครูฝึกให้มีคุณภาพพัฒนาขีดความสามารถของทหารกองประจำการให้สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพพิจารณาสิทธิของทหารกองประจำการให้เหมาะสมมากขึ้นกว่าในปัจจุบันและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน

ABSTRACT

Title The Efficient Development of the Royal Thai Army's conscripted soldiermanagement system

Field Military

Name Major GeneralWorawootWoottisiri**Course**NDC **Class**61

The objectives of this qualitative research on the efficient development of the Royal Thai Army's conscripted soldier management system are to study the present Army's conscripted soldier management system and to propose the guidelines for the efficient development of the army's conscripted soldier management system. The researcher conducted a study on concepts, related theories and relevant regulations, as well as the conscripted soldier systems of the Royal Thai Army and other countries. The collection of primary data in this research was conducted from in-depth interviews with key informants who are working directly related to the army's conscripted soldier management system. The data were summarized according to determined criteria, then analyzed, synthesized and interpreted to obtain abstract conclusion of research objective.

Although the research found that the present Army's conscripted soldier management system has many problems, the guidelines for the efficient development of the Royal Thai Army's conscripted soldier management system are provided in the research to solve them.

คำนำ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นเอกสารวิจัยประกอบการศึกษาตามหลักสูตรหลักการ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากตระหนักถึงความสำคัญของทหารกองประจำการ ซึ่งเป็นพลังอำนาจของชาติที่จะประกันความอยู่รอดของชาติ และดำรงความต่อเนื่องในการรบของกองทัพ ในสภาวะที่ภัยคุกคามด้านความมั่นคงมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากกำลังพลทหารกองประจำการถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ในกองทัพบกจึงควรมีการศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของกองทัพบกและสภาพแวดล้อม โดยคาดว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสอดคล้องกับบทบาทของกองทัพบกและภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันต่อไป

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า เอกสารวิจัยส่วนบุคคลนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำเอาข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เพื่อการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเหมาะสมกับภัยคุกคามที่จะมีพัฒนารูปแบบที่ซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพบกต่อไป

พลตรี

(วรวุฒิ วุฒิศิริ)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะความกรุณาของอาจารย์หลายท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะ พันเอกหญิงสุวิภาทร ทั้งทอง อาจารย์ที่ปรึกษา และ พันเอก บัณฑิต บำเรอราช ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา รวมทั้งคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และให้แนวทางในการจัดทำเอกสารวิจัย ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์รวมถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้ให้ข้อมูล และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์ที่พึงได้รับจากเอกสารวิจัยฉบับนี้ ขอมอบความดีนี้ให้กับทุกท่านที่มีส่วนสำคัญ ในการทำให้เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จ หากมีข้อผิดพลาดและข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับ และขออภัยมา ณ โอกาสนี้

พลตรี

(วรวิภาทร สุวิภาทร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
คำนำ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ซ
บทที่ ๑ บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	5
คำจำกัดความ	6
บทที่ ๒ หลักการ ทฤษฎี แนวคิด และหลักนิยามที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนา	8
ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่	10
ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง	11
การวิเคราะห์ SWOT	15
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	17
ระบบทหารกองประจำการของกองทัพบก	21
ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	51
กรอบแนวคิดในการวิจัย	53
สรุป	54

บทที่ ๓	สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการ	
	ทหารกองประจำการของกองทัพบก	55
	สภาพแวดล้อม	55
	ภัยคุกคามด้านความมั่นคง	63
	สรุป	64

สารบัญ(ต่อ)

		หน้า
บทที่ ๔	แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการ	
	ทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ	66
	สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล	70
	อภิปรายผล	75
	สรุป	79
บทที่ ๕	สรุปและข้อเสนอแนะ	80
	สรุป	80
	ข้อเสนอแนะ	83
	บรรณานุกรม	84
	ภาคผนวก	86
	แบบสอบถาม	87
	ประวัติย่อผู้วิจัย	88

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 สถิติการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ	34
2-2 อัตราเงินเดือนทหารกองประจำการ	37
2-3 เปรียบเทียบการเกณฑ์ทหารในประเทศอาเซียน	50
2-4 การเกณฑ์ทหารในประเทศที่น่าสนใจ	50

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
2-1 แสดงกระบวนการพัฒนาองค์กร	9
2-2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย	53

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกหลังยุคสงครามเย็น แม้จะไม่ปรากฏแนวโน้มความขัดแย้งในระดับรุนแรงถึงขั้นนำไปสู่สงคราม แต่ประเทศต่างๆ ก็มีการเสริมสร้างพลังอำนาจทางทหารของตนให้เข้มแข็งอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนากองทัพให้เข้มแข็ง มิใช่เพียงเพื่อการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์ของชาติเท่านั้น แต่พลังอำนาจทางทหารยังส่งผลเชิงบวกต่อพลังอำนาจของชาติด้านอื่นด้วย ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ 2550 มาตรา 77 กำหนดว่า “รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ” กองทัพบกถือเป็นองค์กร และกลไกที่สำคัญของรัฐบาลในการป้องกันประเทศ และรักษาความมั่นคงของชาติ การที่จะมีความเข้มแข็งสามารถปฏิบัติการตามที่ได้รับมอบจากรัฐบาลและช่วยเหลือประชาชนได้นั้น กองทัพบกจะต้องมีโครงสร้างการจัดที่เหมาะสม มีกำลังพลเพียงพอ และอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย แต่การจัดกองทัพบกของชาติต่างๆ ทั่วโลก แม้แต่ชาติมหาอำนาจก็ไม่สามารถจัดกำลังพล และอาวุธยุทโธปกรณ์ให้พร้อมที่จะทำสงครามได้ตั้งแต่ยามปกติ เพราะการจัดเช่นนั้นจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณของชาติอย่างมหาศาล ในส่วนของกองทัพบกไทยนั้น กำลังประจำการที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ทหารกองประจำการ ถ้าหากสามารถบริหารจัดการกำลังพลในส่วนนี้ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด จะเป็นผลให้กองทัพบกสามารถบรรลุต่อภารกิจที่ได้รับมอบมากยิ่งขึ้นไปด้วย

ปัจจุบันบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้ประเทศในภูมิภาคอาเซียนต้องเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ซึ่งมีใช้เฉพาะมิติด้านการทหารเท่านั้น ทั้งยังมีความจำเป็นต้องรวมตัวกันเพื่อเพิ่มอำนาจต่อรอง และขีดความสามารถทางการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคอื่นๆ ในปี 2558 กลุ่มประเทศอาเซียนจึงร่วมกันจัดตั้งเป็นประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก คือ ประชาคม

การเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political–Security Community) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio–Cultural Community) โดยเสาหลักประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียนนั้น มุ่งส่งเสริมความร่วมมือในด้านการเมืองและความมั่นคง เพื่อเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค และทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สามารถแก้ปัญหาและความขัดแย้งโดยสันติวิธี จากพัฒนาการดังกล่าว กระทรวงกลาโหมได้มีการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติรองรับ ซึ่งมีสาระสำคัญหลายประเด็น เช่น การปรับปรุงยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม การจัดตั้งกลุ่มงานด้านกฎหมายของกระทรวงกลาโหมเกี่ยวกับงานด้านอาเซียน การบูรณาการกิจกรรมอาเซียนที่มีอยู่แล้ว การจัดทำแผนงานงบประมาณงานการฝึกกรรมการจัดตั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ การส่งมอบภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจ การป้องกันประเทศ และการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยงานราชการอื่นๆ ทำหน้าที่แทนทหาร การปรับปรุงหน่วย ยุทโธปกรณ์ บุคลากร ให้มีความเป็นสากล และการปรับปรุงแผนการป้องกันประเทศ เป็นต้น

ในปี 2561 ได้ประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561 – 2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” โดยประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกရာช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวย

ประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกองทัพบกเป็นเครื่องมือหลักในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนให้ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคงบรรลุผลสมความมุ่งหมาย

กำลังพลทหารกองประจำการ เป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อกองทัพบก จากที่ผ่านมา ระบบการบริหารจัดการกำลังพลทหารกองประจำการ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เช่น รูปแบบโครงสร้าง กระบวนการคัดเลือกและระบบการฝึกของทหารกองประจำการ เป็นต้น ซึ่งยังไม่สัมพันธ์กับภารกิจที่ต้องกระทำ ถ้าหากยังไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจัง จะทำให้ลดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แต่ถ้าสามารถจัดระบบการบริหารจัดการกำลังพลทหารกองประจำการได้เรียบร้อย มีรูปแบบโครงสร้างที่ดี มีระบบการคัดเลือก ระบบการฝึก และระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ถูกต้อง เหมาะสม จะสามารถตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากำลังพลส่วนนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อพลังอำนาจของชาติ ที่กองทัพบกต้องมีการดำเนินการตามแนวนโยบายอย่างจริงจัง พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นว่า เมื่อบริบทของกองทัพและสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป กำลังพลทหารกองประจำการซึ่งเป็นกำลังพลส่วนมากของกองทัพบก จึงควรได้รับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สามารถสอดคล้องกับบทบาทของกองทัพบก และภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาระบบกำลังพลทหารกองประจำการนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในทุกองค์ประกอบ รวมทั้งพิจารณาถึงผลกระทบอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อทหารกองประจำการของกองทัพบกต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค/ข้อขัดข้อง รวมถึงความไม่สมบูรณ์สอดคล้องของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกในสภาวะปัจจุบัน
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องรองรับกับบทบาทของกองทัพบกและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของกองทัพบก และสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา : ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลจากตำรา เอกสารอ้างอิง และเอกสารของทางราชการแล้วนำมาวิเคราะห์ตามองค์ประกอบของแนวคิดทฤษฎีการพัฒนา ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ และทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยผู้วิจัยกำหนดองค์ประกอบที่จะศึกษาเฉพาะด้านที่สำคัญและเหมาะสมกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง

1.2 ด้านกระบวนการ

1.3 ด้านบุคลากร

1.4 ด้านวัฒนธรรม

1.5 ด้านเทคโนโลยี

1.6 ด้านกำลังพล

2. ด้านประชากร : ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกหรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ประกอบด้วยฝ่ายอำนวยการของกองทัพบก กองทัพบก กำลังพลของมณฑลทหารบก กำลังพลของหน่วยฝึกฯ/หน่วยรับการบรรจุ และทหารกองประจำการ รวมทั้งสิ้น 10 นาย

3. ด้านระยะเวลา : การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในเดือนตุลาคม 2561 ถึง พฤษภาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. วิธีการวิจัย : เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก เพื่อให้การศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. แหล่งข้อมูล :

2.1 ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบหรือกำหนดนโยบาย และมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกโดยตรง

2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักฐาน การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) : ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก จำนวน 10 นาย ประกอบด้วย

3.1 ระดับผู้วางแผน ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการของกองทัพบกและกองทัพภาค จำนวน 3 นาย

3.2 ระดับผู้ปฏิบัติ ได้แก่ กำลังพลของมณฑลทหารบก กำลังพลของหน่วยฝึกฯ/หน่วยรับการบรรจุ และทหารกองประจำการ จำนวน 7 นาย

4. ประเด็นที่ศึกษา : ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหา ได้แก่

4.1 ความคิดเห็นต่อระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกในปัจจุบัน

4.2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย : ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) โดยมีแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเนื้อหาจะมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้รับการสัมภาษณ์ และเพื่อให้ได้ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก รวมถึงการเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

6. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ : โดยอาศัยข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทั้งจากเอกสาร หลักฐาน การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำมาสร้างประเด็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผ่านการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการปรับปรุงตามคำแนะนำ เพื่อให้ข้อคำถามมีความถูกต้อง สมบูรณ์ ครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือมากที่สุดก่อนนำไปสัมภาษณ์

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล :

7.1 ประธานผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มต่างๆ ที่มีชื่อรับการสัมภาษณ์และไปทำการสัมภาษณ์ ณ ต้นสังกัดของผู้ให้ข้อมูล โดยจัดทำตารางเวลาการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับเนื้อหาและข้อมูลที่ต้องการทราบ

7.2 จัดบันทึกเนื้อหาการสัมภาษณ์ บันทึกเสียง และบันทึกภาพการสัมภาษณ์

8. การวิเคราะห์ข้อมูล :

8.1 นำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร ข้อมูลภาคสนาม และข้อมูลที่บันทึกไว้ในแถบบันทึกเสียงมาถอดความด้วยวิธีการสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่กำหนดไว้ในขอบเขตด้านเนื้อหา ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปพร้อมกับการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและทำการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียดในทุกแง่มุม เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาทุกๆ ด้าน

8.2 หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาประมวล รวบรวมเป็นหมวดหมู่ จัดระเบียบ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตรวจสอบความถูกต้องและเก็บข้อมูลเสริมให้มีเนื้อหาสมบูรณ์

8.3 นำข้อมูลที่ได้ตรวจสอบและเก็บข้อมูลเสริมแล้วทั้งหมด มาวิเคราะห์ (Analysis) ด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis Technique) สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงนามธรรม (Analytic Induction) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค/ข้อขัดข้อง รวมถึงความไม่สมบูรณ์สอดคล้องของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ในสภาวะปัจจุบัน

2. ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องรองรับกับบทบาทของกองทัพบกและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน

คำจำกัดความ

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก

หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ

	หมายถึง	กรรมวิธีในการดำเนินการทั้งปวงต่อกำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการเกณฑ์และการใช้กำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการควบคุมกำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลทหารกองประจำการ และระบบการเรียกพลหรือระดมพล
ด้านโครงสร้าง	หมายถึง	โครงสร้างการจัด หรือรูปแบบการทำงานของหน่วยที่รับผิดชอบกิจการกำลังพลทหารกองประจำการ ได้แก่ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน หน่วยเรียกเกณฑ์ และหน่วยฝึกฯ
ด้านกระบวนการ	หมายถึง	กิจกรรม หรือขั้นตอนในการดำเนินงานในแต่ละระบบย่อย
ด้านบุคลากร	หมายถึง	กำลังพล หรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ
ด้านวัฒนธรรม	หมายถึง	ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมของกำลังพลทหารกองประจำการ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ กระตุ้นความผูกพันร่วมกัน และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์กร
ด้านเทคโนโลยี	หมายถึง	เครือข่ายทางเทคโนโลยีและเครื่องมือสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของกำลังพลทหารกองประจำการ และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ด้านกำลังพล	หมายถึง	ทหารกองประจำการ ซึ่งมีคุณสมบัติในด้านความรู้ความสามารถ และความชำนาญ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
ทหารกองเกิน	หมายถึง	ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 ของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 แล้ว
ทหารกองประจำการ	หมายถึง	ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้เข้ารับราชการในกองประจำการจนกว่าจะได้ปลด

ทหารประจำการ	หมายถึง	ทหารซึ่งรับราชการตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ซึ่งไม่ใช่ทหารกองประจำการ
ทหารกองหนุนประเภทที่ 1	หมายถึง	ทหารที่ปลดจากกองประจำการ โดยรับราชการใน กองประจำการจนครบกำหนด หรือทหารกองเกิน ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ แล้วปลดเป็นกองหนุน
ทหารกองหนุนประเภทที่ 2	หมายถึง	ทหารที่ปลดจากกองเกินตามมาตรา 39 หรือปลดจาก กองประจำการตามมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติ รับราชการทหาร พ.ศ.2497
พ้นราชการทหารประเภทที่ 1	หมายถึง	ทหารซึ่งถูกปลดโดยที่ได้รับราชการในชั้นต่าง ๆ จนครบ กำหนดหรือโดยที่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่ สามารถจะรับราชการทหารได้ในระหว่างรับราชการ
พ้นราชการทหารประเภทที่ 2	หมายถึง	ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ที่มีอายุสี่สิบหกปีบริบูรณ์ แล้วหรือทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ซึ่งพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคอันไม่สามารถ จะรับราชการทหารได้ในระหว่างรับราชการทหาร ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 หรือนายทหารสัญญาบัตรที่ถูกปลดโดยถูกถอดหรือ ออกจากยศ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของ กองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนา
2. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่
3. ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง
4. การวิเคราะห์ SWOT
5. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
6. ระบบทหารกองประจำการของกองทัพบก
7. ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดของการวิจัย

แนวคิด และทฤษฎีการพัฒนา

การพัฒนา (Development) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้แปล คำว่า “การ” หมายถึง งาน สิ่งหรือเรื่องที่ทำ และแปลคำว่า “พัฒนา” หมายถึง ทำให้เจริญ ดังนั้น “การพัฒนา” จึงหมายถึง “การทำให้เจริญ” ซึ่งอาจอธิบายความหมายแบบกว้างๆ ได้ว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาไว้ 3 ประการ คือ

ประการที่ 1 การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการ กำหนดทิศทาง นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่า จะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและถูกพัฒนา

ประการที่ 2 เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาอยู่ที่ “คน” คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและรับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่มหรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้น การพัฒนาจึงรวมถึงการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมวัฒนธรรม

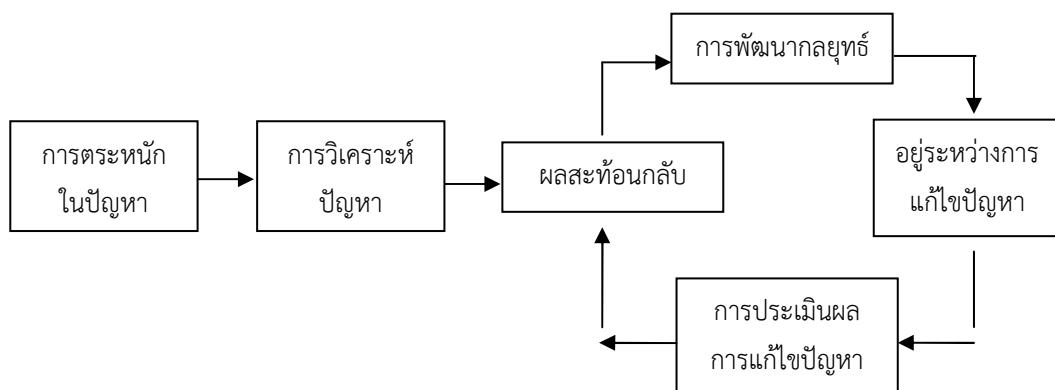
ประการที่ 3 เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคนหรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดี ด้านต่างๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

การพัฒนาองค์การ คือ การเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน (Planned Change) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบโดยรวม ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการผลักดัน สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อประสิทธิภาพและการเจริญก้าวหน้าขององค์การ โดยมีกระบวนการพัฒนาองค์การ (The Organization Development Process) อย่างเป็นระบบ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550 : 272-274)

การพัฒนาองค์การ (Organization Development : OD) เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การทุกระบบอย่างมีแบบแผน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางก้าวหน้าขึ้นในอนาคต เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความเจริญเติบโต และเพื่อความสามารถในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

สมใจ ลักษณะ (2542 : 321) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาองค์การไว้ว่า เป็นกระบวนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความคิด ความรู้สึก และการปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้องกับองค์การทุกฝ่าย โดยใช้วิธีการที่เป็นระบบของการวิเคราะห์ปัญหา วางแผนแก้ปัญหา ประสานงาน กำกับ ติดตามการแก้ปัญหาและประเมินผลการแก้ปัญหา มุ่งสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

แผนภาพที่ 2-1 แสดงกระบวนการพัฒนาองค์การ



ที่มา : H.A.F Rash, 1997.

ทฤษฎีบทบาท-การได้รับ (Role-Taking) จอร์จ เฮอร์เบิร์ต เมด (George Herbert Mead, 1863-1931 อ้างถึงใน งามพิศ สัตย์สงวน, 2532: 108) ได้แบ่งตน (Self) ออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย

1.1 สถาบัน ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์การ ซึ่งจะเป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัทร้านค้า หรือโรงงานต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ครอบคลุมอยู่

1.2 บทบาทตามหน้าที่ สถาบันจะกำหนดบทบาท หน้าที่ และตำแหน่งต่างๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎและหลักการอย่างเป็นทางการและมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่

1.3 ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก เป็นความคาดหวังที่สถาบัน หรือบุคคลภายนอกคาดหวังว่า สถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังมีค่านิยม (Values) ของสังคมครอบคลุมอยู่

2. ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย

2.1 บุคลากรแต่ละคนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เป็นบุคคล ในระดับต่าง ๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไป จากวัฒนธรรมโดยรวม

2.2 บุคลิกภาพ หมายถึง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ เจตคติ อารมณ์ และแนวคิด ซึ่งบุคคลที่เข้ามาทำงานในสถาบันนั้นจะมีความแตกต่างกันอยู่ และมีธรรมเนียมของแต่ละบุคคลเป็นอิทธิพลครอบงำอยู่

2.3 ความต้องการส่วนตัว (Need-Dispositions) บุคคลที่มาทำงานสถาบัน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป บางคนทำงานเพราะต้องการเงินเลี้ยงชีพ บางคนทำงานเพราะความรัก บางคนต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความก้าวหน้า บางคนต้องการการยอมรับ บางคนต้องการความมั่นคงปลอดภัย เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีค่านิยมของตนเองครอบคลุมอยู่

ด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบัน ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด เพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมาตรงกับความต้องการผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วยตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่อิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้

สรุปได้ว่า การพัฒนา เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การทุกระบบอย่างมีแบบแผนในทิศทางก้าวหน้าขึ้นในอนาคต เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเพื่อปรับตัวให้เข้ากันได้กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป และในการศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ซึ่งระบบดังกล่าวก็มีกลไกการทำงานคล้ายกับองค์การขนาดใหญ่ ดังนั้น ในการพัฒนาจึงควรต้องพิจารณาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน และกำหนดแนวทางในการพัฒนาให้สอดคล้องกันทุกระบบ รวมถึงบุคลากรทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ควรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

พาร์สัน (Talcott Parsons อ้างถึงใน วาสนา วงศ์ยิมย่อง, 2539 : 13) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกัน เป็นผู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural-Functional Theory) เป็นอย่างมาก เขาได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมไว้ว่า สังคมมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบต่างๆ ซึ่งได้แก่สถาบันทางสังคม แต่ละส่วนประกอบจะมีลักษณะเช่นเดียวกับส่วนประกอบของร่างกาย คือ มีหน้าที่แตกต่างกันไป เพื่อให้สังคมคงอยู่ โดยภาวะปกตินั้นสังคมใดๆ แม้ว่าจะอยู่ภายใต้ภาวะของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมก็ตาม การเปลี่ยนแปลงต่างๆ จะมีลักษณะสมดุล (Equilibrium) ซึ่งพาร์สันเรียกสภาพการเปลี่ยนแปลงแบบสมดุลนี้ว่าการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพหรือการเคลื่อนที่ดุลยภาพ (Moving Equilibrium) ทั้งนี้ เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเริ่มขึ้นจากส่วนใดก็ตาม ผลกระทบก็เกิดขึ้นนั้นจะทำให้ส่วนอื่นๆ ของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วยโดยอัตโนมัติ เพื่อเป็นการรักษาขอบเขตของระบบ หรือรักษาบทบาทและสถานภาพของสถาบันให้คงความสำคัญต่อสังคมตามเดิม

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างทางสังคมอย่างหนึ่ง อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กรอื่นๆ ในด้านบวกหรือในด้านลบก็ได้ ในกรณีที่องค์กรต้องสูญเสียผลประโยชน์ (Vested Interest) หรือสูญเสียความคาดหวังแห่งบทบาท (Role Expectation) องค์กรนั้นย่อมพยายามเหนี่ยวรั้งการเปลี่ยนแปลง ส่วนองค์กรที่ได้รับผลกระทบทางบวก ก็มีแนวโน้มที่จะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงนั้น ภาวะของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสองฝ่ายนี้เองที่พาร์สันถือว่าเป็นดุลยภาพ ในความเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีของพาร์สันได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายเนื่องจากสามารถนำมาเปรียบเทียบ วิเคราะห์แก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนใช้ในการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของพาร์สัน เน้นที่บทบาท และสถานะภาพเป็นหลัก ในการปฏิสัมพันธ์กันทางสังคม โดยสถานะภาพหมายถึง ตำแหน่งทางโครงสร้าง และบทบาทหมายถึง สิ่งที่ผู้กระทำ

กระทำตามสถานภาพ นอกจากนี้ องค์ประกอบของโครงสร้าง ซึ่งรวมถึง ความรู้สึกผูกพัน (Collectivism) บรรทัดฐาน (Norm) และค่านิยม (Values) โดยการนำองค์ประกอบเหล่านี้ไปสู่ผู้กระทำเพื่อให้เกิดความสำนึกต่อสังคม

ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Management of Change) คือ การจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์การ เพื่อให้องค์การได้รับผลดี และลดผลกระทบในทางที่ไม่ดีของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะช่วยให้องค์การดำเนินงานไปได้อย่างต่อเนื่อง ราบรื่น สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าไปได้

ความสำคัญของการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1. องค์การที่มีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะปรับตัวได้ทันกับปัญหา และการท้าทายของสภาพแวดล้อมได้ ความสำเร็จขององค์การในยุคของการเปลี่ยนแปลงไม่ได้อยู่ที่ขนาด แต่อยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ตลาด คู่แข่ง ลูกค้า ผู้รับบริการและแหล่งทรัพยากรต่างๆ
2. การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีช่วยให้องค์การเห็นโอกาส และภัยคุกคามต่างๆ ที่เกิดขึ้น และสามารถปรับการดำเนินงานเพื่อคว้าโอกาส และ หรือจัดการกับภัยคุกคามได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปโดยราบรื่น ต่อเนื่อง ไม่ต้องติดขัด ชะงักงันโดยเฉพาะในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง
4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะช่วยให้องค์การไม่สับสน วุ่นวาย ไร้สาระสาย เมื่อต้องเผชิญกับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน
5. การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ดี จะช่วยให้องค์การได้ปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ และจะช่วยให้มีการนำศักยภาพที่มีอยู่ในองค์การมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลง

ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงในองค์การแบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Gradual Change) ซึ่งเป็นการค่อยๆ ปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในองค์การเป็นระยะๆ ทีละส่วน โดยมีความแตกต่างจากสิ่งเดิมไม่มากนัก
2. การเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง (Radical Change) เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบางครั้งก็เป็นแบบถอนรากถอนโคน (Fundamental Change) ด้วย

3. การเปลี่ยนแปลงแบบที่เป็นวิกฤตการณ์ (Crisis Management) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงและมีลักษณะที่สภาพการณ์ผกผันไปมา

ประเภทของการเปลี่ยนแปลง

Nadler & Tushman (1982) แบ่งประเภทการเปลี่ยนแปลงตามระดับความเข้มข้น ดังนี้

1. การปรับปรุง (Turning) การปรับปรุงจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ธรรมดาที่สุด โดยมีความรุนแรงและความเสี่ยงน้อย การปรับปรุงจะเกี่ยวกับการคาดคะเนและการหลีกเลี่ยงปัญหา
2. การปรับตัว (Adaptation) หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบตอบสนอง ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อมีเหตุการณ์หรือแรงกดดันที่ไม่ได้คาดไว้เข้ามา ระบบหรือองค์การก็จะต้องมีการตอบสนองต่อเหตุการณ์นั้น การปรับตัวมักจะเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเล็กน้อยและค่อยเป็นค่อยไป
3. การจัดทิศทางใหม่ (Reorientation) องค์การจะเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานใหม่ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยจะต้องคาดการณ์ผลกระทบที่มีต่ออนาคต และกำหนดแนวทางใหม่เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และพัฒนาต่อเนื่องได้
4. การสร้างชิ้นใหม่ (Recitation) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่รุนแรงมากที่สุด เพราะองค์การจะต้องทำลายกรอบที่มีอยู่เดิมเสียก่อน แล้วจึงสร้างกรอบความคิดใหม่ขององค์การขึ้นมา ถ้าองค์การไม่สามารถรับหรือปรับตัวให้เข้ากรอบใหม่ได้อย่างเหมาะสม ก็อาจจะมีปัญหาในการดำเนินงานและล่มสลายในที่สุด

แนวโน้มของกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กร

องค์กรก็เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ของยุคสารสนเทศ ได้ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง (Structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแนวนอนมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ๆ มีการเน้นการใช้ทีมงานและองค์การแบบไร้พรมแดน
2. องค์ประกอบของประชากร (Demographic) ประกอบด้วยคนทำงานที่มาจากต่างวัฒนธรรมมากขึ้น ช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเท่ากับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น
3. เกิดจริยธรรมใหม่ของการทำงาน (New Work Ethic) โดยความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานจะลดลง เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมในการทำงานมากขึ้น
4. การเรียนรู้และองค์ความรู้ (Learning and Knowledge) องค์กรจะมีพนักงานที่เป็นผู้มีความรู้และมีความรู้สูงขึ้น องค์กรจะเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ทุกคนต้องเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถเท่าทันการเปลี่ยนแปลง

5. เทคโนโลยีและการเข้าถึงสารสนเทศ (Technology and to Information) มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมากขึ้น

6. เน้นเรื่องความยืดหยุ่น (Emphasis on Flexibility) กล่าวคือ องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์กรต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูงเช่นกัน

7. ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Fast-paced Change) อันเนื่องมาจากภาวะไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า

ปัจจัยที่ต้องพิจารณาในการเปลี่ยนแปลงองค์กร

โดยหลักการองค์กรควรเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติการกิจและยุทธศาสตร์ที่กำหนดได้ตลอดเวลา ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT (SWOT Analysis Technique) ซึ่งต้องวิเคราะห์ให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ภายในองค์กร และต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกในแง่โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินการขององค์กร เพื่อนำมาพิจารณาว่ามีปัจจัยที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision) เป้าหมายและกลยุทธ์ (Goals and Strategies) องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเป้าหมายและกลยุทธ์อยู่ตลอดเวลา เช่น เมื่อมีการขยายกิจการหรือเมื่อต้องเสนอสินค้าหรือบริการตัวใหม่เข้าสู่ตลาด เมื่อต้องแสวงหาตลาดใหม่เพื่อรองรับสินค้า เป็นต้น

2. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Technology Information) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีมีตั้งแต่ระดับเล็กน้อยถึงระดับสำคัญ เช่น การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์สายตรงเป็นระบบเครือข่ายให้ลูกค้า สามารถเข้าถึงสินค้าและใช้บริหารได้สะดวก ถือเป็น การเปลี่ยนเทคโนโลยีระดับเล็กน้อย แต่ถ้าทั้งกิจการต้องเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรและเทคโนโลยีใหม่ทั้งหมด เพื่อการผลิตให้ทันสมัย ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงใหญ่

3. การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) องค์กรจำเป็นต้องจัดงานออกเป็นกลุ่มต่างๆ ใหม่ให้มีระดับความมากหรือน้อยในประเด็น เช่น ความหลากหลาย (Variety) การให้อิสระ (Autonomy) การมีลักษณะเฉพาะ (Identity) การให้ความสำคัญ (Significance) ตลอดจนการจัดระบบข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นต้น

4. โครงสร้างองค์กรและจัดการ (Organization and Management) เช่น จัดโครงสร้างแบบตามหน้าที่หรือแบบที่เน้นผลผลิต จะมีความเป็นทางการและรวมศูนย์เพียงไร เน้น

แบบแนวราบหรือแนวตั้ง (Flat or Tall Structure) หรือแบบเครือข่าย (Networking) เป็นโครงสร้างแบบจักรวาล (Mechanic Structure) หรือแบบสิ่งมีชีวิต (Organic Structure) เป็นต้น

5. การกระบวนการ (Process) ซึ่งเป็นขั้นตอนการทำงานสำเร็จ ก็อาจจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น แทนที่เคยทำตามลำดับเป็นขั้นตอนไปเป็นการร่วมทำพร้อมกันจนงานสำเร็จ

6. คน (People) และศักยภาพของคน (Core Competence) คนที่เคยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อเงื่อนไขอื่นได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี วิธีแรกปรับเปลี่ยนคนออกแล้วจ้างคนที่เหมาะสมกับภารกิจใหม่เข้าแทน ที่เรียกว่าถ่าย “เลือดใหม่” (New Blood) วิธีที่สองเปลี่ยนแปลงคนเดิมด้วยการพัฒนาฝึกอบรมด้านทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับงานใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้รูปแบบของการเป็นผู้นำ (Leadership Style) ต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงจากเดิมเจ้านายเป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษา สอนงาน (Coaching)

7. ตลาด (Market) ตลาดมีการเปลี่ยนแปลงกว้างขวางไร้พรมแดนมากขึ้น การซื้อขายสินค้าผ่านระบบ Internet และยังมีสัญญาการค้าต่าง ๆ เช่น WTO, FTA เป็นต้น

Marvin Weisbord (1976) ได้ให้กรอบการพิจารณาถึงปัจจัยในการปรับเปลี่ยนองค์การไว้ว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 6 ประการ ซึ่งเรียกว่า Six Box Model มีดังนี้

1. สภาพแวดล้อม (Environment)
2. จุดมุ่งหมาย (Purposes)
3. โครงสร้าง (Structure)
4. ระบบการให้รางวัล (Reward System)
5. สัมพันธภาพในองค์การ (Relationship)
6. กลไกสนับสนุนอื่นๆ (Helpful Mechanisms) เช่น การประชุม สถานที่ตั้ง ทรัพยากรและงบประมาณที่มีอยู่ เป็นต้น

Athos & Pascale (1981) จากบริษัท McKinsey Consulting ได้เสนอตัวแปรที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ คือ McKinsey's Seven Ss Model ประกอบด้วยตัวแปรดังนี้

1. กลยุทธ์การดำเนินงานขององค์การ (Strategy)
2. โครงสร้างองค์การ (Structure)
3. ระบบกระบวนการงาน (System)
4. การจัดอัตรากำลัง (Staff)
5. ทักษะความชำนาญ (Skill)
6. แบบแผนวัฒนธรรม (Style)
7. เป้าหมาย ค่านิยม หรือวิสัยทัศน์ร่วม (Super-ordinate Goals, Shared Values or Shared Vision)

การวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพองค์กรหรือหน่วยงานในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย หรือสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

1. หลักการการวิเคราะห์ SWOT

หลักการสำคัญของการวิเคราะห์ SWOT ก็คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน 2 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายใน และสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ได้อย่างชัดเจน รวมทั้งการวิเคราะห์หาโอกาสและอุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร ทั้งสิ่งที่ได้เกิดขึ้นแล้ว และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมทั้งผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ที่จะมีผลต่อองค์กรและจุดแข็งจุดอ่อน และความสามารถด้านต่างๆ ที่องค์กรมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์การกำหนดกลยุทธ์และกิจกรรมดำเนินการขององค์กรที่เหมาะสมต่อไป

2. ประโยชน์ของการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้แต่ละอย่างจะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไรจุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกันอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปในทางที่เหมาะสม

3. ขั้นตอนการวิเคราะห์ SWOT

การวิเคราะห์ SWOT จะครอบคลุมขอบเขตของปัจจัยที่กว้าง ด้วยการระบุจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ทำให้มีข้อมูลในการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะถูกสร้างขึ้นมาจากจุดแข็งขององค์กร และแสวงหาประโยชน์จากโอกาสทางสภาพแวดล้อม และสามารถ

กำหนดกลยุทธ์ที่มุ่งเอาชนะอุปสรรคทางสภาพแวดล้อมหรือลดจุดอ่อนขององค์กรให้มึน้อยที่สุดได้ ภายใต้การวิเคราะห์ SWOT นั้น จะต้องวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร สำหรับแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูลเพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้านทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) ค่านิยมองค์กร รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลของวิธีการดำเนินการก่อนหน้านี้ด้วย

จุดแข็งขององค์กร (S-Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั่นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

จุดอ่อนขององค์กร (W-Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้น ๆ เองว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นจุดด้อยข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3.2 การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โดยพิจารณาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่จะได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้แก่

3.2.1 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ

3.2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น โครงสร้างประชากร ระดับการศึกษา อัตรารู้หนังสือ การตั้งถิ่นฐาน การอพยพและการย้ายถิ่น ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม

3.2.3 สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

3.2.4 สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึง กรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

3.2.5 สถานะสุขภาพ อัตราการป่วยหรือตายด้วยโรค และภัยสุขภาพของประชากร พฤติกรรมทางสุขภาพ รวมถึงระบบสุขภาพ

3.2.6 สภาพแวดล้อมทางสิ่งแวดล้อม เช่น การเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิอากาศ ระบบนิเวศ ผลกระทบจากการเกษตร อุตสาหกรรม เป็นต้น

โอกาสทางสภาพแวดล้อม (O-Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (T-Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาค ในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะเผชิญแรงกระทบดังกล่าวได้

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับเรื่องรับราชการทหารมีชื่อเรียกว่า “พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497” ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมมารวม 6 ฉบับ ประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกา 1 ฉบับ และประกาศเป็นกฎกระทรวง รวม 73 ฉบับ บัญญัติไว้ว่า “ชายที่มีสัญชาติไทยตามกฎหมาย มีหน้าที่รับราชการทหาร ด้วยตนเองทุกคน” และกฎหมายอีกหนึ่งฉบับ คือ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับล้วนกำหนดหน้าที่ของชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลมีหน้าที่ป้องกันประเทศรับราชการทหาร... ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ดังนั้น จึงได้ชื่อว่าการรับราชการทหารเป็นหน้าที่ที่สำคัญของประชาชนชาวไทย โดยเฉพาะชายที่มีสัญชาติเป็นไทยทุกคนที่จะต้องรู้หน้าที่และขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้เกี่ยวกับการรับราชการทหาร

ทหารกองเกิน ทหารกองประจำการ และทหารกองหนุน

1. ทหารกองเกิน หมายความว่า ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 แล้ว

1.1 บรรดาชายที่มีสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย เมื่อมีอายุย่างเข้าสิบแปดปี ในพุทธศักราชใด ต้องไปแสดงตนลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในพุทธศักราชนั้น

1.2 ถ้าไม่สามารถไปลงบัญชีทหารกองเกินด้วยตนเองได้ ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ไปแจ้งแทน ถ้าไม่มีผู้มาแจ้งแทนให้ถือว่าผู้นั้นหลีกเลี่ยงชัดเจน

1.3 บุคคลที่มีได้ลงบัญชีทหารกองเกินพร้อมกับคนชั้นปีเดียวกันเพราะเหตุใด ๆ ก็ดี ถ้าอายุยังไม่ถึงสี่สิบหกปีบริบูรณ์ ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับที่กล่าวข้างต้นภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่สามารปฏิบัติได้ แต่ผู้อื่นจะแจ้งแทนไม่ได้ ถ้านายอำเภอจะเรียกตัวมาลงบัญชีทหารกองเกินย่อมกระทำได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงกำหนดเวลา

1.4 เมื่อมีความจำเป็น นายอำเภอจะประกาศเรียกบุคคลที่ลงบัญชี ทหารกองเกิน แล้วให้มาลงบัญชีทหารกองเกินใหม่ภายในกำหนดเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันประกาศก็ได้

1.5 วิธีนับอายุ

1.5.1 วิธีนับอายุครบบริบูรณ์ คือ คนเกิดในพุทธศักราชใดก็ตาม เมื่อสิ้นสุดพุทธศักราชที่เกิดนั้น ให้นับอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์ และนับอายุครบ 2, 3, 4 ปีบริบูรณ์ เรียงตามลำดับเมื่อสิ้นสุดพุทธศักราชต่อ ๆ ไป เช่น คนเกิดในพุทธศักราช 2525 (อายุครบ 2 ปีบริบูรณ์ เมื่อสิ้นสุดพุทธศักราช 2526 เป็นต้นไป)

1.5.2 วิธีนับอายุอย่าง คือ นับตั้งแต่บุคคลเกิดมาก็มีอายุอย่างเข้าหนึ่งปี ครั้นเมื่อสิ้นพุทธศักราชที่เกิดบุคคลนั้นจะมีอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์ และในขณะเดียวกันก็จะมีอายุอย่างเข้าสองปีด้วยและนับทำนองเดียวกันนี้ต่อ ๆ ไป เช่น นาย ก. เกิดวันที่ 16 ตุลาคม 2528 นับแต่วันนี้จะมีอายุอย่างเข้าหนึ่งปี เมื่อสิ้นพุทธศักราช 2528 จะมีอายุครบหนึ่งปีบริบูรณ์ และในขณะเดียวกันจะมีอายุอย่างเข้าสองปีด้วยในปีพุทธศักราช 2529 และอายุอย่างเข้าสิบแปดปีในปีพุทธศักราช 2546

1.5.3 วิธีนับอายุเข้าชั้นปี คือ บุคคลใดมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ในปีใดเรียกว่าเป็นคนชั้นปีนั้น เช่น เกิดใน พ.ศ.2528 จะมีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ใน พ.ศ.2546 เรียกว่าคนชั้นปี 2546 เป็นต้น

1.5.4 บุคคลที่ไม่ปรากฏปีเกิดให้นายอำเภอท้องที่เป็นผู้กำหนด โดยถือหลักเกณฑ์สอบถามจากบิดามารดาหรือเพื่อนบ้านใกล้เคียง หรือญาติพี่น้อง หรือสังเกตสิ่งปลูกสร้าง เช่นอนุสาวรีย์ หรือวัดประกอบกับการสังเกตร่างกายเป็นเกณฑ์

1.6 ภูมิลาเนาทหาร บุคคลซึ่งต้องลงบัญชีทหารกองเกิน ให้ลงตามภูมิลาเนา ดังต่อไปนี้

1.6.1 บุคคลซึ่งบิดายังมีชีวิตอยู่ หรือถ้าบิดาถึงแก่กรรมแล้วมารดายังมี ชีวิตอยู่ หรือถ้าทั้งบิดาและมารดาถึงแก่กรรมแล้ว มีผู้ปกครอง ให้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ที่บิดาหรือมารดาหรือผู้ปกครองมีภูมิลาเนา แล้วแต่กรณี

1.6.2 บุคคลซึ่งเกิดนอกสมรส และบิดามีได้จดทะเบียนรับรองบุตร หรือถ้ามารดาถึงแก่กรรมแล้วมีผู้ปกครอง ให้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ที่มารดาหรือผู้ปกครองมีภูมิลาเนาแล้วแต่กรณี

1.6.3 บุคคลนอกจากที่กล่าวมาในข้อ 1.6.1 และ 1.6.2 หรือบุคคลที่ไม่อาจลงบัญชีทหารกองเกินตามข้อ 1.6.1 และ 1.6.2 ได้ ไม่ว่าจะกรณีใดก็ตาม ให้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ที่บุคคลนั้นมีภูมิลำเนา ถ้าบุคคลนั้นไม่ปรากฏภูมิลำเนา ก็ให้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอท้องที่ที่พบตัวบุคคลนั้น

1.6.4 บุคคลที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินที่อำเภอใดแล้ว ถือว่ามีภูมิลำเนาทหารอยู่ในอำเภอนั้น ภูมิลำเนาทหารให้มีได้เพียงแห่งเดียว

1.7 บุคคลดังต่อไปนี้ย่อมได้สัญชาติไทยโดยการเกิด

1.7.1 ผู้เกิดโดยบิดาหรือมารดาเป็นผู้มีสัญชาติไทย ไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรไทย หรือผู้ที่เกิดนอกราชอาณาจักรโดยมารดาเป็นคนสัญชาติไทย แต่ไม่มีบิดาโดยชอบด้วยกฎหมาย หรือบิดาไม่ปรากฏสัญชาติ

1.7.2 ผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย โดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ย่อมไม่ได้สัญชาติไทย ถ้าในขณะที่เกิดบิดาตามกฎหมายหรือบิดาซึ่งมิได้มีการสมรสกับมารดาหรือมารดาของผู้นั้นเป็น

1.7.2.1 ผู้ที่ได้รับการผ่อนผันให้พักอาศัยอยู่ในราชอาณาจักรไทย เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

1.7.2.2 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยเพียงชั่วคราว

1.7.2.3 ผู้ที่เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยมิได้รับอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ในกรณีที่เห็นสมควรรัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายให้บุคคลตาม 1.7.2.2 ได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ให้ถือว่าผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งมิได้สัญชาติตาม 1.7.2.2 เป็นผู้ที่ยังมิได้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยมิได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เว้นแต่จะมีการสั่งการเป็นอย่างอื่นตามกฎหมายว่าด้วยกรณีนั้น

1.7.3 ถ้าเกิดในราชอาณาจักรไทยโดยบิดาและมารดาเป็นคนต่างด้าว ย่อมไม่ได้สัญชาติไทย ถ้าขณะที่เกิดบิดาหรือมารดาเป็น

1.7.3.1 หัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูต หรือเจ้าหน้าที่ใน คณะผู้แทนทางการทูต

1.7.3.2 หัวหน้าคณะผู้แทนทางกงสุล หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนกงสุล

1.7.3.3 พนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศ

1.7.3.4 คนในครอบครัวซึ่งเป็นญาติอยู่ในความอุปการะหรือคนใช้ ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศมาอยู่กับบุคคล 1.7.3.1, 1.7.3.2, 1.7.3.3

1.7.4 ผู้ที่ได้แปลงสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย

1.7.5 บุคคลที่ได้กลับคืนสัญชาติไทย

1.8 บุคคลต่อไปนี้ย่อมไม่ได้สัญชาติไทยโดยการเกิด ถ้าขณะที่เกิดบิดาหรือมารดาเป็น

1.8.1 หัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูต หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางการทูต

1.8.2 หัวหน้าคณะผู้แทนทางกงสุล หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนกงสุล

1.8.3 พนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศ

1.8.4 คนในครอบครัวซึ่งเป็นญาติอยู่ในความอุปการะหรือคนใช้ ซึ่งเดินทางจากต่างประเทศมาอยู่กับบุคคล 1.8.1, 1.8.2, 1.8.3

1.9 เพื่อความมั่นคงแห่งรัฐ รัฐมนตรีมีอำนาจถอนสัญชาติ แก่ผู้ซึ่งมีสัญชาติไทย เพราะเกิดในราชอาณาจักรไทยโดยบิดาเป็นคนต่างด้าวหรือมารดาเป็นคนต่างด้าวแต่ไม่ปรากฏบิดา โดยชอบด้วยกฎหมายเมื่อปรากฏว่า

1.9.1 บิดาหรือมารดาของผู้นั้นเป็นผู้ที่ได้รับการผ่อนผันให้พักอยู่อาศัยในราชอาณาจักรไทยเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

1.9.2 บิดาหรือมารดาของผู้นั้นเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าอยู่ในราชอาณาจักรไทยชั่วคราว

1.9.3 บิดาหรือมารดาของผู้นั้น เป็นผู้ที่มาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง

ในกรณีที่เห็นสมควรรัฐมนตรีจะพิจารณาและสั่งเฉพาะรายให้บุคคล 1.9.2 ได้สัญชาติไทยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ให้ถือว่าผู้เกิดในราชอาณาจักรไทยซึ่งไม่ได้สัญชาติตาม 1.9.2 เป็นผู้ที่ไม่ได้เข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรไทยโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง เว้นแต่จะมี การสั่งการเป็นอย่างอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

2. ทหารกองประจำการ

ลักษณะของทหารกองประจำการ ตาม มาตรา 4(3) บัญญัติว่า “ ทหารกองประจำการ หมายความว่า ผู้ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และได้รับราชการในกองประจำการ จนกว่าจะได้ปลด ฉะนั้น ทหารกองประจำการจะต้องประกอบด้วยลักษณะ 2 ประการ คือ

2.1 เป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้ว

2.2 เป็นผู้ที่รับราชการอยู่ในกองประจำการ ยังไม่ได้ปลด

ทหารกองประจำการจะต้องมีลักษณะครบตามหลักเกณฑ์ทั้ง 2 ประการดังกล่าวข้างต้น เช่น ถ้าเข้ารับราชการทหารแล้ว แต่ยังไม่ได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการ (แบบ สด.3) ก็ยังไม่ถือว่าเป็นทหารกองประจำการ หรือ ถ้าเป็นทหารกองประจำการได้รับราชการจนครบกำหนดปลดแล้วแต่ทางราชการยังไม่ดำเนินการนำปลด หรือทางราชการได้เลื่อนกำหนดปลดออกไปก็คงถือว่าเป็นทหารกองประจำการอยู่ จะเรียกเข้ารับการเรียกพลในสถานะทหารกองหนุนไม่ได้

3. ทหารกองหนุน

3.1 ทหารกองหนุนตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

3.1.1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 1

3.1.2 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2

3.2 ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 หมายถึง ทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยได้รับราชการในกองประจำการจนครบกำหนด หรือทหารกองเกิน ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นทหารกองหนุนลักษณะของทหารกองหนุนประเภทที่ 1 มี 2 ลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้คือ

3.2.1 เป็นทหารกองประจำการ ที่ได้รับราชการในกองประจำการจนครบกำหนดปลดแล้ว

3.2.2 เป็นทหารกองเกิน ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหาร (นศท. ชั้นปีที่ 3) และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการและนำปลดแล้ว

3.3 การปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 แบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ

3.3.1 ทหารกองหนุน ชั้นที่ 1 เจ็ดปี

3.3.2 ทหารกองหนุน ชั้นที่ 2 สิบปี

3.3.3 ทหารกองหนุน ชั้นที่ 3 หกปี

เมื่อปลดจนครบชั้นทหารกองหนุนแล้ว ให้ปลดเป็นพันราชการทหารประเภทที่ 1

3.4 พันราชการทหารประเภทที่ 1 หมายถึง ทหารที่ถูกปลดโดยที่ได้รับราชการในชั้นต่างๆ จนครบกำหนด หรือโดยที่พิการทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการทหารได้ระหว่างรับราชการทหาร ดังนั้น การพันราชการทหารประเภทที่ 1 จึงมี 2 กรณี คือ

3.4.1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ที่ได้ปลดครบชั้นทหารกองหนุนแล้ว

3.4.2 ทหารกองประจำการ หรือทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ซึ่งยังไม่ครบกำหนดปลดพันราชการทหาร ถ้าพิการทุพพลภาพหรือมีโรคซึ่งไม่สามารถรับราชการทหารได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.5 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หมายถึง กองเกินซึ่งมีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ แต่ยังไม่ถึง 46 ปีบริบูรณ์ หรือทหารกองประจำการที่ถูกต้องโทษตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป หรือทหารกองประจำการที่เห็นว่าจะกระทำความเสียหายให้แก่ทางราชการ ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 จึงมีลักษณะ ดังนี้

3.5.1 เป็นทหารกองเกินซึ่งมีอายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 46 ปีบริบูรณ์ โดยให้ปลดเป็นกองหนุนชั้นต่างๆ ดังนี้

3.5.1.1 อายุ 30 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ชั้นที่ 2

3.5.1.2 อายุ 40 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ชั้นที่ 3

3.5.1.3 อายุ 46 ปีบริบูรณ์ เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2

3.5.2 เป็นทหารกองประจำการที่ถูกต้องทัณฑ์หรือต้องโทษ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป หรือเป็นทหารกองประจำการซึ่งจะกระทำความเสียหายให้แก่ทางราชการ โดยให้ปลดเป็นทหารกองหนุนชั้นต่าง ๆ ดังนี้

3.5.2.1 อายุไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ชั้นที่ 1

3.5.2.2 อายุ 30 ปีบริบูรณ์ ให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ชั้นที่ 2

3.5.2.3 อายุ 40 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ชั้นที่ 3

3.5.2.4 อายุ 46 ปีบริบูรณ์ เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2

3.6 พันราชการทหารประเภทที่ 2 หมายถึง ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ที่มีอายุครบ 46 ปีบริบูรณ์แล้ว หรือทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ซึ่งพิการทุพพลภาพ หรือมีโรคอันไม่สามารถรับราชการได้ในระหว่างรับราชการทหาร หรือนายทหารสัญญาบัตรที่ถูกปลด โดยถูกถอดหรือออกจากยศ การพันราชการทหารประเภทที่ 2 มีลักษณะ ดังนี้

3.6.1 ทหารกองหนุนอายุครบ 46 ปีบริบูรณ์

3.6.2 ทหารกองเกิน หรือทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ซึ่งพิการทุพพลภาพ หรือมีโรค

3.6.3 นายทหารสัญญาบัตรที่ถูกปลดโดยถูกถอด หรือให้ออกจากยศ

ระบบทหารกองประจำการของกองทัพบก

สำหรับประเทศไทยของเรานั้นแต่เดิมสันนิษฐานว่าตั้งถิ่นฐานอยู่ทางตอนเหนือของประเทศจีนปัจจุบัน หลังจากถูกชนชาติจีนรุกรานเมื่อราว พ.ศ. 800 จึงได้สละมณฑลฮุนหนาน กุยจิวกวางไส และกวางตุ้ง ซึ่งเป็นถิ่นที่อยู่เดิมนั้นเสียแล้วพากันอพยพครอบครัวลงมาทางทิศใต้ เพื่อหา

ถิ่นที่อยู่ใหม่ โดยอพยพมาอยู่รวมกันเป็นหมู่เป็นพวก ในบรรดาพวกที่มาด้วยกันนั้นถ้าใครเป็นผู้ใหญ่ มีผู้เคารพนับถือมากก็จะถูกยกขึ้นเป็นเจ้าหมู่ คือเป็นหัวหน้าของหมู่นั้น รองลงมาถ้าใครเป็นหัวหน้าครอบครัวใดก็ควบคุมลูกหลานวงศ์วานของตนให้มีกำลังเป็นกลุ่มเป็นก้อนทั้งในเวลาปกติ และในโอกาสที่จะออกรบพุ่งกับข้าศึกศัตรูที่มารุกราน เพื่อขับไล่ให้ออกไปจากภูมิลำเนาที่ตนมีหลักฐานอยู่ในขณะนั้น

ลักษณะการเกณฑ์กำลังทหารของไทยโบราณ

1. บังคับชายไทยทุกคนต้องเป็นทหาร
2. มีการควบคุมเป็นหมู่ เป็นพวกตามวงศ์สกุล ญาติพี่น้อง โดยมีหัวหน้าเป็นเจ้าหมู่ ทำหน้าที่เป็นทั้งนายหมู่และนายกอง ทั้งสองตำแหน่ง (ฝ่ายปกครองและฝ่ายทหาร)
3. เจ้าหมู่ ขึ้นการบังคับบัญชากับเจ้าเมือง ซึ่งเป็นหัวหน้าปกครองอาณาเขตนั่น ๆ อีกชั้นหนึ่ง
4. เมื่อเจ้าเมืองต้องการรวบรวมกำลังเพื่อต่อสู้ข้าศึกศัตรูเมื่อใด ก็จะส่งนายบ้านหรือเจ้าหมู่ให้เกณฑ์คนที่สังกัดอยู่ตามหมู่และพวกของนายบ้านนั้น ๆ รวบรวมกำลังจัดตั้งเป็นกองทัพเพื่อรบพุ่งขับไล่ข้าศึกศัตรู
5. การจัดตั้งกำลังเป็นกองทัพ กำลังพลหมู่เหล่าต่าง ๆ ต้องจัดหาศาสตราวุธ พาหะ และเสบียงอาหารของตนไปเองทั้งสิ้น
6. ประเพณีนิยมการเกณฑ์กำลังทหารของไทยแต่โบราณ ถือเอาวงศ์สกุลเป็นเกณฑ์ คือ ถ้าบิดาเป็นทหาร ลูก หลาน เหลน ก็ต้องเป็นทหารตามบิดา สืบเนื่องต่อมาจนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 จึงได้มีการเปลี่ยนแปลง

การวางระเบียบการทหารของไทย

การวางระเบียบการทหารของไทย ได้ปรากฏชัดเจน ในรัชสมัยของสมเด็จพระรามาธิบดีราชโอรสของสมเด็จพระบรมราชาธิราช (เจ้าสามพระยา) ซึ่งได้ครองราชย์สมบัติ ต่อมาทรงพระนามว่า สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้ทรงจัดระเบียบการทหาร ไว้ดังนี้

1. การตั้งทำเนียบยศ หรือเรียกว่าทำเนียบศักดินา คือ ตั้งอัตราไว้ในกฎหมายว่า บุคคลชั้นยศใด จะมีที่นาได้เท่าใด เช่นกำหนดว่า ไพร่พลเมืองคนหนึ่ง จะมีนาได้เพียง 10 ไร่ เป็นอย่างมาก หรือเจ้าพระยาเสนาบดี มีที่นาได้ 10,000 ไร่ เป็นต้น
2. การจัดทำเนียบหัวเมือง คือ จัดให้หัวเมืองเหนือ ขึ้นตรงต่อกรุงศรีอยุธยา ทำนองเดียวกับ หัวเมืองชั้นใน บรรดาเมืองที่อยู่ห่างออกไปก็จัดเป็นเมืองพระยามหานคร เช่น เมืองนครราชสีมา เมืองนครศรีธรรมราช เมืองตะนาวศรี เมืองทวาย ให้มีผู้ว่าราชการมียอำนาจบังคับบัญชาสิทธิ์ขาด เป็นเมืองๆ ไป

3. ตั้งทำเนียบหน้าที่กระทรวงทบวงการ คือ การแบ่งหน้าที่ราชการเป็นฝ่ายทหารและพลเรือน

3.1 ฝ่ายพลเรือน ให้มีอัครมหาเสนาบดีที่สมุหนายกเป็นหัวหน้าราชการฝ่ายพลเรือน และเอาหัวหน้าพนักงานการพลเรือนที่มีประจำพระนครมาแต่ก่อน ยกขึ้นเป็นเสนาบดีชั้นรองลงมาเรียกว่า จัตตสมภ (เวียง วัง คลัง นา)

3.2 ฝ่ายทหาร ให้มีอัครมหาเสนาบดีที่สมุหกลาโหม เป็นหัวหน้าราชการทั้งปวงในฝ่ายทหาร มีเสนาบดีชั้นแม่ทัพประจำการรองลงไป

4. ข้าราชการไพร่พลทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนยังคงเป็นทหารทำการรบพุ่งในเวลา มีศึกสงครามอยู่เหมือนอย่างแต่เดิม และวิธีเกณฑ์คนก็ยังคงเป็นอย่างเดียวกัน ทั้งฝ่ายทหาร และฝ่ายพลเรือนตลอดมา เมื่อสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้เสด็จสวรรคตแล้ว สมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 ซึ่งเป็นราชโอรสได้เสวยราชครองกรุงศรีอยุธยา ตั้งแต่ พ.ศ.2034 ถึง พ.ศ.2072 รวมเป็นเวลา 38 ปี พระองค์ได้ทรงจัดการอันเกี่ยวกับการทหารเพิ่มเติมจากสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ซึ่งนับว่าเป็นตัวอย่างอันประเสริฐสืบเนื่องมาจนปัจจุบัน คือ

4.1 การทำตำราพิชัยสงคราม

4.2 การสารบาญชี คือ การทำบัญชีไพร่พล จัดเป็นระเบียบวิธีเกณฑ์คนเข้ารับราชการทหารและพลเรือนให้สามารถเรียกเข้ากองทัพได้ทันทั่วทั้งที่ จัดระเบียบการควบคุมผู้คนให้เป็น หมวด กอง กรมต่าง ๆ ซึ่งการทำสารบาญชีนี้ แต่ก่อน ๆ มา ฝ่ายกลาโหมเป็นพนักงานทำบัญชีฝ่ายทหาร ฝ่ายมหาดไทยเป็นพนักงานทำบัญชีฝ่ายพลเรือน เป็นการแยกกันอยู่ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตั้ง “กรมพระสุรัสวดี” ขึ้นสำหรับเป็นพนักงานทำบัญชีพลทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน กรมพระสุรัสวดีจึงได้อุบัติขึ้นแต่นั้นมา และเป็นแบบแผนสืบมาจนถึงสมัย กรุงรัตนโกสินทร์

4.3 การทำพิธีตามหัวเมืองหรือที่เรียกว่า การทำพิธีทุกหัวเมือง ข้อนี้ สมเด็จพระยามหาราชราชนาถทรงสันนิษฐานว่า “คงเป็นการจัดระเบียบการกองทหารตามหัวเมือง เนื่องด้วยการทำสารบาญชีที่ได้กล่าวและมีเค้าเงื่อนอยู่ในทำเนียบตำแหน่งกรมการหัวเมืองชั้นเดิม คือ มีตำแหน่งสัสดี เป็นพนักงานกรมพระสุรัสวดี อยู่ประจำทุกเมือง แต่ตำแหน่งขุนพล ขุนมหาดไทย มีแต่หัวเมืองพระยามหานคร เมืองชั้นในหามีไม่คงเป็นเพราะรู้คนพลเมืองชั้นในจัดระเบียบเข้ากองทัพหลวงในราชธานี แต่เมืองพระยามหานครนั้น ได้จัดระเบียบเป็นกองทัพต่างหาก ตามลักษณะที่กล่าวมาแล้วชั้นนี้จัดลงตำราให้รู้จำนวนพลและกระบวนทัพหัวเมืองได้ในราชธานีอยู่เสมอจึงเรียกว่า ทำพิธีทั่วทุกเมือง”

กรมพระสุรัสวดี ซึ่งอุบัติขึ้นในรัชสมัยของสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 มีหน้าที่รักษาทะเบียนทางวาว บัญชีคุมไพร่พลทั้งฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือนทุกหัวเมืองทั่วประเทศ กรมนี้จึงเป็นกรมใหญ่ มีฐานะคล้ายกระทรวงควบคุมบัญชีกำลังพลทั่วประเทศ กำกับทั้งฝ่ายกลาโหมและฝ่าย

มหาดไทยในการจ่ายเลขเพื่อนำคนมาเป็นทหาร ผู้บังคับบัญชากรมขึ้นต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทะเบียนบัญชีจำนวนไพร่พลของกรมกองต่าง ๆ ต้องส่งให้กรมพระสุรัสวดีทราบ และเป็นผู้รับผิดชอบในการเกณฑ์ไพร่พลเข้ากองทัพ เมื่อต้องการกำลังพลเข้าทำการรบ ในบางครั้ง เจ้ากรมสุรัสวดี ก็ออกเป็นแม่ทัพบัญชาการรบเอง ในตอนกลางสมัยกรุงศรีอยุธยา รัฐบาลอนุญาตให้ไพร่พลเสียเงินค่าราชการแทนการเข้าเวร และกำหนดให้ไพร่ตามหัวเมืองส่งส่วยแก่รัฐบาล ฉะนั้น กรมพระสุรัสวดีจึงต้องรับหน้าที่ในเรื่องส่วยและเงินราชการเพิ่มขึ้นอีก

การทหารสมัยกรุงรัตนโกสินทร์

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตั้งแต่รัชกาลที่ 1 ถึง รัชกาลที่ 4 ยังคงใช้วิธีการเกณฑ์กำลังทหาร และข้อกำหนดกฎหมายเช่นเดียวกับสมัยกรุงศรีอยุธยา ยังมิได้ออกกฎหมายเป็นการเฉพาะ จนถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงนำแบบอย่างการปกครองและการจัดกองทัพแบบชาติยุโรปมาใช้เป็นครั้งแรก โดยได้ตรากฎหมายและจัดตั้งกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์กำลังทหาร ดังต่อไปนี้

พ.ศ.2429 จัดตั้งกรมยุทธนาธิการ เป็น “กรมบัญชาทหารทั่วไป” ซึ่งกรมเสัสติได้เริ่มก่อตัวขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเรียกชื่อตามหน้าที่ที่กระทำ เช่น พนักงานตรวจสอบ พนักงานบัญชี และพนักงานรับส่งเลข เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ดังกล่าวขึ้นอยู่กับเจ้าพนักงานใหญ่ผู้ช่วยบัญชาการทหารบก เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของกรมพระสุรัสวดี อีกชั้นหนึ่ง แต่ยังคงดำเนินการเกี่ยวข้องอยู่กับกรมพระสุรัสวดี

พ.ศ.2433 (ร.ศ.109) ให้ตรา พระราชบัญญัติยกกรมยุทธนาธิการ ขึ้นเป็น กระทรวงยุทธนาธิการ ซึ่งงานในหน้าที่เสัสติขึ้นอยู่กับกรมยุทธนาธิการในตำแหน่งหัวหน้าเวนบัญชีพล หัวเวนจัดการพล และกองชำระคน เป็นต้น

พ.ศ.2435 (ร.ศ.111) จัดระเบียบกระทรวงเสนาบดีขึ้นใหม่ตั้งเป็น 12 กระทรวง กำหนดหน้าที่กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย และอื่นๆ กรมพระสุรัสวดีไปรวมอยู่กับกระทรวงเมือง กระทรวงยุทธนาธิการลดฐานะเป็นกรมยุทธนาธิการ งานในหน้าที่เสัสติขึ้นอยู่กับกรมยกกระบัตรใหญ่ทหารบก

พ.ศ.2437 (ร.ศ.113) ประกาศจัดระเบียบกระทรวงกลาโหมและกระทรวงมหาดไทย ขึ้นใหม่ ยกกรมพระสุรัสวดีไปขึ้นต่อกระทรวงกลาโหม ยุบเลิกงานในหน้าที่เสัสติที่ขึ้นอยู่กับกรมยกกระบัตรทหารบกใหญ่ จัดตั้งพนักงานเวนบัญชีพล (งานเสัสติ) ขึ้นใหม่ชื่อว่า “เวนฝึกหัดจัดการบาณชีพล” เป็นหน่วยย่อยขึ้นต่อกรมปลัดทหารบกใหญ่ในกรมยุทธนาธิการ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2438 (ร.ศ.114) งานในหน้าที่เสัสติจึงได้แยกเป็นหน่วยงานโดยเฉพาะตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

พ.ศ.2440 (ร.ศ.116) ยุบเลิกตำแหน่ง เวณฝึกหัดจัดการบาญชีพล จัดตั้งหน่วยงานใหม่ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น ชื่อว่า “สมุหบาญชีใหญ่” ขึ้นอยู่กับกรมยุทธนาธิการและได้ตั้งตำแหน่ง ผู้ช่วยสมุหบาญชีใหญ่ ขึ้นอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย

พ.ศ.2441 (ร.ศ.117) จัดตั้งตำแหน่ง “นายทหารกองนอก” ไปประจำอยู่ที่ศาลากลาง ของมณฑลต่างๆ มีหน้าที่เกี่ยวกับการทหารทั้งหมด พ.ศ. 2443 สมุหบาญชีใหญ่จัดช่างสักเลข 1 คน ไปประจำรับราชการอยู่กับ “นายทหารกองนอก” และกำหนดให้นายทหารกองนอกเป็นเจ้าพนักงาน ทะเบียนทหารด้วยอีกตำแหน่งหนึ่ง

พ.ศ.2446 (ร.ศ.122) จัดตั้งข้อบังคับลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ.122 ใช้สำหรับใน หัวเมืองมณฑล หน้าที่ในการเกณฑ์ทหารตกอยู่กับนายทหารกองนอก โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “ข้าหลวง ทหารบก” ประจำอยู่ ณ กองข้าหลวงทหารบกทั้ง 7 มณฑล มีชื่อเรียกตามมณฑลที่สังกัด เช่น ข้าหลวงทหารบกประจำมณฑลกรุงเก่า เป็นต้น

พ.ศ.2448 (ร.ศ. 124) จัดตั้งกรมเกียกกายทัพบกขึ้นใหม่ขึ้นต่อกรมยุทธนาธิการและ เอาหน้าที่สมุหบาญชีใหญ่ไปเข้าไว้ในกรมเกียกกายทัพบกด้วย ในปีนี้ได้ตรา พระราชบัญญัติลักษณะ เกณฑ์ทหาร ร.ศ.124 ขึ้น และได้ประกาศใช้ทั่วราชอาณาจักร เมื่อ พ.ศ.2459 โดยได้จัดตั้ง “ผู้ช่วย ข้าหลวงทหารบกประจำเมือง” ไปประจำในเขตมณฑลที่ประกาศใช้ พระราชบัญญัตินี้ ในปีต่อ ๆ มา ได้จัดตั้งข้าหลวงทหารบกประจำมณฑล ข้าหลวงทหารบกประจำเมือง และพนักงานทหาร ประจำอำเภอไปประจำอยู่ตามความจำเป็น

พ.ศ.2450 (ร.ศ. 126) ประกาศใช้ข้อบังคับการเรียกคนเข้ารับราชการทหารเป็น ตำรวจจตุร ร.ศ. 126

พ.ศ.2451 (ร.ศ. 127) ให้เปลี่ยนชื่อ กรมเกียกกายทัพบก และข้าหลวงทหารบก ดังนี้

กรมเกียกกายทัพบก	เปลี่ยนชื่อเป็น กรมเสัสดี
ข้าหลวงทหารบกประจำมณฑล	เปลี่ยนชื่อเป็น สัสดีมณฑล
ผู้ช่วยข้าหลวงทหารบกประจำเมือง	เปลี่ยนชื่อเป็น สัสดีเมือง
พนักงานทหารประจำอำเภอ	เปลี่ยนชื่อเป็น สัสดีอำเภอ

พ.ศ.2452 (ร.ศ.128) ยกเลิกกรมเสัสดีที่ขึ้นต่อกรมยุทธนาธิการให้ไปขึ้นต่อ กรมปลัดทัพบก

พ.ศ.2453 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ให้เลิกกรมยุทธนาธิการ จัดตั้ง กระทรวงกลาโหมขึ้นแทน ยกกรมทหารเรือ เป็นกระทรวงทหารเรือ ยุบเลิกกรมสุรัสวดี เพราะมี กรมเสัสดีตั้งขึ้นแทนแล้ว ต่อมากรมปลัดทัพบก ได้เปลี่ยนชื่อเป็นปลัดกลาโหม กรมเสัสดีจึงได้ขึ้นต่อ ปลัดกระทรวงกลาโหม

พ.ศ.2459 กระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศ เปลี่ยนชื่อเมือง เป็นจังหวัด กระทรวงกลาโหมจึงได้ออกคำสั่งให้เปลี่ยน กองสัสดีเมือง เป็น กองสัสดีจังหวัด ตำแหน่ง สัสดีเมือง เป็นสัสดีจังหวัด

พ.ศ.2460 ได้ตรา พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ.2460 และให้ยกเลิก พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร ร.ศ.124 , ร.ศ.127 เสีย

พ.ศ.2466 ตรา พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหารเพิ่มเติม พ.ศ. 2466

พ.ศ.2479 ตรา พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2479 ยกเลิก พระราชบัญญัติ ลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ.2475 และ พ.ศ. 2476

พ.ศ.2481 ยุบกรมสัสดี คงเหลือไว้เพียงแผนกขึ้นอยู่กับกรมเสมียนตรา กระทรวงกลาโหม เรียกว่า แผนกที่ 4 กรมเสมียนตรา (แผนกสัสดี) ให้เปลี่ยนชื่อกองสัสดีจังหวัด เป็น หน่วยสัสดีจังหวัด หน่วยสัสดีจังหวัดในเขตมณฑลทหารบกให้ขึ้นตรงต่อมณฑลทหารบก หน่วยสัสดี ในเขตจังหวัดทหารเรือให้ขึ้นอยู่กับกองทัพเรือ

พ.ศ.2495 กองทัพบกแปรสภาพ แผนกกลาง กรมเสนาธิการทหารบก เป็น กรมสารบรรณทหารบก และแผนก 1 กรมเสนาธิการบก เป็น กรมการกำลังพลทหารบก

พ.ศ.2496 ให้แผนก 1 กรมเสนาธิการทหารบก (กรมการกำลังพลทหารบก) เป็นกองสัสดี กรมสารบรรณทหารบก และให้แผนก 4 กรมเสมียนตรา เป็น กองการสัสดีกรมเสมียนตรา

พ.ศ.2497 ตรา พระราชบัญญัติ รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ยกเลิก พระราชบัญญัติ รับราชการทหาร พ.ศ.2479 เพิ่มอัตรา หน่วยสัสดีกองทัพอากาศ 3 กองทัพอากาศ สัสดีมณฑลทหารบก หน่วยสัสดีจังหวัดทหารบกลพบุรี หน่วยสัสดีจังหวัด และเจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอต่างๆ

พ.ศ.2498 ได้ออกข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการกำหนดหน้าที่สัสดี พ.ศ.2498 แบ่งกิจการหน้าที่สัสดีออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ส่วนกลาง ได้แก่ กองการสัสดีกรมเสมียนตรา และกองการสัสดีกรมสารบรรณทหารบก

ส่วนภูมิภาค ได้แก่ หน่วยสัสดีกองทัพอากาศ หน่วยสัสดีมณฑลทหารบก หน่วยสัสดีจังหวัดทหารบก และหน่วยสัสดีจังหวัด

พ.ศ.2509 ได้ออกข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการกำหนดหน้าที่สัสดี พ.ศ.2509 ยกเลิกข้อบังคับกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2498 แบ่งกิจการในหน้าที่สัสดี ออกเป็นกองการ กรมเสมียนตรา กองการสัสดีกรมสารบรรณทหารบก ฝ่ายการสัสดีกองทัพอากาศ ฝ่ายการสัสดีมณฑลทหารบก ฝ่ายการสัสดีจังหวัดทหารบกลพบุรี ฝ่ายการสัสดีจังหวัดทหารบก แผนกสัสดีจังหวัด หน่วยสัสดีอำเภอ และหน่วยสัสดีกิ่งอำเภอ (ฝ่ายการสัสดีจังหวัดทหารบก ได้เพิ่มอัตราให้ในจังหวัดทหารบกที่มีได้เป็น

ที่ตั้งของมณฑลทหารบกตั้งแต่ พ.ศ. 2510 สำหรับจังหวัดทหารบกที่เป็นที่ตั้งของมณฑลทหารบก ให้ผู้ช่วยเสนาธิการมณฑลทหารบก ทำหน้าที่)

พ.ศ.2513 กองทัพบก ได้จัดตั้ง กรมการกำลังสำรองทหารบก ขึ้นใหม่ ให้โอน กองการเสนาธิการ กรมสารบรรณทหารบก ไปขึ้นต่อ กรมการกำลังสำรองทหารบก

พ.ศ.2516 ให้ กองทัพบก โดย กรมการกำลังสำรองทหารบก (กองการเสนาธิการ) รับผิดชอบหน้าที่ การเกณฑ์ทหารประจำปี แทน กระทรวงมหาดไทย

พ.ศ.2544 ยุบรวม กรมการกำลังสำรองทหารบก กับ กรมการรักษาดินแดน เข้าด้วยกันเป็น " หน่วยบัญชาการกำลังสำรอง " เปลี่ยนชื่อใหม่ เป็น กองการเสนาธิการ กำลังสำรอง เมื่อ 10 ธ.ค.45

พ.ศ.2552 ได้เปลี่ยนนามหน่วย แปรสภาพหน่วยและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยทหาร เพื่อรองรับพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ของส่วนราชการกองทัพบก กองทัพไทย กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2552 ซึ่งได้ประกาศใช้ และให้มีผลในทางปฏิบัติตั้งแต่ 1 เม.ย.52 ให้เปลี่ยนนามหน่วย [เดิม] หน่วยบัญชาการกำลังสำรอง (นสร.) เป็น หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ใช้ชื่อย่อ "นรด."

สรุปการศึกษาความเป็นมาของระบบบริหารจัดการพลทหารกองประจำการของ กองทัพบกจะช่วยให้มองเห็นความสำคัญ และพัฒนาการของระบบดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยต่อไป

การเกณฑ์ทหารในประเทศไทย

ทวิยศ ศรีเกตุ (2560) การเกณฑ์ทหารเป็นกฎหมายที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งเป็นหน้าที่ของชายไทย ส่วนในทางปฏิบัติพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กำหนดหน้าที่นี้ให้เฉพาะชาย ที่มีสัญชาติเป็นไทย ตามกฎหมายมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองทุกคน พระราชบัญญัติ ดังกล่าวกำหนดขั้นตอนเกี่ยวกับการรับราชการทหาร ไว้ตั้งแต่การลงบัญชีทหารกองเกิน การรับหมายเรียก การตรวจเลือกคนเข้ากองประจำการ การเรียกพล การระดมพล และการปลด

1. ขั้นตอนการเริ่มเป็นทหารกองเกิน

ชายไทยเริ่มเป็นทหารกองเกินนับแต่อายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ และได้ลงบัญชีทหารกองเกิน ไว้เรียบร้อยแล้ว ทหารกองเกินอาจถูกเรียกไปรับการตรวจเลือก เพื่อเข้ากองประจำการได้ เมื่ออายุครบยี่สิบเอ็ดปีบริบูรณ์ ทหารกองเกินเมื่อได้เข้ารับราชการทหารกองประจำการจนครบกำหนด หรือสำเร็จการศึกษาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด หรือมีอายุครบ 30 ปี บริบูรณ์ จะถูกปลดให้เป็นทหารกองหนุน และเมื่อเวลาผ่านไปหรืออายุครบตามที่กำหนด

ทหารกองหนุนก็จะถูกปลดพ้นราชการทหารต่อไป แต่ในระหว่างที่เป็นทหารกองเกินหรือทหารกองหนุนนั้น อาจถูกเรียกพลได้ตามที่กระทรวงกลาโหมเห็นสมควร

2. การยกเว้นสำหรับนักศึกษาวิชาทหาร (นศท. หรือ รด.)

ชายไทยจำนวนมากไม่ต้องรับราชการทหารกองประจำการ เพราะได้ผ่านการฝึกวิชาทหาร ตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดครบสามปี หรืออาจมีเหตุได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผันได้ตามที่กฎหมายกำหนด ทำให้ไม่ต้องไปรับการตรวจเลือกหรือไปในวันตรวจเลือก สำหรับผู้ที่ไม่ได้เรียนรักษาดินแดน หรือเรียนไม่ครบหลักสูตรตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด (ไม่จบชั้นปีที่ 3) หรือผ่อนผันครบกำหนดแล้ว จะต้องเข้าสู่กระบวนการตรวจเลือกเข้ากองประจำการเต็มขั้น โดยถูกจำแนกออกเป็นสี่จำพวก ตามความสมบูรณ์ของร่างกาย หากมีผู้ประสงค์สมัครใจเข้ากองประจำการเต็มจำนวนที่รับแล้ว ก็จะไม่มีการจับสลาก ส่วนในกรณีที่มีผู้สมัครไม่ครบและมีคนให้เลือกมากกว่าจำนวนที่ต้องการก็จะใช้วิธีจับสลากใบดำใบแดง ผู้จับได้ใบแดงจะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อไป

3. ขั้นตอนการรับราชการทหาร

3.1 การลงบัญชีทหารกองเกิน (การขึ้นทะเบียนทหาร)

3.2 การรับหมายเรียก (การรับหมายเกณฑ์) ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเรียกที่อำเภอท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาทหารของตน ภายใน พ.ศ. นั้น

3.3 การเข้ารับการตรวจเลือก (การเข้าเกณฑ์ทหาร) ทหารกองเกินเมื่อได้รับหมายเรียกแล้วจะต้องไปเกณฑ์ทหารตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมายเรียก

3.4 การเข้ารับการเรียกพลของทหารกองหนุน ทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยรับราชการในกองประจำการจนครบตามที่กฎหมายกำหนด หรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นทหารกองหนุน เมื่อมีหมายเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม จะต้องไปรายงานตัวเพื่อเข้ารับการฝึก หรือทบทวนวิชาทหาร ให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการนับอายุ

คนที่เกิดในวันใด เดือนใด ปีเดียวกันก็ตาม เมื่อสิ้นปีนั้น อายุจะเท่ากันหมด คือ 1 ปี บริบูรณ์ และนับเป็นอายุอย่าง 2 ปีด้วย เช่น คนเกิดวันที่ 1 ม.ค.2540 กับคนเกิดวันที่ 31 ธ.ค.2540 ในวันที่ 1 ม.ค.2541 ให้นับอายุครบ 1 ปีบริบูรณ์ และจะมีอายุอย่าง 2 ปีเท่ากันเรื่อยไปจนถึงวันที่ 31 ธ.ค.2541 และ เมื่อสิ้นปี 2541 แล้ว ในวันที่ 1 ม.ค.2542 ให้นับอายุครบ 2 ปีบริบูรณ์และจะมีอายุอย่าง 3 ปี ให้นับอายุเช่นนี้ ไปเรื่อยๆ ก็จะทราบว่าอายุปัจจุบันเป็นเท่าใด หรือให้เอา พ.ศ.ปัจจุบันตั้ง

ลบด้วย พ.ศ.เกิด เช่น คนเกิด พ.ศ.2524 จะมีอายุครบ 17 ปีบริบูรณ์ หรืออย่างเข้า 18 ปี ตลอดปี 2541 คือ อายุครบและอายุ่าง ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค.2541 - วันที่ 31 ธ.ค.2541

5. การลงบัญชีทหารกองเกิน

5.1 ชายที่มีสัญชาติเป็นไทย เมื่ออายุย่างเข้า 18 ปี ในปี พ.ศ. ไต ต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีเป็นทหารกองเกิน ที่อำเภอท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาทหารของตนภายในปี พ.ศ. นั้น หากไม่สามารถไปลงบัญชีทหารกองเกินได้ด้วยตนเอง ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ไปแจ้งแทน ให้นายอำเภอสอบสวน เมื่อเห็นว่าถูกต้องให้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้

5.2 ชายที่ยังไม่ได้ลงบัญชีทหารกองเกิน ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุใดก็ตาม ถ้าอายุยังไม่ถึง 46 ปีบริบูรณ์ จะต้องไปลงบัญชีทหารกองเกินเช่นเดียวกับบุคคลในข้อ 5.1 ภายใน 30 วันนับแต่วันที่พ้นเหตุที่ทำให้ไปแจ้งตามกำหนดไม่ได้ โดยต้องไปแจ้งการลงบัญชีทหารกองเกินด้วยตนเอง จะให้ผู้อื่นไปแจ้งแทนไม่ได้

6. หลักฐานการขึ้นทะเบียน

การขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน ผู้ขอขึ้นใบแสดงตน เพื่อขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน ต้องนำหลักฐานคือสูติบัตรหรือบัตรประจำตัวประชาชนและสำเนาทะเบียนบ้าน (ที่มีชื่อบิดา หรือมารดา) ต่อนายอำเภอท้องที่ เมื่อนายอำเภอท้องที่ได้ตรวจสอบหลักฐาน เอกสารเห็นว่าถูกต้องแล้วจะรับลงบัญชี ทหารและออกใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.9) ให้เป็นหลักฐาน

7. การฝ่าฝืนการคัดเลือกทหาร (การเรียกคนเข้ากองประจำการ)

บุคคลที่อยู่ในกำหนดออกหมายเกณฑ์ให้มาตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการคือ ผู้ที่ได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้แล้ว โดยความผิดผู้ที่ฝ่าฝืนไม่มารับหมายเรียกต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 300 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และถ้าฝ่าฝืนไม่ไปรับการตรวจเลือก (ไม่ไปรับการคัดเลือกทหาร) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี

8. การยึดถือภูมิลำเนา

กรณีบิดาและมารดาสมรสกันตามกฎหมาย ให้ถือภูมิลำเนาของบิดาเป็นหลักในการลงบัญชีทหาร ถ้าบิดาถึงแก่กรรมแล้ว มารดายังมีชีวิตอยู่หรือถ้าทั้งบิดาและมารดาถึงแก่กรรมแล้ว มีผู้ปกครองให้ถือลำเนาในการลงบัญชีทหารที่อำเภอท้องที่ที่มารดาหรือผู้ปกครองมีภูมิลำเนาแล้วแต่กรณี หรือถ้าบุคคลดังกล่าวถึงแก่กรรมหมดให้ลงบัญชีทหารที่อำเภอท้องที่ที่ผู้ลงบัญชีทหารมีภูมิลำเนาอยู่ (ภูมิลำเนาคือการทำมีรายชื่อปรากฏอยู่ในทะเบียนบ้าน)

9. การลงบัญชีทหารกองเกินแทน

การลงบัญชีทหารกองเกินแทน ผู้ใดมีความจำเป็นไม่สามารถไปลงบัญชีทหารด้วยตนเองได้ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ไปแจ้งแทน โดยปกติจะเป็นบิดา มารดา หรือพี่

ซึ่งจะต้องเป็น กรณีที่ใกล้วันหมดเขตระยะเวลาลงบัญชี (ประมาณเดือนธันวาคม) โดยมีความจำเป็น ดังนี้

9.1 ป่วย

9.2 ไปอยู่ต่างประเทศยังไม่มีกำหนดกลับ หรือมีกำหนดกลับแต่วันที่จะกลับเลยกำหนดเวลา การลงบัญชีทหารกองเกินแล้ว

9.3 ไปศึกษาต่างท้องที่ไม่สามารถจะกลับไปได้เพราะติดการสอบไล่

10. หากลงบัญชีทหารกองเกินเกินระยะเวลาและการย้ายภูมิลำเนาทหาร

บุคคลซึ่งยังมีได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามระยะเวลาที่กำหนด ถ้าอายุยังไม่ถึง 46 ปี บริบูรณ์ก็ต้องไปลงบัญชีทหารทุกคนตามกฎหมาย จะให้ผู้อื่นแจ้งแทนไม่ได้ ต้องไปแสดงตนเพื่อลงบัญชีทหารด้วย ตนเองเพราะมีความผิดปกตึขึ้นแล้ว และเมื่อได้ลงบัญชีทหารกองเกินแล้วทางอำเภอจะออกใบสำคัญ (แบบ สด.9) ให้ไว้เป็นหลักฐานต่อไป เมื่อมีประสงค์จะย้ายภูมิลำเนาทหารก็ยอมทำได้ โดยแจ้งต่อ นายอำเภอ (สัสดีอำเภอ) ท้องที่ที่ตนเองเข้ามาอยู่นั้น (โดยไม่ต้องแจ้งย้ายที่อำเภอเดิม) การแจ้งย้ายภูมิลำเนาทหารให้กระทำภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ย้ายทะเบียนเข้ามาอยู่ในท้องที่ใหม่โดยนำใบสำคัญ (แบบ สด.9) หรือหนังสือสำคัญ (แบบ สด.8) กับทะเบียนบ้านไปประกอบหลักฐานการแจ้งย้ายภูมิลำเนา ทหารด้วย

11. การเปลี่ยนชื่อ-ชื่อสกุล

ถ้าได้รับใบอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อตัว หรือชื่อสกุลให้นำหลักฐานการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล พร้อมกับใบสำคัญ (แบบ สด.9) หรือหนังสือสำคัญ (แบบ สด.8) ไปแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาทหาร ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับอนุญาตเพื่อแก้หลักฐานให้ถูกต้อง เมื่อได้ขึ้นทะเบียนทหารกองเกินแล้ว ถือว่าผู้นั้นมีภูมิลำเนาทหารอยู่ในอำเภอที่ได้ขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน

12. การยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

โดยปกติแล้วชายที่มีสัญชาติไทย เมื่อมีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ในปีใดจะต้องไปเกณฑ์ทหารทุกคน แต่กฎหมายก็ยังเปิดโอกาสให้สิทธิแก่บุคคลบางประเภทได้รับการยกเว้น ไม่ต้องเกณฑ์ทหารเช่นบุคคลทั่วไป ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 การยกเว้นการเกณฑ์ทหารสามารถยกเว้นได้ใน 2 กรณี ดังนี้

12.1 ยกเว้นให้ทั้งในยามปกติและในยามสงคราม (มาตรา 13) ได้แก่

12.1.1 พระภิกษุที่มีสมณะศักดิ์หรือที่เป็นเปรียญและนักบวชในพระพุทธศาสนาแห่งนิกายจีนหรือญวนที่มีสมณะศักดิ์ (ถ้าได้ลงบัญชีทหารกองเกินไว้แล้วให้จำหน่ายออกจากบัญชีทหาร) แต่ถ้าลาสิกขาให้แจ้งด้วยตนเองต่อนายอำเภอท้องที่ที่ตนอยู่หรือทำการประจำภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลาสิกขา หากแจ้งเกิน กำหนดนี้จะถูกดำเนินคดี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน

หนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับและถ้าอายุยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ ก็ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือดด้วย

12.1.2 คนพิการทุพพลภาพ ซึ่งไม่สามารถเป็นทหารได้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 74 (พ.ศ.2497) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2479 เช่น ต้อหิน หูหนวกทั้งสองข้าง ลิ้นหัวใจพิการ หืด เบาหวาน โรคลจิต ใบ้ คนเฝ้าก เป็นตัน บุคคลประเภทนี้ต้องไปรับหมายเรียก ฯ ตามกำหนดและเข้ารับการตรวจเลือดตามกฎหมายเรียก ฯ เมื่อคณะกรรมการตรวจเลือดเห็นว่ามีการตามโรคที่กำหนดในกฎหมายกระทรวงจริง จะปลดเป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2 และทางจังหวัดจะออกใบสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน

12.1.3 บุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นทหารได้เฉพาะบางท้องที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 45 (พ.ศ. 2518) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 บุคคลประเภทนี้ได้แก่ ขนชาวเขาเผ่าต่าง ๆ ในบางพื้นที่ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะไม่รู้หนังสือภาษาไทย อ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ รวมทั้ง ขนบธรรมเนียมประเพณีก็แตกต่างกันด้วย ดังนั้น ทางราชการจึงไม่ประสงค์ที่จะให้บุคคลประเภทนี้เป็นทหาร

12.2 ยกเว้นให้เฉพาะในยามปกติเท่านั้น (มาตรา 14) ได้แก่

12.2.1 พระภิกษุ สามเณร และนักบวชในพระพุทธศาสนาแห่งนิกายจีนหรือยวน ซึ่งเป็นนักธรรมตามที่กระทรวงศึกษาธิการรับรอง

12.2.2 นักบวชศาสนาอื่นซึ่งมีหน้าที่ประจำในกิจของศาสนาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัดออกใบสำคัญให้ไว้

12.2.3 บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (นศท.) และนักเรียนโรงเรียนเตรียมทหารของกระทรวงกลาโหม

12.2.4 ครูซึ่งประจำทำการสอนหนังสือหรือวิชาการต่าง ๆ ที่อยู่ในความควบคุมของกระทรวง ทบวง กรม หรือราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และผู้ว่าราชการจังหวัดออก ใบสำคัญให้ไว้

12.2.5 นักศึกษาของศูนย์ฝึกการบินพลเรือนของกระทรวงคมนาคม

12.2.6 บุคคลซึ่งได้สัญชาติไทยโดยการแปลงชาติ และบุคคลซึ่งได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกหลายครั้งรวมกันตั้งแต่สิบปีขึ้นไป หรือเคยถูกศาลพิพากษาให้กักกัน

13. บุคคลที่จะได้สัญชาติไทย จะต้องเข้าหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

13.1 เกิดโดยบิดาเป็นผู้มีสัญชาติไทยไม่ว่าจะเกิดในหรือนอกราชอาณาจักรไทย

13.2 เกิดนอกราชอาณาจักรไทย โดยมารดาเป็นผู้มีสัญชาติไทย แต่ไม่ปรากฏบิดาที่ชอบด้วยกฎหมายหรือบิดาไม่มีสัญชาติ

13.3 เกิดในราชอาณาจักรไทย (นอกจากผู้เกิดในราชอาณาจักรไทย ที่มีบิดามารดาเป็นคนต่างด้าว และขณะที่เกิดบิดามารดาเป็นหัวหน้าคณะผู้แทนทางการทูต หรือเจ้าหน้าที่ในคณะผู้แทนทางการทูต หรือพนักงานหรือผู้เชี่ยวชาญขององค์การระหว่างประเทศ และคนในครอบครัว ซึ่งเป็นญาติอยู่ในอุปการะหรือ คนใช้ซึ่งเดินทางมาอยู่กับบุคคลดังกล่าว)

13.4 ผู้ที่ได้แปลงสัญชาติเป็นไทยตามกฎหมาย

13.5 บุคคลที่ได้กลับคืนสัญชาติไทย ชายที่มีสัญชาติไทย เริ่มผูกพันกับกฎหมายรับราชการทหาร ตั้งแต่อายุครบ 17 ปีบริบูรณ์ หรือ อายุย่างเข้า 18 ปี ในวาระแรกที่ได้ขึ้นทะเบียนทหารที่อำเภอตามที่ กฎหมายกำหนด

14. การรับหมายเรียกหรือการรับหมายเกณฑ์

ทหารกองเกินทุกคนเมื่อมีอายุย่างเข้า 21 (อายุ 20 ปีบริบูรณ์) ใน พ.ศ. ไต่ ต้องไปแสดงตนเพื่อรับหมายเกณฑ์ที่อำเภอท้องที่ซึ่งเป็นภูมิลำเนาทหารของตน ภายใน พ.ศ. นั้น เช่นทหารกองเกินเกิด พ.ศ.2521 ให้ไปแสดงตนรับหมายเกณฑ์ได้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2541 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2541 ในเวลาราชการ เมื่อรับหมายเกณฑ์แล้วจะต้องไปรับการตรวจเลือก (เกณฑ์) ในเดือนเมษายน 2542 ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมายเกณฑ์ หากไม่ไปจะถูกลงโทษคดีฐานหลีกเลี่ยงชดเชย มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี

14.1 การออกหมายเกณฑ์ หมายเกณฑ์นายอำเภอจะออกเฉพาะผู้ที่ได้ลงบัญชีเป็นทหารกองเกินแล้ว คือ

14.1.1 ผู้ที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ ในปีที่จะเข้ากองประจำการ

14.1.2 ผู้ที่มีอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ ซึ่งต้องไม่เคยเข้าตรวจเลือก (เกณฑ์ทหาร) หรือเป็นคนหลีกเลี่ยงไม่มารับการเกณฑ์ในปีก่อน ๆ (ศาลตัดสินลงโทษแล้ว) หรือพ้นจากฐานะการยกเว้น หรือผ่อนผัน หรือได้รับการผ่อนผันเนื่องจากเป็นนิสิต นักศึกษา นักเรียน หรือ ผู้ที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงบิดาหรือมารดา หรือบุตร หรือคณะกรรมการตรวจเลือกมีความเห็นว่าป่วยรักษาไม่หายภายใน 30 วัน ในปีที่ผ่านมา

14.2 การรับหมายเกณฑ์แทน ผู้ใดไม่สามารถจะไปรับหมายเรียกตนเองได้ ต้องให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้ไปรับหมายเกณฑ์แทน ถ้าไม่มีให้ถือว่าผู้นั้นหลีกเลี่ยงชดเชย การรับแทนจะต้องเป็นกรณีใกล้วันหมดเขตรับหมายเกณฑ์ (ประมาณเดือนธันวาคม) โดยมีความจำเป็น ดังนี้

14.2.1 ป่วย

14.2.2 ไปอยู่ต่างประเทศยังไม่มีกำหนดกลับ หรือมีกำหนดกลับแต่วันที่จะกลับนั้นเลยกำหนดเวลาการรับหมายเกณฑ์แล้ว

14.2.3 ไปศึกษาต่างท้องที่ ไม่สามารถจะกลับไปได้เพราะติดการสอบไล่ การที่จะให้รับหมายเกณฑ์แทนหรือไม่ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของนายอำเภอ การรับหมายเกณฑ์แทนจะต้องมีหนังสือมอบหมายหรือมอบฉันทะของทหารกองเกินผู้นั้นถึงนายอำเภอ โดยผู้รับแทนนำมาแสดงแล้วให้สัสดีอำเภอลงทะเบียนรับหนังสือ และให้ทางอำเภอทำการสอบสวนปากคำผู้รับแทนนั้นไว้เป็นหลักฐาน ซึ่งผู้รับแทนจะต้องให้คำรับรองในการสอบสวนว่าจะมอบหมายเกณฑ์ที่รับไปนั้นนำไปมอบให้แก่ทหารกองเกินผู้นั้น พร้อมกับแจ้งวันเวลาและสถานที่เกณฑ์ทหารให้ทราบ แล้วเสนอนายอำเภอขออนุมัติ ก่อนมอบหมายเกณฑ์ให้รับไป ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ทหารกองเกินผู้นั้นอ้างว่าไม่ได้รับหมายเกณฑ์ในกรณีที่เกิดหลีกเลี่ยงขัดขืน ไม่ไปเข้ารับการเกณฑ์ทหาร

14.3 การจัดทำประกาศในเดือนตุลาคมทุกปี ทางอำเภอจะจัดทำประกาศให้ทหารกองเกินที่มีอายุย่างเข้า 21 ปี ใน พ.ศ. นั้นไปแสดงตนเพื่อรับหมายเกณฑ์ที่อำเภอ ประกาศเช่นว่านี้จะปิดไว้ ณ ที่ว่าการอำเภอ ที่ทำการกำนัน ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน และที่เปิดเผยตามชุมชนในท้องที่นั้น กับนายอำเภอจะส่งประกาศให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อนำไปแจ้งให้ราษฎรในท้องที่ของตนทราบด้วย ถ้าผู้ใดไม่ไปรับหมายเกณฑ์ตามกำหนดจะถูกดำเนินคดีอาญาฐานหลีกเลี่ยงขัดขืน มีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับแต่ถ้าทางอำเภอได้ส่งรายชื่อไปให้เจ้าหน้าที่ตำรวจติดตามจับกุม ตัวมาดำเนินคดี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือน หรือปรับไม่เกินสามร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

15. การตรวจเลือกหรือการเกณฑ์ทหาร

บุคคลซึ่งจะเข้ารับราชการทหารกองประจำการนั้น ต้องมีขนาดรอบตัวตั้งแต่เจ็ดสิบหกเซนติเมตรขึ้นไปในเวลาหายใจออก และสูงตั้งแต่หนึ่งเมตรสี่สิบเซนติเมตรขึ้นไป ถ้าขนาดสูงหรือขนาดรอบตัวอย่างใดอย่างหนึ่งต่ำกว่ากำหนดนี้ ให้ถือว่าเป็นคนไม่ได้ขนาดจะส่งเข้ากองประจำการไม่ได้

การตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการหรือที่รู้จักกันดีคือการเกณฑ์ทหารนั้น ตามปกติกระทรวงกลาโหมได้กำหนดไว้ในเดือนเมษายน (วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 11 เมษายน ของทุกปี) ดังนั้นทหารกองเกินเมื่อได้รับหมายเรียกแล้วจะต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดในหมายเรียก ทั้งนี้ โดยนำหลักฐานต่างๆ ได้แก่ ใบสำคัญทหารกองเกิน (แบบ สด.9), หมายเรียก (แบบ สด.35), บัตรประจำตัวประชาชน, ประกาศนียบัตร หรือหลักฐานทางการศึกษา ไปแสดงด้วย หากทหารกองเกินผู้ใดไม่ไปถือว่าเป็นหลีกเลี่ยงขัดขืนมีความผิดต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี และในวันตรวจเลือกนั้น ผู้เข้ารับการตรวจเลือกทุกคน

จะได้รับใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกิน เข้ารับราชการทหารกองประจำการ (แบบ สด.43) หรือที่รู้จักกันคือ ใบผ่านการเกณฑ์ทหารนั่นเอง

16. การผ่อนผัน

นอกจากทางราชการจะยกเว้นให้แก่บุคคลบางประเภทไม่ต้องไปเข้ารับราชการเกณฑ์ทหารแล้ว ยังผ่อนผันให้แก่บุคคลบางประเภทเช่นกัน มีรายละเอียดดังนี้

16.1 ผ่อนผันให้แก่บุคคลบางประเภทไม่ต้องไปตรวจเลือกเป็นการผ่อนผันให้เฉพาะคราว (มาตรา 27) ได้แก่

16.1.1 ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปัจจุบันทันด่วนให้ไปราชการอันสำคัญยิ่ง หรือไปราชการต่างประเทศโดยคำสั่งของเจ้ากระทรวง

16.1.2 ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการหรือโรงงานอื่นใด ในระหว่างที่มีการรบหรือการสงคราม อันเป็นอุปสรรคในการรบหรือการสงครามและอยู่ในความควบคุมของกระทรวงกลาโหม

16.1.3 บุคคลซึ่งกำลังปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในราชการสนาม

16.1.4 นักเรียนซึ่งออกไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ

16.1.5 เกิดเหตุสุดวิสัย เช่น ทหารกองเกินเดินทางไปเข้ารับการตรวจเลือก ประสพอุบัติเหตุรถคว่ำหรือเรือล่มระหว่างเดินทางจนไปเข้ารับการตรวจเลือกไม่ได้เช่นนี้

16.1.6 ไปเข้าตรวจเลือกที่อื่น ซึ่งต้องเข้าหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ คือ อายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ ถ้าได้รับหมายเรียกและไม่สามารถจะไปตามหมายนั้นได้ เพราะไม่มีค่าพาหนะหรือจะไปไม่ทัน เมื่อนายอำเภอขึ้นสอบสวนได้ความจริงก็จะรับเข้าตรวจเลือกตามระเบียบ

16.1.7 ป่วยไม่สามารถเข้ารับการตรวจเลือกได้

16.2 ผ่อนผันให้แก่บุคคลบางประเภทในกรณีที่มีคนพอ (มาตรา 29) ได้แก่

16.2.1 บุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงบิดาหรือมารดาซึ่งไร้ความสามารถ หรือพิการทุพพลภาพหรือชราจนหาเลี้ยงชีพไม่ได้และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู

16.2.2 บุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงบุตรซึ่งมารดาตาย หรือไร้ความสามารถ หรือพิการทุพพลภาพ และบุคคลที่จำเป็นต้องหาเลี้ยงพี่หรือน้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมแต่บิดาหรือมารดาซึ่งบิดามารดาตาย ทั้งนี้เมื่อบุตรหรือพี่น้องนั้นหาเลี้ยงชีพไม่ได้ และไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดู

16.2.3 บุคคลที่อยู่ในระหว่างการศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉบับที่ 73 (พ.ศ.2536) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497

16.3 การผ่อนผันให้แก่ผู้ที่ถูกเป็นทหารเพื่อลาศึกษา นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่ไม่ได้รับการผ่อนผัน เมื่อไปตรวจเลือกทหารและถูกเข้ากองประจำการ จะมีสิทธิได้รับการผ่อนผันให้ลาศึกษาต่อได้เฉพาะหลักสูตรสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่เท่านั้น ถ้าสำเร็จการศึกษาหรือต้องออกจากสถานศึกษานั้นๆ หรือมีอายุครบ 26 ปีบริบูรณ์แล้ว ก็ให้กลับเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามสังกัด

16.4 การผ่อนผันให้แก่แพทย์ที่ถูกเป็นทหารเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จะผ่อนผันให้แก่แพทย์ซึ่งเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะแผนปัจจุบันชั้น 1 สาขาเวชกรรม ซึ่งจบการศึกษาแล้ว และต้องรับราชการชดใช้ทุนให้แก่ทางราชการ เมื่อถูกเข้ากองประจำการจะผ่อนผันให้รับราชการในกองประจำการ น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดโดยให้ลาพักการปลด เพื่อไปรับราชการชดใช้ทุนตามสัญญา

17. การเรียกพล

ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 คือ ทหารที่ปลดจากกองประจำการ โดยรับราชการในกองประจำการจนครบกำหนด และทหารกองเกินที่จบการฝึกวิชาทหารในชั้นปีที่ 3 (รต. ปี 3) ขึ้นไป เมื่อขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลด เมื่อปลดเป็นกองหนุนจะได้รับหนังสือสำคัญ (สค.8) พร้อมกับสมุดประจำตัวทหารกองหนุน ประเภทที่ 1 ไว้เป็นหลักฐานภายในระยะเวลาประมาณไม่เกิน 2 ปี ทางราชการจะเรียกเข้ารับราชการทหารในการเรียกพล ซึ่งจะไม่เรียกทุกคน ดังนั้น ผู้ที่ถูกเรียกพลก็ต้องไปตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดต่อไป การเรียกพลมีดังนี้

17.1 การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ คือ การเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร กำหนดไม่เกิน 1 วัน โดยกระทำในยามปกติเพื่อเข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชี และซักซ้อมระเบียบ

17.2 การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร คือ การเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร มีกำหนดไม่เกิน 60 วัน โดยกระทำในยามปกติเพื่อเข้ารับการฝึกทบทวนวิชาทหาร

17.3 การเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม คือ การเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร มีกำหนดไม่เกิน 60 วัน โดยกระทำในยามปกติและยามสถานการณ์คับขัน เพื่อทดลองแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้

17.4 การระดมพล คือ การเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารในยามที่ประเทศชาติอยู่ในสถานการณ์คับขัน โดยมีกำหนดเวลาขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น เพื่อป้องกันประเทศหรือปราบปรามจลาจล และขยายกำลังอัตราสงคราม

การเรียกพลทั้ง 4 ประเภทนี้ เป็นการเตรียมพลเพื่อให้กำลังพลมีประสิทธิภาพในการพร้อมอยู่ตลอดเวลา ทหารกองหนุนเมื่อได้รับหมายเรียกพลจากนายอำเภอท้องที่แล้ว ต้องไปเข้ารับการเรียกพล ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้ในหมายเรียกพล หากหลีกเลี่ยงขัดขืนจะมี

ความผิดตามกฎหมาย คือ หลีกเลียงหรือขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ
ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 3 เดือน หรือปรับไม่เกิน 300 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าหลีกเลียงหรือ
ขัดขืนไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อม หรือใน
การระดมพล ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 3 เดือน ถึง 4 ปี

ตารางที่ 2-1 สถิติการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการ

ปี	กองทัพบก	กองทัพเรือ	กองทัพ อากาศ	สำนักงาน ปลัดกระทรวง กลาโหม	กองบัญชาการ กองทัพไทย	รวม	ผู้สมัครใจ
2542	61,931	15,200	3,881	-	609	81,621	
2543	66,017	15,200	4,006	-	653	85,876	
2544	67,062	15,200	4,697	-	695	87,654	
2545	59,622	15,200	4,697	-	695	80,214	
2546	59,962	15,200	5,336	-	1,256	81,754	
2547	58,433	15,200	5,446	529	737	80,345	26,920
2548	62,944	15,200	5,973	481	846	85,444	17,805
2549	58,452	15,200	6,128	481	829	81,090	18,086
2550	59,039	15,108	6,143	481	931	81,701	19,991
2551	62,323	16,000	6,045	481	911	85,760	19,628
2552	62,611	16,852	6,169	481	928	87,041	26,639
2553	63,344	16,426	6,462	481	739	87,452	20,053
2554	73,503	16,000	6,463	481	833	97,280	25,800

2555	78,446	16,000	7,525	686	898	103,555	31,529
2556	69,356	16,000	7,667	506	951	94,480	33,071
2557	75,356	16,000	7,788	735	986	100,865	33,644
2558	73,730	16,000	7,969	551	1,123	99,373	43,446
2559	75,324	16,000	8,099	735	1,149	101,307	47,172
2560	76,953	16,000	8,420	551	1,173	103,097	50,580
2561	78,442	16,000	8,723	752	817	104,734	44,797

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

สิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ

1. การสมัครรับราชการทหารกองประจำการต่อ

ทหารกองประจำการ เมื่อเข้ารับราชการทหารกองประจำการจนครบกำหนดปลดแล้ว เมื่อมีความประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการต่อ ทางราชการกำหนดให้สามารถเข้ารับราชการต่อได้จนมีอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ โดยจะต้องแจ้งความประสงค์ที่จะอยู่ต่อกับหน่วยต้นสังกัดเป็นประจำทุกปี

2. ทหารกองประจำการขอลาศึกษาต่อ

ทหารกองเกินที่ถูกกำหนดเข้ารับราชการทหารกองประจำการ เมื่อมีความประสงค์ที่จะขอลาศึกษาต่อ ทางราชการได้มีการอนุญาตให้ลากลับไปศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนด ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์

2.1.1 นักศึกษาที่ถูกเข้ากองประจำการ ซึ่งมีสิทธิได้รับการผ่อนผันให้ลาไปศึกษาต่อจนสำเร็จ

2.1.1.1 ผู้ที่สอบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถานศึกษาแห่งใหม่ แต่อยู่ในระหว่างฟังผลการสอบ ต้องไปเข้ารับการตรวจเลือกและถูกเข้ากองประจำการ

2.1.1.2 ผู้ที่ไม่ได้ขอยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ ตามกฎหมาย เนื่องจากมีเหตุสุดวิสัย เพราะประสบอุบัติเหตุหรือป่วยซึ่งไม่สามารถมาศึกษาได้ ในห้วงเวลาที่สถานศึกษาประกาศให้นำหลักฐานมาแสดงเพื่อขอผ่อนผันการตรวจเลือกฯ

2.1.1.3 นักศึกษาภาคสมทบ ที่ไม่มีสิทธิได้รับการผ่อนผันการตรวจเลือก

2.1.1.4 กรณีที่ไม่ใช่เป็นความผิดของนักศึกษา และเป็นเหตุให้นักศึกษาไม่ได้รับสิทธิยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ เช่น เจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาส่งรายชื่อเพื่อขอยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ ผิดพลาดหรือตกหล่น, เรื่องที่สถานศึกษาขอยกเว้นหรือผ่อนผัน การตรวจเลือกฯ ไปยังจังหวัดแห่งท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาทหารแล้วหายในระหว่างส่งเอกสารหรือ ส่งเอกสารภายหลังเสร็จสิ้นการตรวจเลือกฯ แล้ว เป็นต้น

2.1.2 นักศึกษาที่ถูกเข้ากองประจำการไม่มีสิทธิได้รับการผ่อนผันให้ลาศึกษาต่อ คือ

2.1.2.1 ผู้ที่ไม่เข้าหลักเกณฑ์ในข้อ 2.1.1

2.1.2.2 ผู้ที่ได้รับสิทธิในการยกเว้นหรือผ่อนผันการตรวจเลือกฯ ตามกฎหมายอยู่แล้ว แต่ไปยื่นเรื่องราวหรือคำร้องขอสละสิทธิการยกเว้นหรือผ่อนผันนั้นเสีย เพื่อเข้ารับการตรวจเลือกฯ

2.1.3 การยื่นเรื่องราวขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพื่อลาศึกษาต่อ

2.1.3.1 กรณีก่อนรายงานตัวเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ ตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอ ให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ โดยผ่านกรมและกระทรวงเจ้าสังกัด แล้วให้กระทรวงเจ้าสังกัดแจ้งต่อกระทรวงกลาโหม

2.1.3.2 การอนุมัติหรือไม่อนุมัติ เป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

2.2 เจื่อนไซ

2.2.1 นักศึกษาที่ยื่นเรื่องขอผ่อนผันการเข้ารับราชการทหารกองประจำการไว้แล้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมจะอนุมัติหรือไม่อนุมัติก็ตาม ต้องไปรายงานตัวเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามกำหนดในหมายนัดของนายอำเภอ ที่หน่วยสัสดีเขต/อำเภอที่เป็นภูมิลำเนาทหาร เพื่อนำตัวขึ้นทะเบียนกองประจำการ และส่งเข้าหน่วยทหาร เมื่อหน่วยทหารรับตัวไว้แล้ว สำหรับผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อได้ หน่วยทหารต้นสังกัดก็จะออกบัตรอนุญาตลาแบบ 2 ให้รับไปและถือไว้เป็นหลักฐาน

- 2.2.2 เวลาที่ลาไปศึกษา ไม่คิดเป็นเวลารับราชการในกองประจำการ
- 2.2.3 สิทธิที่ได้บังเกิดขึ้นในระหว่างที่ลาไปศึกษาต่อนั้น ไม่ทำให้เกิดประโยชน์และสิทธิใดๆ ในการรับราชการทหารกองประจำการ
- 2.2.4 ให้ลาศึกษาต่อได้เฉพาะหลักสูตรสาขาวิชาและในสถาบันศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่เท่านั้น
- 2.2.5 ถ้าสำเร็จการศึกษาหรือต้องออกจากการศึกษานั้นๆ หรือมีอายุครบ 26 ปีบริบูรณ์ ก่อนกำหนดที่อนุมัติไว้ ก็ให้กลับเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามต้นสังกัดเดิม
3. เครื่องแต่งกาย เครื่องนอน เครื่องสนาม และของใช้ส่วนตัว ทหารกองประจำการ จะได้รับเครื่องนอนและเครื่องประกอบเครื่องแต่งกายทหาร ทัวไป และของใช้ส่วนตัวเท่าที่จำเป็นตามสิทธิอัตราการจ่ายทุกคน
4. การเลี้ยงดู หน่วยหรือกรมกองทหาร จะจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารในหน่วย โดยหักเงิน จากเบี้ยเลี้ยง เพื่อความสะดวกสบายไม่ต้องกังวลกับเรื่องอาหารการกิน โดยจัดอาหารวันละ 3 มื้อ คือ มื้อเช้า มื้อกลางวัน และมื้อเย็น
5. อัตราเงินเดือน
เงินเดือนทหารกองประจำการ เมื่อรวมกับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว จะรวมเป็นเงิน 10,000 บาท
6. เบี้ยเลี้ยง คือ เงินที่ทางราชการจ่ายให้ทหารกองประจำการเพื่อเป็นค่าอาหารและใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็นในการดำรงชีพประจำวัน
- 6.1 เบี้ยเลี้ยงประจำ คือ การปฏิบัติงานอยู่ในที่ตั้งปกติ จะได้รับในอัตราวันละ 96 บาท
- 6.2 กรณีเดินทางไปราชการนอกที่ตั้งปกติ จะได้รับในอัตราวันละ 120 บาท
- 6.3 กรณีไปปฏิบัติราชการเพื่อป้องกันและปราบปรามนอกที่ตั้งปกติหรือไปปฏิบัติราชการพิเศษเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ จะได้รับในอัตราวันละ 240 บาท

ตารางที่ 2-2 อัตราเงินเดือนทหารกองประจำการ

ประเภท	หลักสูตรการฝึก	ระดับ/ชั้น	จำนวนเงิน
ทหารกองประจำการ	ห้วงระหว่างการฝึกหลักสูตรทหารใหม่ (2 เดือน)	พ.1 ชั้น 3	1,630
	หลังจากผ่านการฝึกหลักสูตรทหารใหม่	พ.1 ชั้น 16	3,670

ปีที่ 1	ระหว่างการฝึกหลักสูตร ผู้ช่วยครุฑทหารใหม่ (เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษา)	พ.1 ชั้น 17	4,160
ทหารกองประจำการ ปีที่ 2	ทหารกองประจำการทั่วไป	พ.1 ชั้น 18	4,400
	เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยครุฑทหารใหม่	พ.1 ชั้น 19	4,620
	ระหว่างการฝึกหลักสูตรสิบตรีกองประจำการ (เมื่อได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการศึกษา)	พ.1 ชั้น 17	4,160
	เมื่อได้รับการแต่งตั้งเป็นสิบตรีกองประจำการ	พ.1 ชั้น 20	4,870

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

7. การบันเทิง หลังจากทำการฝึกมาอย่างเหน็ดเหนื่อยตามระยะเวลาอันสมควร ผู้บังคับบัญชา จะจัดให้มีหรรสพให้ทหารชมเป็นครั้งคราว เช่น การฉายภาพยนตร์ ดนตรี เป็นต้น นอกจากนี้ภายในกองร้อยจะจัดให้มีห้องนั่งเล่น ซึ่งอาจจะมีหนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ และอุปกรณ์กีฬาในร่ม เป็นต้น

8. การกีฬา หน่วยทหารมีการส่งเสริมให้กำลังพลได้มีการออกกำลังกาย โดยการเล่นกีฬา เช่น ฟุตบอล ตะกร้อ บาสเกตบอล และปิงปอง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นเครื่องส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้กำลังพลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง

9. การรักษาพยาบาล ในระหว่างที่เป็นทหารกองประจำการ จะได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลทุกคน นับตั้งแต่วันแรกของการเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

10. การพัฒนาตนเองด้านต่างๆ

10.1 ด้านบุคลิกภาพ เมื่อได้เข้าเป็นทหารกองประจำการ กองทัพจะเริ่มต้นทำการฝึกบุคคลทำเบื้องต้นเป็นระยะเวลา 10 สัปดาห์ เพื่อให้กำลังพลมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์และจิตใจที่เข้มแข็ง อดทน รู้จักเสียสละ มีระเบียบวินัย กล้าหาญ กล้าตัดสินใจ มีลักษณะผู้นำ สร้างเสริมบุคลิกภาพให้ดูสง่างามจากบุคคลพลเรือนให้มีลักษณะทหาร

10.2 การศึกษา กองทัพได้มีโครงการส่งเสริมการศึกษาให้กับทหารกองประจำการ ให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น จากความร่วมมือของสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และมีสิทธิเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนทหารเพื่อ บรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ ตามนโยบายของเหล่าทัพ ดังนี้

10.2.1 การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) โดยกองทัพได้จัดให้มีการศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษา

แห่งชาติ เช่น การศึกษานอกโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) และตอนปลาย (ม.6) การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

10.2.2 การศึกษาทางทหาร สำหรับทหารกองประจำการที่มีคุณสมบัติตามที่ทางราชการกำหนด จะได้รับสิทธิพิเศษในการสอบคัดเลือกเพื่อเข้ารับการศึกษามหาวิทยาลัยในโรงเรียนทหารตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ดังนี้

10.2.2.1 แผนกทหารบก ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า และมีอายุไม่เกิน 24 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกได้ถึงร้อยละ 40 ของจำนวนที่นั่งศึกษา นอกจากนี้เมื่อสอบเข้าเป็นนักเรียนนายสิบได้แล้ว หากมีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม จะมีสิทธิได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนเตรียมทหาร ตามจำนวนที่กองทัพบกจัดสรร

10.2.2.2 แผนกทหารเรือ จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในการสอบเข้าเป็นนักเรียนจ่าทหารเรือ กล่าวคือ ถ้าผ่านการเป็นทหารกองประจำการ 6 เดือน 1 ปี หรือ 2 ปี ให้ได้คะแนนเพิ่มร้อยละ 2, 3 หรือ 4 ตามลำดับ

10.2.2.3 แผนกทหารอากาศ มีสิทธิสมัครเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวน ในเหล่าอากาศโยธินและเหล่าสารวัตร (ตามคุณสมบัติที่ ทอ.กำหนด)

10.3 การฝึกอาชีพ หน่วยทหารจะมีการส่งเสริมการฝึกอาชีพก่อนปลดประจำการ เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงานในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างปูน ช่างไม้ วิชาชีพทางการเกษตร เป็นต้น สามารถที่จะนำไปใช้ประกอบอาชีพ เพื่อเสริมสร้างรายได้ให้กับครอบครัวหลังปลดจากกองประจำการ

ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ

ศักดิ์สิน ทิพยเกสร (2541 : 55-70) ได้กล่าวถึง ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศไว้ ดังนี้

ระบบกำลังสำรองประเทศสหรัฐอเมริกา

กำลังรบหลักของสหรัฐอเมริกา (Total Force) ประกอบด้วยกำลัง 2 ส่วนคือ กำลังประจำการและกำลังสำรอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ Reserve และ Nation Guard โดยมีระบบต่างๆ ดังนี้

1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง

1.1 พลทหารกองหนุน รับจากชายหรือหญิงซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการฝึกขั้นต้น (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อสำเร็จการฝึกจะได้รับการแต่งตั้งเป็นพลทหาร

1.2 นายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุนซึ่งเติบโตขึ้นไปตามแนวทางรับราชการที่กำหนด จนถึง จำลิสเอก

1.3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้จากแหล่งผลิต 2 แห่ง คือ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร Officer Candidate School (OCS) ซึ่งมีการสอนในทุกรัฐใช้เวลาศึกษา 2 ปี และหลักสูตร Reserve Officers Training Corps (ROTC) ใช้เวลา 2-4 ปี

2. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

2.1 กระทรวงกลาโหมสหรัฐอเมริกาได้อนุมัติให้บรรจุกำลังพลสำรองประจำหน่วยเป็นปีๆ ไป เช่น ในปีงบประมาณ 2538 ได้บรรจุดังนี้ (ปี 2535-2542 บรรจุในระดับใกล้เคียง)

2.1.1 หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทบ. (Army National Guard) 400,000 คน

2.1.2 หน่วยกองหนุน ทบ. (Army Reserve) 242,000 คน

2.1.3 หน่วยกองหนุน ทร. (Naval Reserve) 102,960 คน

2.1.4 หน่วยกองหนุนนาวิกโยธิน (Marine Reserve) 42,000 คน

2.1.5 หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทอ. (Air Force National Guard) 115,581 คน

2.1.6 หน่วยกองหนุน ทอ. (Air Force Reserve) 648 คน

2.1.7 หน่วยป้องกันชายฝั่ง (Coast Guard Reserve) 8,000 คน

2.2 ในจำนวนนี้ได้อนุมัติบรรจุกำลังพลสำรอง ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาเช่นเดียวกับกำลังประจำการประมาณ 65 เปอร์เซ็นต์ ของอัตรา

2.2.1 หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทบ. (Army National Guard) 23,650 คน

2.2.2 หน่วยกองหนุน ทบ. (Army Reserve) 11,940 คน

2.2.3 หน่วยกองหนุน ทร. (Naval Reserve) 17,510 คน

2.2.4 หน่วยกองหนุนนาวิกโยธิน (Marine Reserve) 2,285 คน

2.2.5 หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทอ. (Air Force National Guard) 648 คน

2.2.6 หน่วยกองหนุน ทอ. (Air Force Reserve) 648 คน

2.3 โดยสรุป อัตราส่วนการบรรจุกำลังประจำการและกำลังพลสำรองของ ทบ. สหรัฐอเมริกาเป็น 44 : 56 เปอร์เซ็นต์ ดังนี้

2.3.1 หน่วยประจำการ 44 : 28 เปอร์เซ็นต์

2.3.2 หน่วยกองหนุน 21 เปอร์เซ็นต์

2.3.3 หน่วยกำลังรักษาดินแดน 34.72 เปอร์เซ็นต์

2.3.4 งบประมาณด้านกำลังพล (26,700 ล้านเหรียญ) (ปี 2538-2542 ใกล้เคียงกัน) จัดสรรให้หน่วยประจำการ 81.3 เปอร์เซ็นต์ และหน่วยกำลังสำรอง 18.7 เปอร์เซ็นต์

3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

3.1 กำลังสำรองจะได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น

3.1.1 การฝึกขั้นต้น สำหรับบุคคลที่ไม่เคยเป็นทหารมาก่อน (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อจบการฝึกจึงเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วย

3.1.2 การฝึกประจำหน่วย ในวงรอบ 1 ปี กำลังพลสำรองต้องฝึกกับหน่วย โดยฝึก 48 ครั้ง ครั้งละ 4 ชั่วโมง เฉพาะวันเสาร์ - อาทิตย์ (วันละ 2 ชั่วโมง) เท่ากับปีละ 24 วัน และฝึกประจำปี 2 สัปดาห์ โดยเป็นการฝึกภาคสนาม

3.2 โดยสรุป กำลังพลสำรองประจำหน่วยทุกคนจะเข้ารับการฝึกปีละ 38 วัน หรือมีเวลาฝึกเป็น 1 ใน 6 ของกำลังประจำการ

4. ระบบควบคุมกำลังพลสำรอง

4.1 ประเภทกำลังพลสำรองแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

4.1.1 กำลังพลสำรองพร้อมรบ (Ready Reserve) รับจากกำลังพลสำรองอาสาสมัคร โดยมีระยะเวลาเป็นกำลังสำรองประเภทนี้ 8 ปี กำลังพลสำรองประเภทนี้บรรจุอยู่ในหน่วยทหารกองหนุน (Reserve Unit) และหน่วยกำลังรักษาดินแดน (National Guard) สามารถเรียกเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที แบ่งเป็นกำลังพลสำรองประจำหน่วยและกำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทบุคคล

4.1.2 กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม (Standby Reserve) ได้แก่ กำลังพลสำรองพร้อมรบที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ 8 ปี มีสัญญาส่วนตัวไม่สามารถเข้ารับการฝึกตามแผนได้ ขอเปลี่ยนประเภทเป็นกำลังสำรองประเภทนี้ หากจะใช้ต้องเรียกเข้ามารับการฝึกทบทวนระยะหนึ่ง จึงจะออกปฏิบัติหน้าที่ได้

4.1.3 กำลังพลสำรองนอกประจำการ (Retired Reserve) ได้แก่กำลังพลสำรองที่ปฏิบัติหน้าที่ครบตามสัญญา / ขอลาออกแต่ยังมีความรู้ความสามารถบางอย่างที่เป็นประโยชน์ โดยควบคุมระยะเวลาเป็น 3 ชั้น จนถึงอายุ 60 ปี

4.2 การควบคุม หน่วยจะติดต่อกับกำลังพลของหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเน้นหนักไปที่กำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทประจำหน่วย และได้นำเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้อย่างกว้างขวาง

4.3 ถึงแม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะไม่ใช้ระบบเกณฑ์ทหาร แต่ใช้ระบบอาสาสมัครแทน คงมีกฎหมายให้ประชาชนอายุครบ 18 ปี ต้องไปลงทะเบียนไว้ นับว่าเป็นการควบคุมกำลังสำรองวิธีหนึ่ง

5. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

5.1 ในยามปกติ เป็นการเรียกพลเข้ารับการฝึกตามตารางที่กำหนดเวลาส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหา เพราะใช้การอาสาสมัครและทำสัญญา หน่วยเป็นผู้เรียกเข้ารับการฝึกตามเวลาอย่างไรก็ตาม

หากกำลังพลสำรองไม่มามีรายงานตัว จะมีมาตรการดำเนินการจากเขาไปหาพนักงานถึงชั้นลงโทษตามกฎหมาย

5.2 เนื่องจากเป็นประเทศใหญ่ห่างไกลจากภัยสงคราม และใช้นโยบายป้องกันประเทศโดยรอบนอกประเทศเป็นหลัก มีเวลาในการเตรียมการนานพอสมควรจึงไม่ได้กำหนดเวลาระดมพลไว้แน่นอน การระดมพลจะกระทำในยามฉุกเฉินออกเป็นกฎหมายบังคับโดยรัฐสภาหรือประธานาธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ โดยมีระดับของการระดมพลและห้ามเวลาต่างๆกัน จากการระดมพลโดยประธานาธิบดี, การระดมพลเป็นส่วน, การระดมพลตามอัตราเต็ม จนถึงการระดมพลเต็มขนาดในที่สุด

6. สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพล

6.1 ด้วยเหตุที่กองทัพ สหรัฐอเมริกา ได้เปลี่ยนแปลงระบบ การตรวจเลือกทหาร มาเป็นระบบอาสาสมัคร ด้วยเหตุผลทางการเมืองหลังจากสงครามเวียดนาม จึงต้องพยายามชักชวนประชาชนเข้ามาสู่ระบบอาสาสมัครโดยเสนอสิ่งจูงใจ เช่น สิทธิ, ผลประโยชน์แก่กำลังพลสำรองอย่างมากซึ่งต้องใช้ค่าใช้จ่ายตอบแทนสูงมากแต่ก็คุ้มค่า เนื่องจากความมีประสิทธิภาพของกำลังพลสำรองเข้าร่วมปฏิบัติการถึง 2 ใน 3 ของกำลังทหาร สหรัฐอเมริกา

6.2 สิทธิและผลประโยชน์จะได้มาจาก 2 แห่ง คือ รัฐบาลกลาง และจากมลรัฐ

6.3 สิทธิและผลประโยชน์จากรัฐบาลกลาง

6.3.1 รายได้ต่อปี (1,340 - 17,146 เหรียญ) ยศ พลทหาร - พลโท

6.3.2 สามารถเลื่อนยศได้ถึง พลโท (ตำแหน่ง ผู้บัญชาการกองพลหรือเทียบเท่า)

6.3.3 ผู้ร่วมโครงการ OCS และ ROTC ได้รับทุนการศึกษาได้เครดิตเข้ามหาวิทยาลัยหรือรับเบี้ยเลี้ยง

6.3.4 ได้สิทธิในการรักษาพยาบาล การใช้ร้านสวัสดิการ ทั้งตัวและครอบครัว

6.3.5 รับราชการครบตามสัญญาได้รับโบนัส (1,500 เหรียญ ขึ้นไป)

6.3.6 รับราชการครบ 20 ปี ได้รับบำนาญ

6.3.7 ผู้บรรจุในตำแหน่งพิเศษ เช่น นักบิน แพทย์ จะได้รับเงินค่าตอบแทน

พิเศษ

6.3.8 ได้รับการแจกจ่ายเครื่องแต่งกาย เช่นเดียวกับกำลังประจำการ

- 6.4 สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้จากมลรัฐ (ไม่เหมือนกันทุกรัฐ)
- 6.4.1 ยกเว้นภาษีต่อใบอนุญาตขับขี่รถยนต์
- 6.4.2 ทุนการศึกษาเพิ่มเติม
- 6.4.3 การประกันชีวิตตามวงเงินที่กำหนด
- 6.4.5 ในระหว่างถูกระดมพล และออกปฏิบัติหน้าที่เป็นกฎหมายที่หน่วยงานเดิมไม่ว่าภาครัฐบาลและภาคเอกชนต้องสงวนตำแหน่งไว้ให้
- 6.4.6 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่างๆ ภาคเอกชนซึ่งจัดตั้งขึ้นมาสำหรับกิจการกำลังสำรองอีกมากมาย รวมทั้งภาครัฐตั้งแต่ระดับรัฐสภาถึงประชาชนอย่างยิ่ง

ระบบกำลังสำรองประเทศเยอรมัน

1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง
 - 1.1 พลทหารกองหนุนใช้การเกณฑ์ทหารตามระบบบังคับเช่นเดียวกับไทย ชายเยอรมันอายุ 18 ปีบริบูรณ์จะถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการในกองประจำการ 15 เดือน แล้วปลดเป็นกองหนุน
 - 1.2 นายทหารประทวนกองหนุน คัดเลือกจากทหารกองประจำการโดยผ่านหลักสูตรที่กำหนดและทำการฝึกศึกษาต่อประมาณ 6 เดือน
 - 1.3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดประมาณ 6 - 7 เดือน
2. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง
 - 2.1 กำลังประจำการ (กองทัพบกสนาม) จะบรรจุกำลังพลทหารประจำการประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ ที่เหลือบรรจุกำลังพลสำรอง
 - 2.2 กำลังกองทัพภาค จะบรรจุกำลังประจำการให้กับกองพลน้อยเก็บรักษา ยุทโธปกรณ์ 18 - 85 เปอร์เซ็นต์ และสำหรับกองพลน้อยป้องกันภายในบรรจุกำลังประจำการ 10 เปอร์เซ็นต์
 - 2.3 กำหนดใช้กำลังประจำการและกำลังพลสำรองลดหลั่นตามลำดับ จากเขตหลังไปเขตหน้า เช่น ในเขตหน้าบรรจุกำลังประจำการประมาณ 90 เปอร์เซ็นต์ และในเขตหลังบรรจุกำลังประจำการ 10 เปอร์เซ็นต์
 - 2.4 สามารถขยายกำลังเป็น 3 เท่า (ประมาณ 1 ล้านคน ในยามสงคราม)
3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง
 - 3.1 การฝึกจะกระทำเป็นบุคคลและหน่วย (ระดับกองร้อย)
 - 3.1.1 ฝึกเป็นบุคคล ปีละ 28 วัน
 - 3.1.2 ฝึกการระดมพลเป็นหน่วย 6 -12 วัน

- 3.1.3 ฝีกความพร้อมรบ ระยะเวลา 3 วัน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- 3.1.4 ฝีกระดมทรัพยากร ระยะเวลา 3 วัน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า
- 3.2 การฝีกระดับกองพัน ไม่กระทำทุกปี เนื่องจากงบประมาณจำกัด ใช้เวลาฝีก 12 วัน
- 3.3 การฝีกระดับสูงกว่ากองพัน กระทำในลักษณะการฝีกปัญหาที่บังคับการ
- 3.4 กำลังพลสำรองจะได้รับการฝีกตลอดระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วย หรือจนกว่าจะพ้นราชการ

4. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

- 4.1 เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารของหน่วยปกครองพื้นที่ และกองทัพบก ด้วยการประสาน และช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของกระทรวงมหาดไทย
- 4.2 แบ่งกำลังพลสำรองเป็นประเภท 3 ประเภท
 - 4.2.1 กำลังพลสำรองพร้อมรบ คือ ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ 1 ปี
 - 4.2.2 กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม คือ ทหารที่ปลดประจำการแล้ว 6 - 8 ปี
 - 4.2.3 กำลังพลสำรองทั่วไป คือ ทหารกองหนุนที่มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์

5. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

- 5.1 เนื่องจากการเผชิญกับภัยคุกคามของประเทศในกลุ่มนาโต้ ใช้ยุทธศาสตร์ ตั้งรับในเขตหน้า จึงจำเป็นต้องใช้ระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ สามารถระดมสรรพกำลัง เพื่อป้องกันประเทศได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา สามารถเรียกพลให้พร้อมรบได้ใน 72 ชม.
- 5.2 หน่วย จทบ. เป็นหน่วยเรียกพล โดยมี มทบ. และ จทบ.สย.ร่วมรับผิดชอบ
- 5.3 แบ่งพื้นที่ระดมพลออกเป็น 9 ภาค ทั่วประเทศ
- 5.4 ในยามปกติใช้ออกคำสั่งล่วงหน้าเป็นรหัสก่อนประมาณ 6 เดือน
- 5.5 ในยามสงครามหรือฉุกเฉิน จะใช้ประกาศระดมโดยมีรหัสที่สอดคล้องกับแบบ ของการระดมพลที่กำหนดไว้ (ประมาณ 8 แบบ) โดยกำลังพลสำรองจะไปรายตัวที่ศูนย์รับพล ซึ่งเป็น สถานีรวมพล ตามวัน เวลา ที่กำหนด

6. สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

- 6.1 ได้รับการเลื่อนยศ เลื่อนฐานะตามผลการศึกษา และผลการปฏิบัติงานโดยมี ประสิทธิภาพในห้วงเวลาเป็นมูลฐานในการพิจารณา
- 6.2 ได้รับเบี้ยเลี้ยงในห้วงเวลาที่เข้าทำการฝีก ในอัตราเบี้ยเลี้ยงสนาม

ระบบกำลังสำรองประเทศอังกฤษ

- 1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้ระบบอาสาสมัคร
 - 1.1 พลทหารกองหนุน ได้จากหน่วยรักษาดินแดนทั้งชายและหญิงโดยกำหนด คุณสมบัติคัดเลือกไว้ในขั้นต้น ผ่านการฝีก 10 - 14 วัน

1.2 นายทหารประทวนกองหนุน ได้รับการคัดเลือกเลื่อนฐานะมาจากพลทหารกองหนุน โดยสำเร็จหลักสูตรที่กำหนด

1.3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจาก 3 แหล่ง คือ จากนายทหารประทวนที่เข้าศึกษาใน โรงเรียนนายร้อยหลักสูตรพิเศษ 2 สัปดาห์, นายทหารสัญญาบัตรที่มาจากกองทัพประจำการแล้วลาออกมาสัครเป็นกำลังพลสำรอง และหน่วยฝึก นศท. ในมหาวิทยาลัย

2. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

2.1 หน่วย ทบ.อังกฤษ ประกอบด้วยกำลังสองส่วน คือ หน่วยทหารประจำการและหน่วยกำลังสำรอง ซึ่งหน่วยกำลังสำรองของหน่วย ทบ.อังกฤษ เรียกว่า หน่วยกำลังรักษาดินแดน

2.2 หน่วยกำลังรักษาดินแดน จะบรรจุกำลังประจำการไว้ส่วนหนึ่งประมาณ 3 - 5 เปอร์เซ็นต์ เพื่อทำหน้าที่ธุรการ โดยมีลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งประมาณ 4 - 5 เปอร์เซ็นต์ ทำหน้าที่ปรนนิบัติบำรุงยุทธโปกรณ์ของหน่วย

3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

3.1 ฝึกตามวงรอบประจำปี

3.1.1 ฝึกในหน่วย 15 วัน (ต่อเนื่อง)

3.1.2 ฝึกบ่อยๆ 15 ครั้งๆ ละ 2 วัน

3.1.3 ฝึกยิงปืน

3.1.4 ฝึกทบทวนตามความสมัครใจ ปีละประมาณ 15 วัน

3.2 ฝึกตามแนวทางรับราชการตามความสมัครใจของแต่ละคน

4. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

4.1 กำลังพลสำรองรักษาดินแดนที่บรรจุในหน่วยกำลังสำรองรักษาดินแดน (TA) หน่วยรับการบรรจุ (Central Volunteer Headquarter - CVHQ)

4.2 กำลังพลสำรองประเภทบุคคล ควบคุมโดยหน่วยส่วนกลาง

5. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

5.1 กำหนดแผนระดมพลให้ใช้เวลาน้อยที่สุด โดยจัดตั้งศูนย์ระดมพลรับผิดชอบการระดมพลในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

5.2 แจกจ่ายเครื่องแบบและเตรียมเอกสารระดมพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ

5.3 จัดกลุ่มกำลังพลสำรองประกอบอาชีพเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน

5.4 ประกาศระดมพลโดยใช้สื่อมวลชน และผสมผสานด้วยการส่งเอกสารทางไปรษณีย์

6. สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

6.1 กำลังพลสำรองมีสิทธิเข้ารับราชการครั้งแรก เป็นระยะเวลา 3 ปี และอาจสมัครต่อไป ครั้งละ 2-4 ปี

6.2 ในระหว่างการฝึกจะได้รับเงินค่าตอบแทนประจำวัน ค่าเดินทางและโบนัส
ระบบกำลังสำรองประเทศออสเตรเลีย

1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้ระบบอาสาสมัคร

1.1 พลทหารกองหนุน ทำการผลิตโดยหน่วยฝึกทั่วประเทศ เป็นพื้นฐานและฝึก ชกท.ขั้นต้นของแต่ละประเทศ

1.2 นายทหารกองหนุน คัดเลือกจากกำลังพลสำรองประเภทพลทหารที่มีผลการปฏิบัติงานดี สามารถเลื่อนยศได้ถึงนายดาบ โดยมีระยะเวลาการศึกษาตามแนวทางรับราชการตามโรงเรียนเหล่าและหน่วยฝึกอื่นๆ ในพื้นที่

1.3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจาก 2 แหล่ง คือการเข้ามาโดยตรง เฉพาะกำลังพลสำรองเหล่าพิเศษ เช่น แพทย์ นักกฎหมาย (ก่อนบรรจุต้องอบรม 14 วัน) และได้มาจากหน่วยฝึกนักเรียนนายทหาร หรือกรมฝึกมหาวิทยาลัย ระยะเวลา 3 ปี ซึ่งมีอยู่ 8 แห่ง ทั่วประเทศ

2. ระบบการบรรจุและใช้กำลังพลสำรอง

2.1 ประกอบด้วยกำลังประจำการและกำลังพลสำรอง โดยมีกำลังพลสำรองประมาณ 3 ใน 4 ของกำลังกองทัพออสเตรเลีย

2.2 กองทัพออสเตรเลียมี 3 กองพล ประกอบด้วย กองพล 1 (ประจำการ) ส่วนกองพล 2,3 เป็นกองพลที่ประกอบด้วยกำลังพลสำรองเกือบทั้งหมด (90 เปอร์เซ็นต์เป็นกำลังพลสำรอง)

2.3 ในส่วนของ พล.1 มีบางหน่วยเป็นหน่วยที่ประกอบด้วยกำลังพลสำรองเกือบทั้งหมด

2.4 ในส่วนของ พล.2 และ พล.3 มีกำลังพลประจำการโครจจำนวนหนึ่ง เพื่อช่วยเหลือหน่วยให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเรียบร้อย

3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

3.1 มีสถานที่ฝึกกำลังพลสำรองทั่วประเทศประมาณ 259 แห่ง (บางแห่งให้เช่า)

3.2 ใช้เวลาในวันหยุด ประกอบด้วยการฝึก ชกท., ฝึกเป็นบุคคลและฝึกเป็นหน่วย การฝึกเวลากลางคืนและการฝึกร่วมกับกำลังประจำการชั่วคราว รวมฝึกปีละประมาณ 26 วัน แยกเป็นการฝึกภาคสนาม 14 วัน (ต่อเนื่อง)

3.3 ฝึกเพื่อเลื่อนยศ ตามแนวทางรับราชการนายทหารสัญญาบัตรในหลักสูตรต่างๆ จนถึงระดับโรงเรียนเสนาธิการทหารและวิทยาลัยการทัพบก

4. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

- 4.1 มทบ.ต่างๆ รวม 7 มทบ. มีหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรองในพื้นที่
- 4.2 แบ่งประเภทกำลังสำรอง เป็น
 - 4.1.1 Active Army Reserve คล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองพร้อมรบ และกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมของไทย
 - 4.1.2 Inactive Army Reserve คล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองทั่วไปของไทย
 - 4.1.3 หน่วยทหารที่มีกำลังพลสำรองบรรจุอยู่ เป็นผู้ควบคุมกำลังพลของตนโดยใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง
- 4.3 หน่วยทหารที่มีกำลังพลสำรองบรรจุอยู่ เป็นผู้ควบคุมกำลังพลของตนโดยใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง
- 4.4 ใช้บัญชีบรรจุกำลังและปรับให้ทันสมัยตลอดเวลา
- 5. ระบบการเรียกกำลังพลหรือระดมพล
 - 5.1 เนื่องจากออสเตรเลีย มีลักษณะพื้นที่เป็นเกาะขนาดใหญ่ห่างไกลจากภัยคุกคามและไม่มีสถานการณ์เร่งด่วนในการป้องกันประเทศ
 - 5.2 อย่างไรก็ตามกระทรวงกลาโหมออสเตรเลียได้กำหนดให้กองทัพบกอินเดีย ออสเตรเลียดำเนินการในเรื่องการระดมพลและมีแผนขยายกำลังยามสงครามอย่างมีขั้นตอน
- 6. สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง
 - 6.1 ได้รับเบี้ยเลี้ยงในช่วงที่เข้ารับการฝึก หรือเรียกเข้าประจำการตามชั้นยศนั้น ๆ โดยได้ประมาณ 85 เปอร์เซ็นต์ ของกำลังพลประจำ
 - 6.2 ได้รับสิทธิค่าเดินทาง ค่าพาหนะเหมาจ่าย ค่าเช่าที่พักชั่วคราวระหว่างเข้ารับการฝึก
 - 6.3 ได้รับการแจกจ่ายเครื่องแต่งกาย เหมือนกำลังพลประจำการ
 - 6.4 ปฏิบัติงานนอกประเทศ ได้รับสิทธิเช่นเดียวกับกำลังพลประจำการ
 - 6.5 กำลังพลสำรองพร้อมรบ ได้รับการลดหย่อนภาษีรายได้ (ตั้งแต่ปี1987)
 - 6.6 ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นตามแนวทางรับราชการ ตั้งแต่ นายทหารประทวนถึง นายดาบ,นายทหารสัญญาบัตรถึง พลตรี (ผบ.พล.2 พล.3 และเจ้ากรมการกำลังสำรองทหารบก ออสเตรเลีย)

ระบบกำลังสำรองประเทศอิสราเอล

- 1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง
 - เนื่องจากเป็นประเทศเล็กประชากรน้อย (4 ล้านคนเศษ) จึงระดมทรัพยากรทุกชนิด และอาศัยระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพโดยใช้กฎหมายบังคับพลเมืองฝึกกำลัง ดังนี้

1.1 พลทหารกองหนุน ได้แก่ ประชาชนทุกคนที่มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์ ทั้งชายหญิง โดยชายบรรจุเข้ารับราชการ 3 ปี หญิง 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลสำรองจนกว่าอายุ 55 ปี (ชาย) และอายุครบ 34 ปี (หญิง) จึงพ้นราชการ

1.2 นายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุนที่มีผลการศึกษาและผลการปฏิบัติงานดีเลื่อนขึ้นมา

1.3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน อีสราเอลไม่มีโรงเรียนนายร้อยแต่ได้จากนายทหารประทวนที่ผ่านการทดสอบไอคิว และความรู้ความสามารถแล้วได้รับเลือกเข้าศึกษาโรงเรียนทหาร (หลักสูตร 3-5 เดือน) แล้วจึงไปเข้าโรงเรียนเหล่าที่ตนสมัครใจตามแนวทางรับราชการ

2. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

2.1 หน่วยทหารประจำการ (มี 3 กองพล) บรรจุดังนี้

2.1.1 กำลังพลสำรอง ประมาณ 70 เปอร์เซ็นต์ ทหารประจำการ 30 เปอร์เซ็นต์

2.1.2 สำหรับกำลังพลประจำการ 30 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งประกอบไปด้วยทหารอาชีพ 10 เปอร์เซ็นต์ ทหารเกณฑ์ 20 เปอร์เซ็นต์

2.2 หน่วยกองหนุน (มี 12 กองพล)

2.2.1 บรรจุทหารประจำการเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ๆ เพื่อให้หน่วยดำรงอยู่ได้ ประมาณ 4-5 เปอร์เซ็นต์ ที่หรือบรรจุกำลังพลสำรอง

2.2.2 ยุทธโศภกรรมหลักของพลหนุน ใช้เก็บไว้ในถุงควบคุมความชื้น ในระบบเก็บแห้งพร้อมสิ่งอุปกรณ์ สามารถปฏิบัติการได้ใน 2 – 5 นาที

2.3 การใช้กองพลหนุนเช่นเดียวกับกำลังพลประจำการ แต่จะมอบพื้นที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่มีความสำคัญน้อยกว่า

2.4 โดยสรุป กองทัพอิสราเอลประกอบไปด้วยกำลังพลทหารกองหนุน (กำลังพลสำรอง) เป็นหลัก มีทหารประจำการเพียงส่วนน้อยหมุนเวียนพลเมืองให้เข้ามารับใช้ประเทศชาติทุกคน โดยไม่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะที่เดียวกันสามารถรักษาความพร้อมรบของกองทัพไว้ได้ตลอดเวลา

3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

3.1 กฎหมายบังคับให้กำลังพลสำรอง จะต้องเข้ารับการฝึกประจำปีปีละไม่เกิน 42 วัน หากจำเป็นอาจถึง 60 วัน หรือมากกว่าทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของหน่วยทหารที่กำลังสำรองถูกบรรจุอยู่

3.2 หลักสูตรการฝึกจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การฝึกขั้นพื้นฐานและการฝึกขั้นก้าวหน้า โดยการฝึกจะสลับปีเว้นปี เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ

3.3 การฝึกจะทำการที่ฐานฝึกซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยผู้บังคับบัญชาหน่วยจะนำทหารของตนไปฝึก ณ ฐานฝึกภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชา

3.4 ก่อนฝึกทหารจะได้รับการฝึกทบทวน 2-3 วัน และได้รับการฝึกแบบจำลองอีกหลายครั้ง

3.5 การฝึกจะเน้นเฉพาะ เรื่องการปฏิบัติการในสนามรบเท่านั้น การฝึกเป็นกองพันกระทำทุกปี การฝึกระดับกองพลน้อยทุก 2 ปี ระดับกองพลทุก 3 ปี

3.6 กำลังพลสำรองเข้าเรียนในโรงเรียนเหล่า เช่นเดียวกับกำลังพลประจำการ

3.7 การเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง เลื่อนตามผลการศึกษาและผลการปฏิบัติถึงยศพลจัตวา

4. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง ประกอบด้วยมาตรการดังนี้

4.1 กฎหมาย, ระเบียบ, ข้อบังคับ และคำสั่ง

4.2 เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารของหน่วยและกองทัพอิสราเอล ด้วยการประสานความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของกระทรวงมหาดไทย และเจ้าหน้าที่ป้องกันฝ่ายพลเรือนกระทรวงกลาโหม

4.3 เครื่องมือในการควบคุม

4.3.1 บัญชีบรรจุกำลัง หรือบัญชีเรียกพลของหน่วยทหาร

4.3.2 เจ้าหน้าที่กำลังพลของหน่วย ที่ถือบัญชีบรรจุกำลัง

4.3.3 บัญชีคุมฝ่ายปกครองและหน่วยป้องกันฝ่ายพลเรือน

4.4 ชาวอิสราเอลทุกคนทั้งชายและหญิง จะต้องเป็นทหารประจำการ (ชาย 3 ปี หญิง 2 ปี)

5. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

5.1 ระบบการเรียกพลและระดมพลมี 2 ระบบ

5.1.1 ระบบไม่เปิดเผย โดยจ่ายคำสั่งเรียกกำลังพลสำรองทุกคนโดยใช้ศูนย์เรียกพล และระดมพลในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ

5.1.2 ระบบเปิดเผย ใช้ประกาศทางสื่อสาธารณะทุกชนิด เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง

5.2 ทั้งสองระบบจะใช้เวลาในการเรียกพล หรือระดมพลให้พร้อมรบได้ในเวลาใกล้เคียงกัน คือ ภายใน 1 - 4 ชม. ตามปกติภายใน 6-8 ชม. ทหารกองหนุน (กำลังพลสำรอง) ที่ได้รับมอบหน้าที่ในการเรียกพล จะสามารถดำเนินการเรียกพลของตนเองแทนทหารประจำการได้ ถือว่าดีที่สุดใน

6. สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

6.1 ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยถือผลการศึกษาเป็นหลัก การปฏิบัติงานและประสบการณ์ เป็นมูลฐาน

6.2 ได้รับเบี้ยเลี้ยงเงินเดือน ตามที่ตนเองได้รับจากบริษัท ห้างร้าน และหน่วยงานที่ตนสังกัด เป็นมูลฐานพิจารณา

6.3 รัฐบาลจ่ายให้เฉพาะค่าสิ่งอุปโภคบริโภค บำรุงสุขประจำตัวเล็กน้อย เช่น บุหรี่, ขนม, อาหารพิเศษ เป็นต้น

6.4 ได้รับสิ่งอุปโภคบริโภคประจำตัว เช่น เครื่องแบบตั้งแต่ยามปกติให้นำเก็บไปไว้บ้าน

6.5 บริษัท ห้างร้าน จะได้รับคืนจากระบบประกันสังคม ซึ่งกำลังพลสำรองทุกคนเป็นสมาชิกอยู่

ระบบกำลังสำรองประเทศสิงคโปร์

1. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง

1.1 ชายทุกคนต้องเป็นทหาร โดยหญิงเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ ดังนั้นชายอายุ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง คือ ทหารประจำการ สมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน หรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือตำรวจพิเศษ

1.2 การเข้ารับราชการทหาร หมายถึง ผู้ที่ถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ 34 ปี

1.3 นายทหารประทวนกองหนุน เข้ารับราชการ 2 ปี 6 เดือน หลังจากหน่วยงานนั้นจะปลดเป็นทหารประทวนกองหนุนจนกระทั่งอายุ 34 ปี

1.4 สำหรับผู้ที่ไม่ถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารประจำการ จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งดังนี้ กองกำลังป้องกันประเทศ หน่วยระวังเหตุ หรือฝ่ายตำรวจพิเศษ โดยไม่ต้องอยู่ที่หน่วยเต็มเวลา

1.5 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนกองหนุน โดยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกำหนด

2. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

2.1 เนื่องจากเป็นประเทศเล็กมีประชากร 4 ล้านคนเศษ เศรษฐกิจดี จึงมีนโยบายป้องกันตนเอง โดยห้วงเวลาข้าศึกให้มากที่สุด จนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกประเทศ (เครือจักรภพอังกฤษ)

2.2 มีกำลัง 3 กองพล เป็นกำลังประจำการ 1 กองพล (พล.3) กำลังพลสำรอง 2 กองพล (พล.6 และ พล.9)

2.3 มี 1 กองพลน้อยยานเกราะ เป็นกำลังประจำการ

- 2.4 หน่วยสนับสนุนการรบต่าง ๆ 17 กองพัน เป็นกำลังพลสำรอง
- 2.5 พล.6 และ พล.9 บรรจุกำลังประจำการเฉพาะนายทหารที่สำคัญๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการฝึกได้ตามกำหนด
- 2.6 บรรจุอยู่ในระบบกำลังสำรอง
 - 2.6.1 พลทหาร และนายทหารประทวนกองหนุน อายุประมาณ 34 ปี เมื่อฝึกครบวาระ 13 ปี หลังจากนั้นเป็นกำลังสำรองเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตรา
 - 2.6.2 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน อายุประมาณ 40 - 50 ปี (ตามชั้นยศ)
3. ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง
 - 3.1 เข้ารับการฝึกทบทวนปีละไม่น้อยกว่า 21 วัน
 - 3.2 ในห้วงปีแรก จะเข้ารับการฝึก 14-21 วัน 1 ครั้ง และเรียกพลเพื่อตรวจสอบ 1 ครั้ง
 - 3.3 ในห้วงที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วย 13 ปี แบ่งการฝึกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ฝึกระดับบุคคลเบื้องต้นหรือฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลา 4 ปี การฝึกระดับสูงหรือฝึกเป็นหน่วย ระยะเวลา 9 ปี
 - 3.4 ผบ.หน่วยตั้งแต่ ผบ. พันขึ้นไป และฝ่ายอำนวยการ ถูกเรียกฝึกเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง
 - 3.5 เมื่อครบวาระ 13 ปี จะไม่ถูกเรียกอีก แต่เป็นกำลังพลเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราได้ทันที
 - 3.6 การฝึกระดับกองพัน ในเรื่องผู้นำหน่วยให้สามารถควบคุมการยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 3.7 การฝึกระดับกรมและกองทัพในที่ตั้งปกติ 3 วัน ภาคสนาม 5 วัน โดยทำการฝึกพร้อมกันทั้ง 1 กองพันหนุน และ 2 กองพันโครง
4. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง
 - 4.1 หน่วยบรรจุกำลังเป็นผู้ควบคุมกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง
 - 4.2 เตรียมหมายเรียกพลพร้อมส่งได้ทันทีแล้วใส่หีบเก็บไว้ โดยแบ่งพื้นที่ควบคุมเป็น 23 พื้นที่ (ประเทศมีพื้นที่เล็กประมาณ 542 ตารางกิโลเมตร)
 - 4.3 ในพื้นที่ควบคุม มีศูนย์รวบรวมกำลังพลสำรองประมาณ 10 - 20 หน่วย มีเจ้าหน้าที่ประจำการ (15 - 20 คน) เพื่อเตรียมการทางธุรการให้เรียบร้อย
 - 4.4 การควบคุมลงไปถึงตำบล ทุกตำบลมีหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบกำลังพลสำรองประมาณ 20 - 30 คน
5. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล
 - 5.1 ความมุ่งหมายให้กำลังพลสำรองพร้อมรบ ณ ที่ตั้งหน่วย ภายใน 30 ชั่วโมง

5.2 วิธีระดมพลมี 2 วิธี คือ แบบไม่เปิดเผย และแบบเปิดเผย (ใช้ระบบอิสราเอล)

6. สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

6.1 กำลังพลสำรองที่มีชื่อบรรจุในหน่วยและถูกเรียกเข้ารับการฝึกประจำปี จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น

6.2 ได้รับเบี้ยเลี้ยงระหว่างเข้ารับการเรียกพล และในระหว่างถูกเรียกพล รัฐบาลออกค่าฝึกงานให้เจ้าของกิจการหรือนายจ้างของกำลังพลสำรองเป็นเวลา 2 ปี

สรุประบบกำลังสำรองของต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศในกลุ่มสหภาพยุโรป มีองค์การสนธิสัญญาแอตแลนติกเหนือ (North Atlantic Treaty Organization : NATO) เป็นองค์การเพื่อความร่วมมือทางทหารในการป้องกันจากการรุกรานของประเทศศัตรู กติกาสำคัญของสนธิสัญญา คือ ถ้าประเทศหนึ่งประเทศใดแห่งสนธิสัญญาถูกโจมตี ให้ถือว่าทุกประเทศถูกศัตรูรุกราน และเป็นภาระที่สมาชิกทุกประเทศจะต้องร่วมมือกันต่อสู้และป้องกันตัวเอง โดยนาโต้ได้แบ่งเขตยุทธศาสตร์ตามภูมิศาสตร์เป็น 3 เขต คือ เขตยุโรป (The European Command) เขตแอตแลนติก (The Atlantic Ocean Command) และเขตช่องแคบ (The Channel Command) โดยมีผู้บัญชาการกองกำลังดูแลรับผิดชอบในแต่ละเขต ทั้งนี้ กำลังที่จัดสนับสนุนภารกิจของนาโต้ หรือภารกิจเพื่อสันติภาพนอกสหภาพยุโรปนั้น จัดจากประเทศสมาชิก ซึ่งมีการประกอบกำลังทั้งกำลังประจำการและกำลังพลสำรองเป็นไปตามระบบการจัดการของกองทัพแต่ละประเทศ

ตารางที่ 2-3 เปรียบเทียบการเกณฑ์ทหารในประเทศอาเซียน

ประเทศ	สถานะ
ลาว	อายุ 18 ปี เข้ารับเกณฑ์ทหารหรืออาสาสมัครเป็นทหาร ทำหน้าที่ตามกำหนดอย่างต่ำ 18 เดือน
เวียดนาม	เพศชายอายุ 18-25 ปี เข้ารับเกณฑ์ทหารหรืออาสาสมัครเป็นทหาร; การเกณฑ์ทหารมีปีละ 2 หน ทำหน้าที่ตามกำหนดเป็นเวลา 18 เดือนถึง 2 ปี เพศชายสามารถเข้า

	รับฝึกฝนในโรงเรียนทหารเมื่ออายุ 17 ปี
สิงคโปร์	เพศชายอายุ 18-21 ปี เข้ารับเกณฑ์ทหาร อายุ 16 ปีครึ่งอาสาสมัครเป็นทหาร ทำหน้าที่ตามกำหนดเป็นเวลา 2 ปี เป็นกองกำลังสำรองถึงอายุ 40-50 ปี
กัมพูชา	อายุ 18 ปีเป็นอย่างต่ำสำหรับการเข้ารับเกณฑ์ทหารและอาสาสมัครเป็นทหาร
ฟิลิปปินส์	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร
อินโดนีเซีย	อายุ 18-45 ปีสำหรับอาสาสมัครเป็นทหาร กับการเกณฑ์ทหารแบบคัดเลือก ทำหน้าที่ตามกำหนดเป็นเวลา 2 ปี โดยที่เป็นกองกำลังสำรองจนถึงอายุ 45 ปี
บรูไน	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร อายุ 17 ปีสามารถอาสาสมัครเป็นทหาร ฝึกฝนระดับเริ่มต้นเป็นเวลา 43 สัปดาห์
เมียนมาร์	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร ใช้ระบบอาสาสมัคร
มาเลเซีย	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร อายุ 17 ปี 6 เดือนสำหรับอาสาสมัครเป็นทหาร

ที่มา : เปรียบเทียบโดยผู้วิจัย

ตารางที่ 2-4 การเกณฑ์ทหารในประเทศที่น่าสนใจ

ประเทศ	สถานะ
สหรัฐอเมริกา	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร ใช้ความสมัครใจ
เยอรมัน	เพศชายอายุ 18 ปีบริบูรณ์จะถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการเป็นเวลา 15 เดือน แล้วปลดเป็นกองหนุน
อังกฤษ	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร อายุ 17 ปีสามารถอาสาสมัครเป็นทหาร
ออสเตรเลีย	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร อายุ 17 ปีสามารถอาสาสมัครเป็นทหาร
อิสราเอล	ประชาชนทุกคนที่มีอายุ 18 ปี บริบูรณ์ ทั้งชายหญิง โดยชายบรรจุเข้ารับราชการ 3 ปี หญิง 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลสำรองจนกว่าอายุ 55 ปี (ชาย) และอายุครบ 34 ปี (หญิง) จึงพ้นราชการ
สิงคโปร์	เพศชายอายุ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง คือ ทหารประจำการ สมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน หรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือตำรวจพิเศษ สำหรับผู้ที่ถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ 34 ปี

ตารางที่ 2-4 การเกณฑ์ทหารในประเทศที่น่าสนใจ (ต่อ)

ประเทศ	สถานะ
จีน	มีการเกณฑ์ทหาร แต่เป็นระบบคัดเลือก โดยบุคคลที่อายุ 18-20 ปี จะต้องลงทะเบียนกับกองทัพ และจะถูกเลือกเข้ามาฝึก เป็นเวลา 2 ปี
เกาหลีใต้	มีระบบการเกณฑ์ทหาร เนื่องจากประเทศอยู่ในช่วงสงคราม โดยผู้ชายอายุ 18-35 ปี ต้องผ่านการเกณฑ์ทหารอย่างน้อย 2 ปี
ญี่ปุ่น	ไม่มีการเกณฑ์ทหาร อายุ 18 ปีสามารถอาสาสมัครเป็นทหาร

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริพงษ์ วุฒินันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบทบาทของหน่วยงานศุลกากร พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทและนโยบายของกรมศุลกากร มีสาเหตุมาจากปัญหาโครงสร้างของกรมศุลกากรที่มีขนาดใหญ่โต ซ้ำซ้อน ปัญหาจากข้อกำหนดมีความยุ่งยาก ล้าสมัย ปัญหาจากบุคลากรที่มีการใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม และปัญหาจากวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคคลในองค์กรที่ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ

สาธิต มุขเงิน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง พบว่า ระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสะดวก แรงจูงใจในการค้นหาเพิ่มเติมระหว่างการศึกษา ซึ่งระบบสารสนเทศจะต้องมีความสะดวก รวดเร็ว ใช้งานง่าย มีปริมาณเพียงพอ และจะต้องมีการให้คำแนะนำนักศึกษาให้เข้าใจวิธีการใช้งาน และเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้

สมพล ปานกุล (2547) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มของปัญหาที่จะเกิดจากการนำระบบ 1:1:1:3 มาใช้ในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร พบว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบยังเป็นปัญหาอยู่ ยังไม่ได้รับการแก้ไขจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการคัดสรรบุคคลเข้ารับการฝึกอย่างไม่เป็นธรรม ยังมีการเลือกปฏิบัติไม่เท่าเทียมกัน การประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐยังมีน้อย ทำให้ขาดแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึก การนำระบบ 1:1:1:3 ซึ่งเป็นระบบใหม่มาใช้ ทำให้กำลังพลสำรองส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ได้เตรียมตัวเข้ารับการฝึก จำนวนวันที่เข้ารับการฝึกกับงบประมาณที่ได้รับจากการเรียกพลฯ ไม่คุ้มค่ากับการเดินทางมารับการฝึก เนื่องจากกองทัพปลดวัน เวลาเข้ารับการฝึกกลาง และทำให้ต้องเสียเวลาด้านธุรการ เวลาในการฝึกสอน และการจัดสายการบังคับบัญชาในหมวด หมู่ กองร้อย ไม่สามารถทำได้ การให้ความร่วมมือแก่หน่วยงานและ

การมีส่วนร่วมกับการกำลังพลสำรองขาดความเกรงกลัวต่อบทลงโทษ ทั้งนี้ เพราะผู้หลบเลี่ยงส่วนใหญ่ไม่ได้รับการลงโทษ รวมทั้งขาดการปฏิสัมพันธ์

ศรีวราพร ทาระคำ (2550) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้งภาพรวม และทุกด้านระดับมาก การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา ตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกัน สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงานและสอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างกันทั้งในด้านภาพรวมและรายด้าน การเปรียบเทียบบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน สำหรับการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับสูง

ณัฐยานี วีระกาญจน์กุล และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรประจวบคีรีขันธ์ อำเภออัญมณี จังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจฯ แสดงบทบาทการให้บริการประชาชนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้าราชการตำรวจฯ ปฏิบัติงานด้านอำนวยความสะดวกสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการจราจร ด้านการบริหารงาน และการบริการทั่วไป และด้านการป้องกันและปราบปราม กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเห็นว่า ข้าราชการตำรวจฯ แสดงบทบาทการให้บริการประชาชน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และระดับ .05 ตามลำดับ รัชญา ตีปประวงค์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของกรมศุลกากรตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางว่ากรมศุลกากรมีความพร้อมสูงในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนตามแนวทางการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง 7 ด้าน และเห็นด้วยในระดับปานกลางว่าปัญหาที่สำคัญคือการที่กรมศุลกากรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ และระบบเครือข่าย มาใช้ในการให้บริการประชาชนโดยไม่พิจารณาถึงความรู้ความสามารถของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และเห็นด้วย

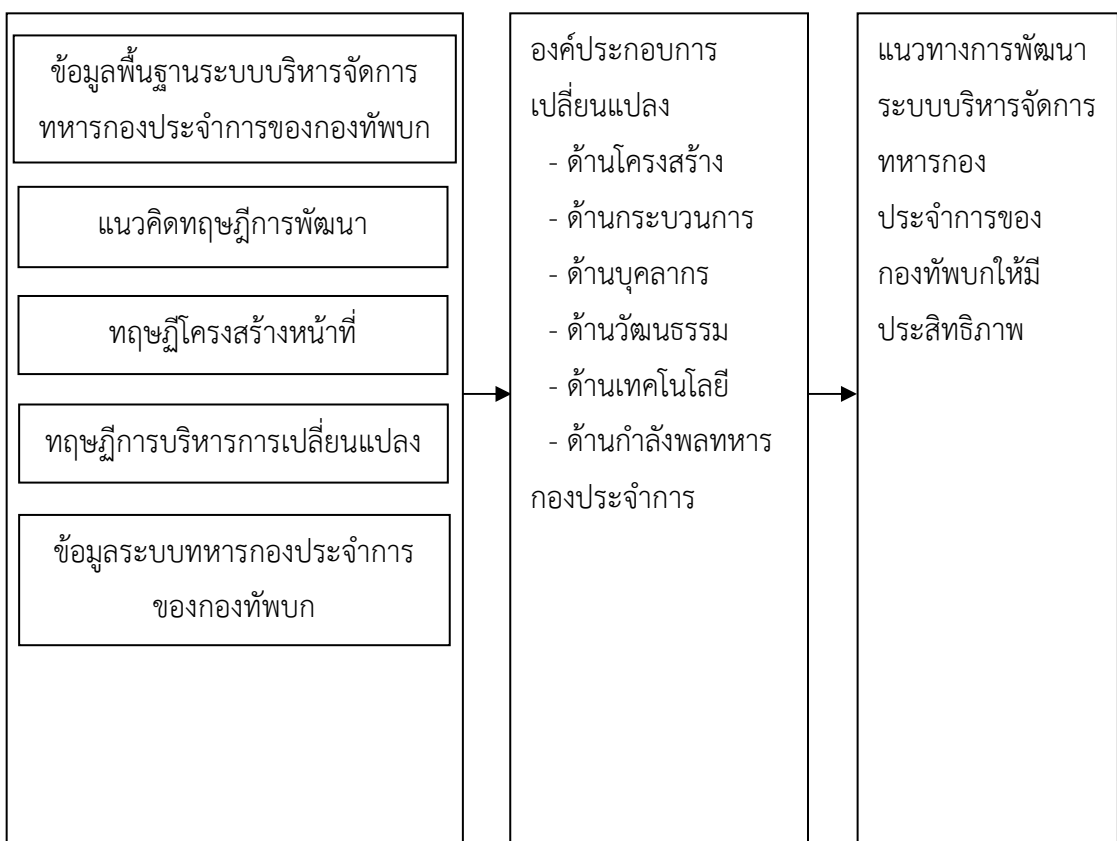
ในระดับมากกว่าแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชน ที่สำคัญคือ กรมศุลกากรควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีนั้นด้วย

ปิยะธิดา อินทรโชติ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของกระบวนการทำงาน ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของ วิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พบว่า องค์กรในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการประยุกต์ใช้แนวความคิดของการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างสำเร็จดี โดยลักษณะของการเปลี่ยนแปลงภายในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้น เป็นการปรับกระบวนการทำงาน หรือ โครงสร้างขององค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผน การเปลี่ยนและขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลงจากกรอบแนวคิดงานวิจัยมีความสอดคล้องในทุกกิจกรรมของการเปลี่ยนแปลงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม เช่น การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนปฏิบัติการ การสื่อสารการเปลี่ยนแปลง หรือการวางแผนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

แผนภาพที่ 2-2 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย



ข้อมูลระบบกำลังสำรองของ
ต่างประเทศ

สรุป

จากแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปประเด็นที่จะทำการศึกษาในเรื่องแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก และนำไปเป็นโครงร่างในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยจะศึกษาถึงองค์ประกอบในการเปลี่ยนแปลง 6 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความเหมาะสมของโครงสร้างหรือรูปแบบการทำงานกับสภาพการณ์ที่จะทำให้การบริหารจัดการคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
2. ด้านกระบวนการ ได้แก่ การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนของระบบย่อย ประกอบด้วย ระบบการเกณฑ์และการใช้กำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการควบคุมกำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลทหารกองประจำการ และระบบการเรียกพลหรือระดมพล
3. ด้านบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการพลทหารกองประจำการของกองทัพบก โดยยึดหลักสมรรถนะ เช่น การสรรหา และเลือกสรร การฝึกอบรม และพัฒนาการบริหารผลงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมุ่งเน้นพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติที่เป็นสากล
4. ด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมของกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ กระตุ้นความผูกพันร่วมกัน

โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ได้แก่ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงของระบบสังคมภายในองค์กร

5. ด้านเทคโนโลยี ได้แก่ การนำเครือข่ายทางเทคโนโลยีและเครื่องมือสารสนเทศ มาสนับสนุนการเรียนรู้ของกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

6. ด้านกำลังพล ได้แก่ คุณสมบัติของกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก ในด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ตามบทบาทหน้าที่ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ สร้างจิตสำนึก มีความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และการประเมินผล

บทที่ 3

สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการ

ทหารกองประจำการของกองทัพบก

ในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ ได้นำสภาวะแวดล้อมด้านความมั่นคงและแนวโน้มของสถานการณ์มาพิจารณา ประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงโลก และสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงในภูมิภาคอาเซียนและประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อนำไปเป็นข้อพิจารณาสำหรับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สภาพแวดล้อม

สถานการณ์ทั่วไป

ในอดีตที่ผ่านมาภัยคุกคามที่เกิดขึ้นกับรัฐชาติมักเป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวข้องกับอธิปไตยที่ต้องใช้ปฏิบัติการทางทหารเข้าแก้ไขปัญหา อีกทั้งความต้องการทรัพยากรเพื่อนำมาตอบสนองการพัฒนาประเทศ อาจนำมาซึ่งการกระทบกระทั่งหรือแย่งชิงทรัพยากรระหว่างรัฐที่มีชายแดนติดกัน แต่ด้วยความร่วมมือระหว่างประเทศ ทำให้สามารถยุติข้อขัดแย้งระหว่างประเทศในบางพื้นที่ ทั้งนี้ความซับซ้อนของภัยคุกคามด้านความมั่นคงที่ทุกประเทศต้องเผชิญในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นพลวัต มีการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีการพัฒนารูปแบบและวิธีการไปค่อนข้างมาก และมีการขยายขอบเขตข้ามแนวชายแดนเข้าสู่พื้นที่ชั้นในของประเทศ รวมทั้งที่เกิดขึ้นภายในประเทศ จนขยายตัวกลายเป็นความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งแตกต่างจากลักษณะ ภัยคุกคามที่เกิดขึ้นในอดีต

ในห้วง 20 ปีข้างหน้า การกระทบกระทั่งกันระหว่างรัฐต่อรัฐหรือภัยคุกคามทางทหาร ยังคงเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญต่อโลกต่อไป โดยเฉพาะรัฐที่มีอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูงในครอบครอง สำหรับรูปแบบของสงครามที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตจะมีลักษณะเป็นสงครามแบบผสมผสานระหว่างสงครามตามแบบกับสงครามนอกแบบหรือสงครามกองโจรมากขึ้น สำหรับภัยคุกคามที่ไม่ใช่ทางทหารที่มีลักษณะแตกต่างกันในปัจจุบัน แต่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของโลก ภูมิภาค และแต่ละประเทศเหมือนกัน นอกจากนี้ ภัยคุกคามที่เห็นเด่นชัดในห้วงที่ผ่านมาได้แก่ บทบาทของชาติมหาอำนาจที่ต้องการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติตนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ด้วยการใช้กลวิธีต่างๆ อีกทั้งการนำเสนอข้อมูลและบทวิเคราะห์ของสื่อต่างประเทศและการเรียกร้องขององค์กรระหว่างประเทศต่อประเด็นสถานการณ์ที่อยู่ในความสนใจของนานาชาติจะยังคงมีอยู่และอาจได้รับการตอบรับมากขึ้น นอกจากนี้ การรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน ถือเป็นความเคลื่อนไหวที่สำคัญ ที่อาจนำมาซึ่งผลกระทบด้านลบจากภัยคุกคามข้ามชาติรูปแบบต่างๆ ด้วยกัน

สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงโลก

นับตั้งแต่สิ้นสุดยุคสงครามเย็น โลกได้พัฒนาเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีความซับซ้อน และมีความไม่แน่นอนมากขึ้น อีกทั้งกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้นำมาซึ่งการเคลื่อนย้ายของผู้คน สินค้า และบริการ ที่มีความเสรีมากขึ้นและมีปริมาณมากขึ้นในอัตราที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยเฉพาะเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Media Network) ทำให้เกิดการเชื่อมโยงอย่างกว้างขวางและรวดเร็ว ทำให้บุคคลหรือผู้มีบทบาทที่ไม่ใช่รัฐ (Nonstate Actor) ทั้งที่มีความมุ่งประสงค์ที่ดีหรือร้ายก็ตาม ต่างก็มีอิทธิพลมากขึ้นในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งในระดับโลก ภูมิภาค หรือภายในรัฐชาติหนึ่งรัฐชาติใด ซึ่งส่งผลให้เกิดความท้าทายต่อความเป็นรัฐชาติ รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ และด้วยโลกที่เชื่อมต่อกันได้กว้างขวางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อน ทำให้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมุมหนึ่งของโลก ย่อมเห็นและรับทราบได้จากอีกมุมหนึ่งของโลก และยิ่งไปกว่านั้นในแต่ละรัฐชาติได้รัฐชาติหนึ่ง อาจจะได้รับผลกระทบจากภาวะและเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายนอกรัฐชาตินั้น มากขึ้นเป็นทวีคูณ

จากสภาพแวดล้อมดังกล่าว ในทศวรรษต่อไปโลกยังคงต้องเผชิญกับปัญหาการแบ่งแยกทางการเมือง และความพยายามที่จะตั้งประเทศใหม่ในรัฐต่างๆ ทั่วโลก จนทำให้บางรัฐต้องเผชิญกับการก่อความไม่สงบภายใน จนในบางรัฐต้องกลายเป็นรัฐที่ล้มเหลว (Failed State) หรือบางรัฐต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครอง และด้วยเทคโนโลยีด้านเครือข่ายสื่อสังคมออนไลน์ที่ถูกนำมาใช้ และสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ยังช่วยเสริมขีดความสามารถของกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มก่อการร้าย เช่น กลุ่มไอซิส (ISIS) กลุ่มหรือองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติ กลุ่มเครือข่ายยาเสพติดและกลุ่มพลังอื่นๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กร ทำให้โลกต้องเผชิญกับภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ที่มีความเชื่อมโยง เกี่ยวพัน และซับซ้อนมากขึ้น

นอกจากนี้แล้วการแข่งขันทางเศรษฐกิจในทศวรรษหน้าจะทวีความรุนแรงมากขึ้น ทุกๆ ชาติต่างพยายามแสวงหาความได้เปรียบเพื่อนำมาซึ่งการกินดีอยู่ดีของคนในชาติ การแย่งชิงแหล่งทรัพยากรใหม่ๆ โดยเฉพาะในทะเลจะเพิ่มมากขึ้น จนอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งในเรื่องเส้นเขตแดนอาณาเขตทั้งทางบกและทางทะเล โดยเฉพาะบริเวณภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก ที่ปัญหาข้อพิพาทด้านเขตแดนทางทะเลกำลังจะกลายเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อปัญหาการกระทบกระทั่งกันระหว่างรัฐ และส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในภูมิภาค อาทิเช่น ปัญหาการแย่งชิง

กรรมสิทธิ์เหนือหมู่เกาะเช่นกาทูหรือเตียวหยูในทะเลจีนตะวันออก ระหว่าง สปป. เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย บรูไน และไต้หวัน ปัญหาข้อพิพาทหมู่เกาะด็อกโดหรือทาเคชิมะในทะเลญี่ปุ่น ระหว่างเกาหลีใต้ กับญี่ปุ่น และปัญหาพิพาทหมู่เกาะคูริล ระหว่าง ญี่ปุ่น กับรัสเซีย เป็นต้น ซึ่งเป็นปัญหาอันเนื่องมาจากการแย่งชิงทรัพยากร และพลังงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้จะยังคงเป็นประเด็นสำคัญในภูมิภาคต่อไป

1. บทบาทของประเทศมหาอำนาจ

1.1 สหรัฐอเมริกา : ยังคงมุ่งเน้นการรักษาผลประโยชน์ตามยุทธศาสตร์ใหม่ด้านความมั่นคง (Defense Strategic Guidance) ทั้งการป้องปรามเกาหลีเหนือ และการสกัดกั้นอิทธิพลของจีนและรัสเซีย สร้างหลักประกันเสรีภาพการเดินเรือในภูมิภาค สหรัฐฯ ได้ดำเนินนโยบายการปรับกำลังโดยให้ความสำคัญกับภูมิภาค และแสวงหาความร่วมมือกับประเทศในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการเสริมสร้างความแข็งแกร่งร่วมกับพันธมิตรในสงครามการต่อต้านการก่อการร้าย พร้อมกันกับการรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ มุ่งกระชับความสัมพันธ์กับประเทศในภูมิภาค ซึ่งในห้วง 20 ปีข้างหน้า จะยังแสดงบทบาทนำของโลกต่อไป จากการฉีกกำลังกับพันธมิตรในยุโรปและเอเชีย แต่อย่างไรก็ตามบทบาทดังกล่าวจะถูกท้าทายจากทั้งจีนและรัสเซีย ซึ่งการแข่งขันการขยายอิทธิพลระหว่างสหรัฐฯ กับสาธารณรัฐประชาชนจีน จะยังคงมีความขัดแย้งที่เห็นเด่นชัดในประเด็นทะเลจีนใต้ และทะเลจีนตะวันออก ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความเป็นหนึ่งเดียวกันของกลุ่มประเทศอาเซียน

1.2 สาธารณรัฐประชาชนจีน (สปป.) : ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาบทบาทเชิงสร้างสรรค์ในเวทีการเมืองระหว่างประเทศ สนับสนุนแนวคิดระบบการเมืองโลกแบบหลายขั้วอำนาจ เพื่อประโยชน์ในการยกสถานะเป็นประเทศมหาอำนาจ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ รวมทั้งการนำเสนอยุทธศาสตร์เส้นทางสายไหมทางทะเลในศตวรรษที่ 21 (21st Century Maritime Silk Route Economic Belt) และการก่อตั้งธนาคารเพื่อการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานแห่งเอเชีย (Asian Infrastructure Investment Bank – AIIB) เป็นแนวทางเสริมสร้างความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ซึ่งในห้วง 20 ปีข้างหน้า สปป.จะยังคงเดินหน้าผลักดันเป้าหมาย China Dream โดยมีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ปี 2592 ซึ่งจะครบรอบ 100 ปี แห่งการก่อตั้ง สปป. ซึ่งอาจก่อให้เกิดการกระทบกระทั่งกัน ทั้งกับสหรัฐฯ และกับประเทศคู่ขัดแย้งในพื้นที่อ้างสิทธิ์ ทั้งนี้ ความชัดเจนและผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากการปฏิรูปกองทัพ จะทำให้ สปป. มีศักยภาพทางทหารที่เข้มแข็ง สามารถท้าทายอิทธิพลของสหรัฐฯ ได้

1.3 สหพันธรัฐรัสเซีย : ด้วยความโดดเด่นในด้านเทคโนโลยีอวกาศ นิวเคลียร์ และอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ ความอุดมสมบูรณ์ในทรัพยากรธรรมชาติทั้งน้ำมันปิโตรเลียม และก๊าซธรรมชาติ กอปรกับการดำรงสถานะสมาชิกถาวรคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ (UNSC) ทำให้สามารถเพิ่มอำนาจต่อรองและยกระดับบทบาททางการเมืองระหว่างประเทศ ซึ่งใน

ห้วง 20 ปีข้างหน้าจะยังคงมีบทบาทในเอเชียมากขึ้น โดยเฉพาะศักยภาพด้านพลังงาน ซึ่งประเทศต่างๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีแนวโน้มที่จะตอบรับความสัมพันธ์กับสหพันธรัฐรัสเซียในทุกมิติ เพื่อสร้างสมดุลอำนาจกับประเทศมหาอำนาจอื่นในภูมิภาค อย่างไรก็ตามการขยายอิทธิพลของสหพันธรัฐรัสเซียอาจจะประสบอุปสรรค หากสหรัฐฯ เห็นว่าเป็นการคุกคามผลประโยชน์ของตนในภูมิภาคนั้นๆ

1.4 อินเดีย : มีความพยายามที่จะเสริมสร้างบทบาทระหว่างประเทศ และเร่งดำเนินความสัมพันธ์กับนานาชาติ โดยเน้นผลประโยชน์ด้านความมั่นคงเป็นหลัก รวมทั้งเพื่อสร้างความยอมรับในสถานะประเทศมหาอำนาจขนาดกลาง ซึ่งการยกระดับนโยบาย Look East เป็นนโยบาย Act East นับเป็นการขยายบทบาทมายังเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในห้วง 20 ปีข้างหน้า คาดว่าอินเดียจะมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับ 3 รองจาก สปป.และสหรัฐฯ ในปี 2568 และจะมีกองทัพที่เข้มแข็งทันสมัยมากขึ้น อุตสาหกรรมป้องกันประเทศจะมีความก้าวหน้า ดำรงความสำคัญของนโยบาย Act East และกระชับความร่วมมือกับอาเซียนในทุกๆ ด้าน และจะกลายเป็นตัวแสดงสำคัญในการขับเคลื่อนโลก เช่นเดียวกับ สปป.

1.5 ญี่ปุ่น : ญี่ปุ่นยังคงต้องการเพิ่มบทบาทและมีส่วนร่วมในประชาคมโลก ให้มีความสำคัญต่อการดำเนินนโยบายต่างประเทศกับสหรัฐฯ ในทุกด้าน ส่วนการประกาศใช้กฎหมายความมั่นคงฉบับใหม่ของกองกำลังป้องกันตนเองของญี่ปุ่นจะเป็นการยกระดับปฏิบัติการทางทหารทั้งด้านการป้องกันตนเองและการให้ความช่วยเหลือแก่ชาติพันธมิตรที่ใกล้ชิด และเปิดโอกาสให้ญี่ปุ่นกระชับความสัมพันธ์ทางทหารกับสหรัฐฯ ได้มากขึ้น นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการเสริมสร้างสันติภาพในระดับภูมิภาคและนานาชาติจะช่วยดำรงสถานะและบทบาทในการเสริมสร้างเสถียรภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ของญี่ปุ่น โดยในห้วง 20 ปีข้างหน้ามีแนวโน้มว่าญี่ปุ่นจะมีบทบาทด้านความมั่นคงในโลกเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม บทบาทดังกล่าวนอกจากอาจทำให้ญี่ปุ่นถูกดึงเข้าสู่ความขัดแย้งโดยไม่จำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดปัญหาภายในประเทศจากการต่อต้านของประชาชนและยังอาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างญี่ปุ่นกับรัสเซีย สปป. และเกาหลีใต้ ในพื้นที่อ้างสิทธิทับซ้อน

1.6 ออสเตรเลีย : ออสเตรเลียยังคงมุ่งเน้นเสริมสร้างความสัมพันธ์กับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับสหรัฐฯ และดำรงยุทธศาสตร์ “ออสเตรเลียในศตวรรษแห่งเอเชีย” (Australia in the Asian Century) ที่ให้ความสำคัญต่อการมีปฏิสัมพันธ์ในทุกด้านกับภูมิภาคอาเซียนมากขึ้น ออสเตรเลียพยายามเสริมสร้างบทบาทที่สำคัญในเวทีโลก เพื่อสื่อถึงความเป็นมหาอำนาจระดับกลาง สามารถดำรงรักษาบทบาทหลักด้านความมั่นคงในภูมิภาคมหาสมุทรแปซิฟิกได้มาโดยตลอด ในห้วง 20 ปีต่อจากนี้ ออสเตรเลียจะดำรงบทบาทของตนในภูมิภาค เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมบทบาทของตนในเวทีโลก พร้อมทั้งดำรงมาตรการการแก้ไขปัญหาการลักลอบเข้าเมืองทางทะเล และจะผนึกกำลังกับสหรัฐฯ ในการต่อต้านการก่อการร้าย

2. กลุ่ม/องค์การระหว่างประเทศที่สำคัญ

2.1 สหประชาชาติ (United Nation - UN) ยังคงเป็นองค์กรสำคัญในการแก้ไขปัญหาในระดับพหุภาคีที่ทุกประเทศให้การยอมรับ ซึ่งการเข้าร่วมในภารกิจต่างๆ ของ UN ได้ช่วยเสริมสร้างบทบาทเด่นของแต่ละประเทศในการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาในพื้นที่ต่างๆ และช่วยยกระดับความร่วมมือระหว่างประเทศในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2.2 สหภาพยุโรป (European Union - EU) เป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจขนาดใหญ่และเป็นภูมิภาคที่มีอำนาจซื้อสูงสุดในโลก EU จึงมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการค้าระหว่างประเทศ โดยเป็นผู้นำด้านกฎระเบียบและนโยบายด้านการค้าและที่มีใช้การค้าที่สำคัญของโลก อย่างไรก็ตามผลกระทบที่เกิดจากการถอนตัวออกจาก EU ของสหราชอาณาจักร อาจทำให้ EU ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการองค์กร เพื่อที่จะให้สามารถดำรงสถานภาพการเป็นมหาอำนาจทางเศรษฐกิจของโลกต่อไป

2.3 กลุ่มที่มีใช้รัฐ (Non-State Actors) นับเป็นกลุ่มที่มีบทบาทที่สำคัญในการเรียกร้องให้มีการปกป้องความมั่นคงของมนุษย์ โดยเฉพาะกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ต่างๆ ที่มีบทบาทแตกต่างกันตามความมุ่งหมาย ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเครือข่ายในทุกประเทศ มีความเชื่อมโยงระหว่างประเทศ เน้นการนำเสนอข้อมูลนโยบายของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ กลุ่มที่มีใช้รัฐยังรวมถึงกลุ่มก่อการร้ายต่างๆ และกลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติ ที่เกิดขึ้นจำนวนมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านความมั่นคงภายในประเทศนั้นๆ

สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงในภูมิภาคอาเซียน

1. ประชาคมอาเซียน

แม้ว่าจะมีการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนขึ้นเมื่อปลายปี พ.ศ. 2558 และพร้อมกันกับการเกิดเสาทั้งสามของอาเซียน อันได้แก่ ประชาคมเศรษฐกิจ ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม และประชาคมการเมืองและความมั่นคง โดยที่มุ่งหวังจะทำให้การรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียนมีความร่วมมือกันอย่างครอบคลุมทุกด้าน แต่อย่างไรก็ตามความสำเร็จของเสาการเมืองและความมั่นคงอาเซียนนั้นยังคงพบอุปสรรคมากมายหลายประการ ได้แก่

1.1 ประการแรก เกิดจากความแตกต่างทางการเมืองการปกครองเนื่องจากความหลากหลายในรูปแบบการปกครองของประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีทั้งการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา ประชาธิปไตยในระบบประธานาธิบดี เผด็จการสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ เผด็จการทหาร และสมบูรณาญาสิทธิราช ซึ่งเมื่อยึดถือตามกฎบัตรอาเซียนแล้ว ย่อมไม่สามารถ

แทรกแซงซึ่งกันและกันในประเด็นดังกล่าวได้ ทำให้การพัฒนาภายใต้เสาการเมืองและความมั่นคงไปได้ค่อนข้างล่าช้า

1.2 ประการที่สอง เกิดจากความขัดแย้งระหว่างประเทศอาเซียนทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคี เช่น ความขัดแย้งในเรื่องพรมแดนระหว่างประเทศ ปัญหาทะเลจีนใต้ แรงงานอพยพข้ามชาติ เป็นต้น ปัญหาที่ยังไม่ยุติในเรื่องการพัฒนาโลกแก้ไขความขัดแย้งอย่างสันติวิธี เช่น ประเด็นคำถามที่ยังไม่ได้ข้อยุติว่าอาเซียนควรมีการจัดตั้งกองกำลังรักษาสันติภาพเช่นเดียวกันกับที่สหประชาชาติมีกลไกนี้หรือไม่

1.3 ประการที่สาม ความท้าทายกับปัญหาความไม่มั่นคงรูปแบบใหม่ที่มีความหมายในเชิงลึกและอันตรายต่อความมั่นคงของประชาชนอาเซียนมากกว่าความไม่มั่นคงในรูปแบบเดิม ๆ ที่อาเซียนพอจะมีกลไกรับมืออยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเกิดภัยธรรมชาติ การอดอยาก ซึ่งความไม่มั่นคงรูปแบบใหม่นั้นเป็นการเกิดอาชญากรรมข้ามแดนในรูปแบบต่าง ๆ ทุกวันนี้อาเซียนมีความพร้อมในระดับใดในการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่ต้องใช้เวลาพอสมควรในการเพิ่มเติมปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อให้การทำงานข้ามพรมแดนมีความสะดวกสามารถประสานงานกันได้และมีมาตรฐานไปในทางเดียวกัน

1.4 ประการที่สี่ กลไกของอาเซียนภายใต้เสาการเมืองและความมั่นคงที่สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดความร่วมมือในด้านต่างๆ อาทิ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การต่อต้านการก่อการร้ายของอาเซียน การจดทะเบียนซื้อขายอาวุธในอาเซียน ฯลฯ ต่างก็พบอุปสรรคในเรื่องความร่วมมือที่ยังไม่มีความชัดเจน ขาดการให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน และคงต้องใช้ระยะเวลาอีกนานพอสมควร

จากอุปสรรคที่สำคัญดังที่กล่าวถึงทำให้เสาการเมืองและความมั่นคงอาเซียนมีความไม่แข็งแรงเพียงพอ ซึ่งแน่นอนย่อมส่งผลให้ประชาคมอาเซียนยังไม่สามารถเกิดขึ้นมาอย่างมั่นคงแข็งแรงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เชื่อว่าหลังจากการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว ประเทศสมาชิกอาเซียนยังต้องใช้เวลาดำเนินงานอีกมากในเรื่องต่างๆ ด้วยความร่วมมืออย่างจริงจังเพื่อให้เสาการเมืองและความมั่นคงมีความมั่นคงตามที่มุ่งหวังไว้

นอกจากนี้ภูมิภาคอาเซียนในทศวรรษหน้า มีแนวโน้มที่จะได้รับการพัฒนาและเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจตามศูนย์กลางเศรษฐกิจโลกที่จะเคลื่อนย้ายจากยุโรปและสหรัฐอเมริกามายังเอเชีย การเติบโตดังกล่าวจะผูกพันการพึ่งพาทางเศรษฐกิจของอาเซียนกับยุโรป สหรัฐฯ และชาติต่างๆ โดยเฉพาะจีนที่กำลังเติบโตอยู่ในขณะนี้ อันจะส่งผลให้จีนเข้ามามีบทบาทและขยายอิทธิพลในภูมิภาคอาเซียนมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม สหรัฐฯ ที่เคยมีบทบาทในภูมิภาคอาเซียนในยุคสงครามเย็น ก็มีนโยบายที่จะกลับเข้ามามีบทบาทในภูมิภาคนี้อีกครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการรื้อฟื้นความสัมพันธ์กับชาติพันธมิตรเดิม เช่น ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย หรือเปิดความสัมพันธ์ใหม่กับ

ชาติทั้งที่เป็นพันธมิตรกับจีน เช่น เวียดนาม ลาว และกัมพูชา หรือชาติที่เป็นปฏิปักษ์กับจีน เช่น เวียดนาม รวมทั้งอินโดนีเซีย ทั้งนี้ก็เพื่อสกัดกั้น การแผ่อิทธิพลของจีนในภูมิภาคนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า ในห้วงจากนี้ไปการแข่งขันทางการทูตระหว่างจีน สหรัฐฯ และชาติสมาชิกอาเซียนจะเข้มข้นมากขึ้นเรื่อยๆ โดยแต่ละชาติจะมุ่งไปที่ประโยชน์ของชาติตนเป็นสำคัญ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจและการแข่งขันการแผ่อิทธิพลของชาติมหาอำนาจรวมถึง ปัญหาข้อพิพาทที่เกิดขึ้นทำให้ชาติสมาชิกอาเซียนต่างสะสมอาวุธยุทโธปกรณ์เพื่อปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของตน ซึ่งการสะสมอาวุธยุทโธปกรณ์ดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น จากการที่ชาติต่างๆ พยายามที่จะพัฒนากองทัพของตนไปสู่ความทันสมัย และเพื่อปกป้องดินแดนที่ยังมีปัญหาข้อพิพาท โดยเฉพาะเขตแดนทางทะเล และเขตเศรษฐกิจทางทะเลที่ยังคงมีการอ้างสิทธิ์ทับซ้อน และไม่มี ความชัดเจน นอกจากนี้ชาติมหาอำนาจไม่ว่าจะเป็นจีน สหรัฐฯ และรัสเซียต่างก็ให้การสนับสนุนอาวุธยุทโธปกรณ์แก่ชาติพันธมิตรของตนเพื่อคงอิทธิพลของตนไว้ในชาตินั้นๆ

2. สถานการณ์ความขัดแย้งในทะเลจีนใต้

การยึดมั่นในผลประโยชน์แห่งชาติตน และการพัฒนาสิ่งปลูกสร้างบนเกาะต่างๆ ของประเทศที่อ้างสิทธิ์ในทะเลจีนใต้ เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหา โดยเฉพาะการบรรลุข้อตกลงในการกำหนดแนวปฏิบัติในทะเลจีนใต้ (Code of Conduct in South China Sea- CoC) ได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การประเมิณกำลังและสถานการณ์ที่ผิดพลาด อาจทำให้เกิดการปะทะกันขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ ทั้งนี้ การดำเนินนโยบายของแต่ละประเทศที่อ้างกรรมสิทธิ์เหนือบริเวณทะเลจีนใต้ และการเข้ามามีส่วนร่วมของประเทศมหาอำนาจ ภายหลังจากที่ศาลอนุญาโตตุลาการระหว่างประเทศ (PCA) มีคำตัดสินที่เป็นเชิงบวกต่อฟิลิปปินส์ นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อสถานการณ์ในระยะ 20 ปีข้างหน้า ทั้งความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้น หรือสถานการณ์ที่อาจผ่อนคลายลง นอกจากนี้ ทะเลจีนใต้จะกลายเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์ในการช่วงชิงผลประโยชน์ของทั้งประเทศที่อ้างสิทธิ์ และประเทศมหาอำนาจ

สถานการณ์ประเทศเพื่อนบ้าน

เมื่อมาพิจารณาถึงประเทศเพื่อนบ้านในห้วงทศวรรษหน้า ไม่ว่าจะเป็นเวียดนาม ลาว กัมพูชา เวียดนาม และมาเลเซีย ต่างก็จะมีพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อให้หลุดพ้นจากความยากจน และความเป็นประเทศด้อยพัฒนา โดยพยายามแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเส้นเขตแดน ปัญหาชนกลุ่มน้อยและกลุ่มต่อต้านบริเวณชายแดน ในขณะเดียวกัน ก็พยายามผลักดันการปฏิรูปเศรษฐกิจ และเปิดประเทศมากขึ้น เพื่อดึงดูดการลงทุนใหม่ๆ จากต่างชาติ โดยเฉพาะโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ จึงส่งผลให้ชาติเหล่านี้กลายเป็นแหล่งดึงดูดที่สำคัญของภูมิภาคไปพร้อมกับการเป็นพื้นที่แข่งขันอิทธิพลที่เข้มข้นระหว่างประเทศมหาอำนาจทั้งในและนอกภูมิภาคโดยเฉพาะ สปจ.กับสหรัฐฯ โอกาสทางเศรษฐกิจที่เปิดกว้างขึ้น

จะส่งผลให้การแข่งขันด้านการลงทุนในประเทศดังกล่าวสูงขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นการเพิ่มคู่แข่งด้านการค้าในภูมิภาค โดยเฉพาะสินค้าการเกษตรต่างๆ

1. กัมพูชา : กัมพูชามุ่งเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศพันธมิตรและมหาอำนาจอย่างใกล้ชิด เพื่อประโยชน์ด้านการเมืองทั้งภายในและระหว่างประเทศรวมทั้งเร่งเสริมสร้างภาพลักษณ์ในเวทีโลก ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ที่กัมพูชาจะมีการวางกำลังทหารตามแนวชายแดนที่มีความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้านมาก่อนหน้านี้เพิ่มมากขึ้น โดยเน้นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ และพื้นที่ที่ควบคุมเส้นทางเข้าสู่พื้นที่ด้านในของประเทศ เช่น ช่องสงงำ ช่องอานม้า ช่องจอม ช่องตาเมื่อน ตาควาย ช่องสายตะกู ช่องอรัญ-ปอยเปต ช่องทางโพลิน และ ช่องทางหาดเล็ก นอกจากนี้ ยังคงมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดความขัดแย้งในระดับไม่รุนแรงไปจนถึงระดับที่รุนแรงในห้วงระยะเวลาสั้นๆ ในพื้นที่จำกัดจากปัญหาเส้นเขตแดนทั้งทางบกและทางทะเลได้

กัมพูชากำลังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความมั่นคงตามแนวชายแดนของตน พร้อมเร่งพัฒนากองทัพให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้น โดยระบบอาวุธยังคงเป็นแบบพื้นฐานที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ปฏิบัติการ แต่ได้มีการพัฒนาให้สมบูรณ์และทันสมัยมากขึ้น โดยมุ่งเน้นกำลังทางบกและทางทะเลเพื่อรักษาผลประโยชน์ตามแนวชายแดน และเขตทับซ้อนทางทะเล ทั้งนี้ สปป.ยังคงเป็นประเทศสนับสนุนหลัก ในขณะที่ยุทธโธปกรณ์บางส่วนกัมพูชาได้มาจากกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออก โดยเฉพาะรถถังหลักและยานยนต์หุ้มเกราะลำเลียงพลและระบบป้องกันภัยทางอากาศ

2. เมียนมาร์ : การเปลี่ยนผ่านไปสู่ประชาธิปไตยที่มีความสมบูรณ์มากขึ้นของเมียนมาร์เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ประเทศ รัฐบาลเมียนมาร์พยายามเร่งแก้ไขปัญหภายในประเทศ ทั้งความขัดแย้งในพื้นที่รัฐยะไข่ที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และความขัดแย้งกับชนกลุ่มน้อย โดยหากยังไม่สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ พื้นที่ชายแดนไทย-เมียนมาร์ อาจได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าว และส่งผลต่อแผนการส่งกลับผู้หนีภัยจากการสู้รบ (ผก.) ของไทย รวมทั้งปัญหาการบุกรุกทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ และการลักลอบลำเลียงยาเสพติดจากแหล่งผลิตในเมียนมาร์เข้าสู่ไทย ถึงแม้จะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในประเทศของไทย แต่อาจทำให้การจัดระเบียบพื้นที่ชายแดนระหว่างไทยกับเมียนมาร์มีความร่วมมือเพิ่มขึ้น ส่วนความขัดแย้งเรื่องชายแดนจะเบาบางลง เนื่องจากทั้งสองประเทศ มุ่งเสริมสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน จากความร่วมมือด้านเศรษฐกิจตามแนวชายแดน ทั้งนี้ กองทัพเมียนมาร์ยังคงมีการเสริมสร้างขีดความสามารถเพื่อเพิ่มอำนาจกำลังรบอย่างต่อเนื่อง และการวางกำลังทหารอย่างมีจุดประสงค์เพื่อรักษาภูมิประเทศสำคัญและความได้เปรียบในการปราบปรามชนกลุ่มน้อย

ปัจจุบันเมียนมาร์ได้สร้างกองทัพที่ทันสมัยด้วยอาวุธยุทธโธปกรณ์จาก สปป. อิสราเอล เกาหลีเหนือ ปากีสถาน โปแลนด์ สิงคโปร์ ยูเครน อินเดีย และรัสเซีย โดยเป็นการจัดหาเพื่อเผชิญกับการสู้รบกับชนกลุ่มน้อย รวมไปถึงจนถึงการสร้างกองทัพเพื่อการรบตามแบบที่ทันสมัย

โดยเมียนมาร์ได้พัฒนาโรงงานผลิตยุทธภัณฑ์ขึ้นมากกว่า 10 แห่ง สามารถผลิตอาวุธเบาไปจนถึงเครื่องยิงลูกระเบิด กระสุนปืนใหญ่ และอะไหล่รถถังและยานยนต์หุ้มเกราะได้ รวมทั้งยังได้มีความพยายามที่จะพัฒนาและผลิตจรวดนำวิถีพิสัยปานกลาง และพิสัยไกลขึ้น

3. มาเลเซีย : มาเลเซียดำรงการขยายบทบาทในเวทีระหว่างประเทศทั้งด้านการเมืองและการทหาร รัฐบาลสนับสนุนอุตสาหกรรมป้องกันประเทศ แต่ความมั่นคงภายในประเทศเริ่มถูกท้าทายจากความแตกต่างระหว่างศาสนาในประเทศมีแนวโน้มลดลง ขณะที่กระแสของแนวคิดอนุรักษนิยมทางศาสนาอิสลามมีความเข้มข้นขึ้น อีกทั้งการขยายอิทธิพลของกลุ่มก่อการร้าย IS มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน อย่างไรก็ตามรัฐบาลดำรงการชูบทบาทเป็นประเทศผู้นำปกป้องสิทธิชาวมุสลิมชนกลุ่มน้อยในภูมิภาค ส่วนความสัมพันธ์กับไทยมีความใกล้ชิดมีการขับเคลื่อนกลไกทวิภาคีให้มีความคืบหน้า เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในพื้นที่ และสนับสนุนแนวทางการแก้ไขสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ยังคงนโยบายบางอย่างที่ส่งผลกระทบต่อจากกลุ่ม IS เพิ่มมากขึ้น รัฐบาลอาจต้องให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในประเทศเป็นหลัก และอาจส่งผลกระทบต่อการเจรจาสันติสุข สำหรับปัญหาพื้นที่ชายแดนไทย-มาเลเซียน่าจะหมดไปจากการจัดทำหลักเขตแดนที่มีความคืบหน้าตามลำดับ

จากการที่มาเลเซียสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการทหารไปสู่ความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนากำลังทางเรือ ซึ่งแม้ว่ายังไม่มีเจตนาที่คุกคามต่อฝ่ายใด แต่อาจทำให้ความสมดุลด้านศักยภาพทางทหารในภูมิภาคเปลี่ยนไปในเชิงหวาดระแวงและนำไปสู่การแข่งขันการเพิ่มศักยภาพทางทหาร ทั้งนี้การเสียดุลทางด้านศักยภาพสงครามของไทย อาจนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศในระยะยาว ในการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของชาติได้ ทั้งนี้ มาเลเซียมุ่งเน้นในการพัฒนากำลังทางเรือและทางอากาศ โดยได้มีการจัดหาเรือดำน้ำหมู่เรือฟริเกตฝูงบินรบเอนกประสงค์ เฮลิคอปเตอร์ปราบเรือดำน้ำ และเครื่องบินลาดตระเวน

4. เวียดนาม : พรรคคอมมิวนิสต์เวียดนามและรัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และมุ่งเน้นการสร้าง ความมั่นคงและเสถียรภาพให้เกิดขึ้นภายในสังคม ซึ่งเป็นนโยบายที่จะทำให้รัฐบาลมีความเข้มแข็งและได้รับการยอมรับจากประชาชนต่อไปในอนาคตขณะที่ปัญหาขัดแย้งกับ สปป.ในทะเลจีนใต้ จะทำให้เวียดนามเร่งพัฒนากำลังทางเรือและอากาศยานวิคควบคุมกับการดำเนินนโยบายการทูตเชิงรุก เพื่อสร้างพันธมิตรและดึงประเทศมหาอำนาจอื่นเข้ามาดุลอิทธิพลกับจีน ทั้งนี้ การดำรงรักษาอิทธิพลและขยายความสัมพันธ์พิเศษกับกัมพูชา และ สปป.ลาว อาจส่งผลกระทบต่อพลังอำนาจทางทหาร หากไทยมีความขัดแย้งกับทั้งกัมพูชา และ สปป.ลาว ส่วนการเพิ่มศักยภาพกำลังทางเรือของเวียดนามอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางทะเล โดยเฉพาะในพื้นที่อ้างสิทธิทับซ้อนทางทะเลกับไทยด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้เวียดนามได้จัดหายุทโธปกรณ์เพื่อพร้อมตอบโต้การขยายอิทธิพลของ สปจ. โดยมีแผนสร้างกองทัพที่ทันสมัยในปี 2563 ให้สามารถรักษาผลประโยชน์ในอ่าวตังเกี๋ย และทะเลจีนใต้ได้ จึงได้พัฒนาขีดความสามารถทางเรือและอากาศยานเป็นหลัก เวียดนามจัดหายุทโธปกรณ์จากรัสเซีย เป็นส่วนใหญ่ เช่น เรือดำน้ำชั้น Kilo เรือเร็วโจมตีเรือฟริเกต เครื่องบินรบแบบ Su-30 MK2 และเครื่องบินลาดตระเวนทางทะเล แบบ DHC-6 และยังมีแผนจัดหาขีปนาวุธพิสัยใกล้จากอิสราเอล และขีปนาวุธพื้นสู่อากาศแบบ PRITHVI จากอินเดีย

5. สปป.ลาว : รัฐบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ เพื่อบรรลุเป้าหมายการหลุดพ้นจากความยากจนในปี 2563 รวมทั้งการมุ่งไปสู่การเป็นเขตเศรษฐกิจที่ต้องอาศัยการลงทุนขนาดใหญ่จากต่างประเทศซึ่งจะทำให้ สปป.ลาว ต้องพึ่งพา สปจ. เพิ่มขึ้น แต่ยังคงดำรงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ด้านการต่างประเทศกับมิตรประเทศอย่างกว้างขวาง ส่วนการพัฒนากองทัพให้มีความทันสมัยยังคงค่อยเป็นค่อยไป เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านงบประมาณขณะเดียวกันปัญหาเส้นเขตแดนระหว่างไทยกับ สปป.ลาว ยังต้องใช้เวลาในการปักปันเขตแดนในหลายพื้นที่ รวมทั้งพื้นที่ตอนในแม่น้ำโขง แต่จะไม่บานปลายกลายเป็นความขัดแย้งโดยใช้กำลังขนาดใหญ่สำหรับความเคลื่อนไหวของขบวนการต่อต้านลาวในประเทศไทย อาจทำให้ สปป.ลาวยังมีความหวาดระแวงไทยอยู่บ้าง

ภาพโดยรวมแล้ว การแข่งขันกันขยายอิทธิพลของประเทศมหาอำนาจในกลุ่มประเทศรอบบ้านของไทยจะมีมากขึ้น ในรูปแบบของความร่วมมือและการให้ความช่วยเหลือ ทั้งด้านการพัฒนาประเทศและด้านการทหาร ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้กองทัพประเทศรอบบ้าน และกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาวุธยุทโธปกรณ์ และการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีจะมีมากขึ้นเพื่อเสริมสร้างอำนาจกำลังรบ เช่น การใช้อากาศยานไร้คนขับในการตรวจภูมิประเทศ การลาดตระเวน เป็นต้น ทั้งจากการจัดหา และการวิจัยและพัฒนาภายในประเทศ (อุตสาหกรรมป้องกันประเทศ) อีกทั้งการพัฒนาเพื่อรองรับและต่อต้านภัยคุกคามทางไซเบอร์จะมีการให้ความสำคัญมากขึ้นเช่นกัน เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในสมรรถนะการรบ

ภัยคุกคามด้านความมั่นคง

จากสภาพแวดล้อมข้างต้นเห็นได้ชัดว่า จะก่อให้เกิดปัญหาและภัยคุกคามต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทั้งภัยคุกคามแบบดั้งเดิม และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ซึ่งมีลักษณะข้ามชาติ หลากหลาย และซับซ้อนมากขึ้นจากการเชื่อมโยงกัน และอำนวยความสะดวกในการผ่านแดนเป็นการสร้างความท้าทายต่อปัญหาความมั่นคงและข้อพิพาทบริเวณแนวพรมแดน ในการจำกัดขอบเขตของปัญหาให้เป็นกิจการภายในหรือระดับทวิภาคี องค์กร/หน่วยงานของอาเซียนและประเทศสมาชิก ทั้งภาครัฐและเอกชน

สื่อมวลชน และภาคประชาสังคม อาจเข้ามามีบทบาทและติดตามเคลื่อนไหวในพื้นที่ชายแดนมากขึ้น เนื่องจากมองว่า ปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประเทศของตนและภูมิภาค ซึ่งสามารถสรุป ภัยคุกคามจะที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ ได้ดังนี้

1. ภัยคุกคามแบบดั้งเดิม การถูกรุกรานด้วยกำลังรบตามแบบขนาดใหญ่ ซึ่งอาจเกิดจากความขัดแย้งตามแนวชายแดนหรือเพื่อการรักษาผลประโยชน์ของประเทศ มีโอกาสเกิดขึ้นน้อยลง แต่เมื่อเกิดขึ้นจะส่งผลกระทบร้ายแรงมากที่สุด โดยกองทัพยังเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบต่อปัญหาดังกล่าว

2. ปัญหาตามแนวชายแดน จากความไม่ชัดเจนและการรุกรานแนวเขตแดน ผู้หนีภัยจากการสู้รบ การค้ายาเสพติด และอาชญากรรมข้ามชาติ เป็นต้น จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ไม่ส่งผลกระทบหรือเด่นชัดมากในระยะสั้น แต่ในระยะยาว จะเป็นสิ่งสำคัญที่บั่นทอนความมั่นคงของชาติ กองทัพบกเป็นหน่วยงานสำคัญหนึ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาดังกล่าว ภายใต้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ มีแนวโน้มที่ปัญหาดังกล่าวเปลี่ยนจากปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะบริเวณ ไปสู่ปัญหาที่ประเทศต่างๆ ต้องเผชิญร่วมกัน ได้แก่ ภัยพิบัติทางธรรมชาติหรือจากการกระทำของมนุษย์ การก่อการร้าย การทำลายทรัพยากรและการแย่งชิงทรัพยากรธรรมชาติ การแบ่งแยกดินแดน ปัญหาอาชญากรรมเครือข่าย (Cyber Crime) ปัญหาอันเกิดจากความยากจน เช่น การขาดแคลนอาหาร และโรคภัยต่างๆ เป็นต้น

ความเชื่อมโยงและการอำนวยความสะดวกในการเดินทางเข้า-ออก ระหว่างประเทศ อาจทำให้สมาชิกกลุ่มก่อการร้ายแฝงตัวเดินทางเข้าประเทศไทย รวมทั้งความเชื่อมโยงในด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศสมาชิก โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ อาจทำให้แนวความคิดหัวรุนแรงถูกเผยแพร่เข้ามาในไทยเพื่อขยายแนวร่วม รวมถึงกลุ่มอาชญากรรมข้ามชาติสามารถก่อความเสียหายให้กับประเทศต่างๆ ในภูมิภาคได้ จากการพัฒนาเครือข่ายความเชื่อมโยงและขยายศักยภาพทางเศรษฐกิจร่วมกัน อาทิ การลักลอบค้ายาเสพติด การลักลอบค้าอาวุธ การค้ามนุษย์ อาชญากรรมเกี่ยวกับธนาคารพาณิชย์และบัตรเครดิต อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ การปลอมแปลงเอกสาร และการฉ้อโกงข้ามชาติ ดังนั้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรประเทศ จะมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติเหล่านี้

สรุป

กองทัพบกจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน อันได้แก่

1. การเตรียมความพร้อมด้านกำลังพล

1.1 ด้านความรู้และสติปัญญา : กำลังพลต้องได้รับการปลูกฝังความรู้และผลกระทบจากภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน รวมถึงความรู้พื้นฐานซึ่งจำเป็นต่อการสร้างความสัมพันธ์กับกองทัพและประชาชนของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งจะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันยิ่งขึ้น รวมถึงความตระหนักถึงพลวัตรของการเปลี่ยนแปลงในสังคมการเมืองระหว่างประเทศทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับโลกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และวิถีชีวิตของตนโดยจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้และการใช้สื่อของกองทัพบก และเครื่องมือประชาสัมพันธ์ของหน่วย

1.2 ด้านทักษะและความสามารถ : ยกระดับความเชี่ยวชาญของกำลังพลในหน้าที่ตาม ชกท. ของตนเอง เพื่อให้มีทักษะเฉพาะตอบสนองภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การฝึกฝนและเสริมสร้างความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการที่เป็นสากลมากขึ้น เช่น ภาษาอังกฤษและภาษา (พื้นฐาน) ของประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ กฎหมายระหว่างประเทศและหลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น นอกจากนี้ กำลังพลควรได้รับการฝึกฝนเพิ่มเติมในการปฏิบัติร่วมกับกองทัพประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ รวมถึงการทำงานร่วมกับฝ่ายพลเรือนและภาคประชาสังคมซึ่งจะตรวจสอบการทำงานและประสานงานกับกองทัพบกมากขึ้น

1.3 ด้านทัศนคติและความเป็นผู้นำ : ตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสันติภายใต้ความแตกต่างทางภูมิภาค ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมอันหลากหลาย โดยปราศจากอคติและกีดกันในการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งสนับสนุนกำลังพลในการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำและเสนอความริเริ่มใหม่ ๆ

1.4 ด้านสมรรถภาพและสุขภาพ : ส่งเสริมให้กำลังพลของกองทัพบกมีสุขภาพแข็งแรง สง่างาม

2. การเตรียมความพร้อมด้านยุทธโศปกรณ์

เตรียมความพร้อมด้านยุทธโศปกรณ์โดยคำนึงถึงความพร้อมรบและความทันสมัย โดยจัดกลุ่มตามลักษณะการใช้งานที่มีคุณลักษณะพื้นฐานที่ใช้งานร่วมกัน และทดแทนกันได้อย่างเป็นสากลบนพื้นฐานในการปฏิบัติการร่วม รวมทั้งระบบในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นที่การใช้ยุทธโศปกรณ์และทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ภายใต้เงื่อนไขของงบประมาณที่มีอยู่จำกัดและการแบ่งหน้าที่ตามความสามารถ

ทั้งนี้ ทบ. มีองค์ความรู้ หน่วยงาน และช่องทางในการสื่อสารกับกำลังพลและสังคมอย่างเพียงพอ แต่ขาดการนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนากำลังพลอย่างมีประสิทธิภาพ กองทัพบกจำเป็นต้องกำหนดระดับของความรู้และทักษะต่างๆ ในการเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันให้แก่กำลังพลในระดับต่างๆ และมีการกำหนดแผนงานแก่หน่วยปฏิบัติอย่างชัดเจน ในขณะที่การเตรียมความพร้อมด้านยุทธโศปกรณ์ต้องสามารถนำมาใช้ทดแทนและ

ใช้ร่วมกันได้เพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติกรรรมในภารกิจต่างๆ เพื่อสันติภาพและเสถียรภาพที่ยั่งยืนของภูมิภาคต่อไป

ฉะนั้น แนวทางในการเตรียมความพร้อมของกองทัพบก เพื่อรองรับต่อภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ของกำลังพล, การพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติที่เป็นสากล และการปฏิบัติร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ, การพัฒนาสมรรถภาพร่างกาย และการพัฒนายุทธโธปกรณ์ให้ทันสมัย ทั้งนี้ กำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งถือเป็นกำลังส่วนใหญ่ของกองทัพบก จำเป็นต้องยึดแนวทางข้างต้นเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา และริเริ่มกิจการในมิติของกำลังพลทหารกองประจำการเพื่อสนองนโยบายของกองทัพต่อไป

บทที่ 4

แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตั้งแต่หน่วยวางแผนระดับกองทัพบก หน่วยปฏิบัติในแต่ละระบทย่อย จนถึงตัวกำลังพลทหารกองประจำการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก ผู้อำนวยการกองหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ผู้อำนวยการกองของกองทัพภาค กำลังพลของมณฑลทหารบก กำลังพลของหน่วยฝึก/หน่วยรับการบรรจุ และกำลังพลทหารกองประจำการ รวมทั้งสิ้น 10 นาย ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

สรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

1. ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก

1.1 ด้านโครงสร้าง โครงสร้างของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลทหารกองประจำการ ในปัจจุบันมีหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นฝ่ายกิจการพิเศษกำกับดูแลการปฏิบัติงานในด้านการเกณฑ์กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก และกรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นฝ่ายกิจการพิเศษกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการฝึกกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก แต่ด้วยขีดจำกัดของสถานภาพต่างๆ เช่น บุคลากร อารุขยุทธโศภกรณ์ สถานที่ ที่จะต้องมีการพัฒนาและดำรงสภาพให้ควบคู่ไปกับการพัฒนา ดังนั้น ที่ผ่านมามีได้ว่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่ก็ไม่ใช่ว่าไม่ถูกต้องทาง จึงควรรักษาระดับการปฏิบัติ รวมทั้งปรับปรุงนโยบายให้สามารถครอบคลุมได้มากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ด้านกระบวนการ ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ยังถือได้ว่าเป็นระบบที่สามารถสนับสนุนการเตรียมกำลังและใช้ของกองทัพ ปัจจุบันยังขาดการสนับสนุนในการพัฒนาระบบ จึงทำให้ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจุบันสามารถปฏิบัติได้เนื่องจากมีพระราชบัญญัติรับราชการทหาร เป็นกฎหมายหลักในการบังคับใช้ต่อกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก รวมทั้งมีหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนเป็นผู้ดูแลระบบและกำกับการปฏิบัติของหน่วยที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหาร ซึ่งยังเป็นการคัดแยกบุคคลตามสภาพร่างกาย แล้วนำบุคคลที่มีร่างกายได้สัดส่วนตามเกณฑ์กำหนดมาทำการเลือกด้วยการจับฉลากเข้าเป็นทหารกองประจำการ เป็นวิธีการขาดความแม่นยำและความน่าเชื่อถือในการคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ สำหรับระบบการฝึกกำลังพลทหารกองประจำการของไทยในปัจจุบัน ซึ่งมีกรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นผู้ดูแลระบบและกำกับการปฏิบัติของหน่วยที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการฝึกที่ผ่านมา ยังคงเป็นการฝึกในรูปแบบเดียวกันทั้งหมด ไม่ได้แยกเป็นการฝึกความชำนาญเฉพาะเหล่า การฝึกควรที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

1.3 ด้านบุคลากร กำลังพลที่ปฏิบัติงานในหน่วยฝึก และฝ่ายสรรพกำลังขาดแคลน ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ไม่มีทักษะความรู้ด้านภาษาอังกฤษ

1.4 ด้านวัฒนธรรม กำลังพลทหารกองประจำการบางส่วนยังขาดความเข้าใจ และใส่ใจในการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมของชาติ หรือวัฒนธรรมทางทหาร ไม่ทราบถึงจุดมุ่งหมายที่แท้จริง ทำให้เกิดความสับสนหรือละเลยในการทำนุบำรุงให้คงอยู่ และดีขึ้น

1.5 ด้านเทคโนโลยี กำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบกมียอดเป็นจำนวนมาก และอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งปัจจุบันใช้การคุมยอดกำลังพลทหารกองประจำการด้วยระบบเอกสารเป็นหลัก ทำให้เกิดปัญหาในการบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่ มีความล่าช้า ไม่ทันเวลา

1.6 ด้านกำลังพล กำลังพลทหารกองประจำการมีความสำคัญต่อพลังอำนาจของชาติ เพราะเป็นส่วนที่ค้ำจุนให้กองทัพมีความเข้มแข็ง สามารถดำรงการรบได้ต่อเนื่องยาวนาน ปัจจุบัน ยังขาดการฝึกฝนที่ตรงต่อความต้องการของกองทัพ หน่วยที่อยู่ในระบบบริหารจัดการทหาร กองประจำการ ยังไม่สามารถดำเนินการฝึกได้ตรงความต้องการของทุกหน่วย เนื่องจากข้อจำกัด ในหลายๆ ด้าน รวมถึงผลตอบแทนที่จะได้รับยังไม่มีที่เหมาะสม ส่งผลให้กำลังพลทหาร กองประจำการและครอบครัวมีอคติต่อกองทัพและไม่ให้ความร่วมมือกับกองทัพ ขาดความรู้ในการปฏิบัติตามกฎหมาย และไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์ทหาร เพราะกำลังพลส่วนใหญ่มีทัศนคติไม่อยากเป็นทหาร

2. ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก

2.1 ด้านโครงสร้าง

2.1.1 ควรปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยที่รับผิดชอบงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการในระดับกองทัพภาคและมณฑลทหารบก ซึ่งได้แก่ ฝ่ายสรรพกำลัง เพื่อให้สามารถรองรับงานและพัฒนางานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยในระดับกองทัพภาค ควรยกฐานะเป็นกองสรรพกำลังกองทัพภาค โดยแยกออกจากกองกำลังพลกองทัพ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตอบสนองนโยบายหน่วยเหนือ รวมทั้งกำกับดูแลงานฝ่ายสรรพกำลังของมณฑลทหารบกได้ดียิ่งขึ้น และสามารถพัฒนางานด้านกำลังพลทหารกองประจำการและงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อกิจการกำลังพลทหารกองประจำการให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการทำงาน และควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับต่อภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2.2 ด้านกระบวนการ

2.2.1 ระบบการเกณฑ์และการใช้กำลังพลทหารกองประจำการ : การเกณฑ์จะต้องมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุก ปลูกเร้าให้บุคคลที่มีคุณสมบัติมาแสดงตัว มีการจัดชุดรับสมัครเคลื่อนที่สร้างชุดโฆษณาด้วยนักแสดงที่มีชื่อเสียง และควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานระบบการเกณฑ์ให้มากขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการเกิดความถูกต้องรวดเร็ว และสะดวกในการตรวจสอบข้อมูล เนื่องจากยอดกำลังพลทหารกองประจำการมีจำนวนมาก นอกจากนี้ การใช้กำลังพลทหารกองประจำการยังไม่มีความสะดวกคล่องของงานตามหน้าที่เฉพาะ (ตามตำแหน่งที่บรรจุ) กับงานในสภาวะปกติหรือความสามารถทางพลเรือน ดังนั้น การบรรจุกำลังพลทหารกองประจำการตามตำแหน่งต่างๆ ควรพิจารณาขีดความสามารถทางพลเรือนหรือคุณวุฒิทางพลเรือนเป็นองค์ประกอบด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของหน่วย เช่น กำลังพลทหารกองประจำการที่เรียนจบด้านช่างยนต์ ควรบรรจุในตำแหน่ง ช่างยานยนต์ล้อหรือช่างยานยนต์สายพาน เป็นต้น

2.2.2 ระบบการควบคุมกำลังพลทหารกองประจำการ : ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลในระบบให้มากขึ้น เพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการจัดทำข้อมูลทางบัญชี รวมทั้ง เพื่อพัฒนาไปสู่การตรวจสอบข้อมูลในลักษณะระบบออนไลน์ต่อไปในอนาคต และการตรวจสอบสภาพฯ ควรนำเอาสถานภาพที่ได้ไปใช้ในการบรรจุให้ตรงกับลักษณะงาน เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่อไป และควรมีการดำรงการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลทหารกองประจำการอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้กำลังพลทหารกองประจำการจะปลดจากกองประจำการไปแล้ว แต่ยังคงเป็นกำลังพลสำรองพร้อมรบซึ่งจะทำให้การระดมพลมีประสิทธิภาพหากต้องเข้าสู่ภาวะสงคราม

2.2.3 ระบบการฝึกศึกษากำลังพลทหารกองประจำการ : จากภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ทำให้กิจการทหารต้องแยกปฏิบัติเป็นชุดขนาดเล็ก ใช้ทักษะความสามารถส่วนบุคคลสูงในการทำงานกับยุทธโธปกรณ์ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ในยุคดิจิทัล กำลังพลทหารกองประจำการจึงควรได้รับการฝึกความชำนาญเป็นชุดขนาดเล็ก เรียนรู้เครื่องมือที่มีความทันสมัย ฝึกความชำนาญเฉพาะงานที่เป็นหลักของตนเอง ควรจัดให้กำลังพลทหารกองประจำการได้ศึกษาเรื่องขีดความสามารถของกองทัพในต่างประเทศ เพิ่มเติมจากการที่ฝึกศึกษาในขณะที่เป็นทหารกองประจำการ รวมทั้ง ควรจัดให้กำลังพลทหารกองประจำการได้เข้าทำการฝึกร่วมกับทหารกองทัพต่างประเทศ หรือมีโครงการแลกเปลี่ยนกำลังพลทหารกองประจำการในการฝึกทางยุทธวิธี หรือการฝึกปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงคราม โดยเฉพาะภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและมุมมอง เพื่อนำมาพัฒนาการฝึกของไทยให้สอดคล้องกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน

2.2.4 ระบบการเรียกพลฯ : ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สำหรับการสื่อสาร และแจ้งเตือน ในเรื่องการเรียกพลฯ รวมทั้ง การประชาสัมพันธ์ในสื่อต่างๆ เช่น SMS LINE ของระบบเครื่องมือสื่อสารประเภทต่างๆ เพื่อให้กำลังพลทหารกองหนุนได้รับข้อมูลได้อย่างครบถ้วนทันเวลา และเป็นการลดภาระงานเจ้าหน้าที่ ในการเดินทางไปส่งหมาย และคำสั่งเรียกพล เป็นต้น นอกจากนี้ ควรสร้างจิตสำนึกกำลังพลทหารกองประจำการ ให้เข้าใจและทราบถึงความสำคัญที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ทั้งนี้ กระบวนการและขั้นตอนที่ดำเนินการในปัจจุบัน มีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มมาตรการหรือบทลงโทษกับกำลังพลทหารกองหนุนที่ไม่มารายงานตัวตามหมายเรียก หรือไม่มารายงานตัวเข้ารับการฝึกในแต่ละครั้ง

2.3 ด้านบุคลากร

2.3.1 ศูนย์ฝึก/หน่วยฝึกทหารกองประจำการ ควรจัดเตรียมครูฝึกที่มีคุณภาพในการฝึกวิชาทหารให้กับทหารกองประจำการ รวมทั้ง หน่วยฝึก/หน่วยรับการบรรจุ ควรคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณภาพมาเป็นครูฝึกเพื่อเป็นต้นแบบและสร้างความประทับใจแก่กำลังพลทหารกองประจำการ

2.3.2 ครูฝึก หรือเจ้าหน้าที่ของหน่วยฝึก ควรมีความรู้เกี่ยวกับระบบการฝึกอย่างถ่องแท้ และพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เพื่อสามารถเป็นแบบอย่างและถ่ายทอดให้กับกำลังพลทหารกองประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ด้านวัฒนธรรม

2.4.1 วัฒนธรรมทางทหารในแต่ละภูมิภาค/แต่ละประเทศย่อมแตกต่างกัน ควรมีการอบรมชี้แจงให้กำลังพลทหารกองประจำการได้เรียนรู้วัฒนธรรมทางทหารของแต่ละภูมิภาค/ชาติอื่นๆ และเน้นปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารของประเทศเราให้เข้มแข็ง

2.4.2 กำลังพลทหารกองประจำการ ควรต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และค่านิยม ของแต่ละภูมิภาค/ชาติอื่นๆ เพื่อให้กำลังพลทหารกองประจำการ สามารถปฏิบัติการฝึกร่วม/ฝึกผสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านเทคโนโลยี

2.5.1 ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในการ จัดทำฐานข้อมูลของกำลังพลทหารกองประจำการ เช่น การตรวจสอบตัวบุคคล การแยกประเภท บุคคล ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการมีความรวดเร็ว และมีความถูกต้อง มากยิ่งขึ้น

2.5.2 ควรนำมาใช้เป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลทหาร กองประจำการ ซึ่งเพิ่มความเคลื่อนไหวในกิจกรรมต่างๆ การประสานงานกับกำลังพลทหารกองประจำการ ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการใช้งาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลทหารกองประจำการ

2.5.3 ควรใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมกำลังพลทหารกองประจำการ เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือในการกระจาย เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อให้ กำลังพลทหารกองประจำการได้ก้าวทันต่อเหตุการณ์

2.6 ด้านกำลังพล

2.6.1 กำลังพลทหารกองประจำการต้องสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ และ ปฏิบัติการทางทหารได้ใกล้เคียงกับกำลังประจำการและสามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.2 การฝึกควรมีมาตรฐานเดียวกับการฝึกกำลังประจำการ รวมทั้ง ควร คัดเลือกส่งเสริมให้กำลังพลทหารกองประจำการ ได้เข้าเรียนในหลักสูตรต่างๆ ของกองทัพมากยิ่งขึ้น

2.6.3 การประเมินผลต้องกระทำอย่างจริงจัง ตามข้อเท็จจริง

2.6.4 กำลังพลทหารกองประจำการ ควรต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีสุขภาพแข็งแรง สามารถแก้ปัญหาขั้นต้นในความรับผิดชอบด้วยตนเองได้

2.6.5 กำลังพลทหารกองประจำการควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน ทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และว่ายน้ำได้

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.1 กำลังพลทหารกองประจำการมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากำลังประจำการของ กองทัพ หากได้มีการวางแผน กำหนดนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ชัดเจนและครอบคลุมต่อภารกิจและ บทบาท มีการประสานการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เชื่อได้ว่าระบบบริหารจัดการทหารกอง

ประจำการจะมีประสิทธิภาพ และสามารถนำศักยภาพของกำลังพลทหารกองประจำการมาสนับสนุน กองทัพได้เป็นอย่างดี

3.2 ควรพัฒนาระบบการเกณฑ์ทหาร เพื่อให้ได้บุคคลเข้ามารับราชการที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้นและตรงต่อการใช้งานในสภาวะการณ์ปัจจุบัน

3.3 ควรจัดให้มีสวัสดิการ ผลตอบแทน ให้แก่กำลังพลทหารกองประจำการอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคคลที่จะเข้ารับการเกณฑ์ทหาร

3.4 ควรส่งเสริมกำลังพลทหารกองประจำการที่มีความรู้ความสามารถ ให้บรรจุเป็น กำลังพลประจำการมากยิ่งขึ้น

3.5 หน่วยระดับสูงของกองทัพ ควรต้องให้ความสำคัญต่อระบบบริหารจัดการทหาร กองประจำการ ในระดับกองทัพไทย และกระทรวงกลาโหม ต้องกำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียม กำลังพลทหารกองประจำการให้มีความชัดเจน อย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เรียกว่า SWOT (SWOT Analysis Technique) ซึ่ง วิเคราะห์ให้ทราบถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ภายใน และวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกในแง่โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) ที่จะส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ และนำมาเป็นปัจจัยในการพิจารณา ปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างข้อสรุปแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกอง ประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก

1.1 ปัจจัยภายใน

1.1.1 ด้านโครงสร้าง

จุดแข็ง (Strength)

กองทัพบก มีโครงสร้างองค์กรที่ดี สายการบังคับบัญชาชัดเจน มีระบบ การตรวจสอบและรายงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดภารกิจของหน่วยอย่างเป็นระบบ

มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของงานในระบบบริหารจัดการทหารกอง ประจำการให้กับหน่วยต่างๆ รับผิดชอบอย่างชัดเจน

มีการจัดส่วนราชการหลายหน่วยงานในลักษณะการจัดเฉพาะกิจที่ สามารถปฏิบัติภารกิจได้หลายรูปแบบและหลายมิติ

จุดอ่อน (Weakness)

โครงสร้างของหน่วยที่รับผิดชอบต่อกิจการกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบกนั้น ในระดับกองทัพภาค ไม่มีกองฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบต่อกิจการดังกล่าวเป็นภาพรวมทั้ง 4 ระบบ ทำให้เกิดจุดอ่อนต่อการอำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยรองในงานทั้ง 4 ระบบย่อย ซึ่งจะต้องมีการประสานการปฏิบัติกันอย่างใกล้ชิด

กระบวนการในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการนั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หากดำเนินการโดยไม่ผ่านการพิจารณาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือคณะทำงานที่มีประสบการณ์ จะส่งผลกระทบต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อกิจการกำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบก มีที่ตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ และดำเนินงานในพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้การควบคุมและกำกับดูแลไม่ทั่วถึง

1.1.2 ด้านกระบวนการ

จุดแข็ง (Strength)

ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการแบ่งเป็น 4 ระบบย่อย ทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ และความรับผิดชอบของแต่ละหน่วย

มีกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง ควบคุมการปฏิบัติ

จุดอ่อน (Weakness)

มีระเบียบ และหลักเกณฑ์ค่อนข้างมาก

แต่ละระบบย่อยยังขาดการประสานสอดคล้องกัน

บางขั้นตอนต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้ไม่มีความอ่อนตัว

การดำเนินการทางเอกสารต่อกำลังพลทหารกองประจำการที่มีจำนวนมาก

เกิดความล่าช้า

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติมาก

ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อุปกรณ์ในการดำเนินงานไม่ทันสมัย

1.1.3 ด้านบุคลากร

จุดแข็ง (Strength)

มีระเบียบวินัย มีความรู้ความสามารถทางด้านการทหารเป็นอย่างดี

มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มีความสามัคคีในหมู่คณะ

จุดอ่อน (Weakness)

บุคลากรมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน

ขาดทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ

ต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน

เนื่องจากมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก

1.1.4 ด้านวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength)

มีวัฒนธรรมองค์กรทางทหารที่เข้มแข็ง

มีกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

มีความร่วมมือของบุคลากรที่เข้มแข็ง

จุดอ่อน (Weakness)

วัฒนธรรมทางทหารทำให้กำลังพลไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

1.1.5 ด้านเทคโนโลยี

จุดแข็ง (Strength)

เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลมีความรวดเร็ว และแน่นอน

ลดภาระงานของเจ้าหน้าที่

จุดอ่อน (Weakness)

บุคลากรไม่คุ้นเคยกับเทคโนโลยีสารสนเทศ

ขาดแคลนบุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนา

เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง

1.1.6 ด้านกำลังพล

จุดแข็ง (Strength)

มีความสามารถในสาขาอาชีพของตนเอง

มีความอดทนสูง

สภาพร่างกายแข็งแรง

จุดอ่อน (Weakness)

พื้นฐานความรู้ต่ำ

ขาดความรู้ และประสบการณ์ทางทหาร

ไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์
 มีภาระหน้าที่ทางพลเรือน เป็นอุปสรรคต่อการเข้ารับการเกณฑ์
 สิทธิระหว่างการเป็นทหารกองประจำการ มีน้อย

1.2 ปัจจัยภายนอก

1.2.1 ด้านสังคมและเศรษฐกิจ

โอกาส (Opportunities)

การเคลื่อนย้ายแรงงานและการเดินทางท่องเที่ยวอย่างเสรีมากขึ้น
 ระบบเศรษฐกิจในภูมิภาคเติบโต
 เกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมที่หลากหลาย

อุปสรรค (Threats)

เกิดการแข่งขันตลาดแรงงาน
 คนไทยยังด้อยความสามารถด้านภาษาอังกฤษ
 แรงงานประเภทไร้ฝีมือเคลื่อนย้ายเข้ามาแย่งงานแรงงานไทย
 ประเทศไทยอาจขาดแคลนแรงงานฝีมือ

1.2.2 ด้านภัยคุกคาม

โอกาส (Opportunities)

ความขัดแย้งตามแนวชายแดนเกิดขึ้นน้อยลง
 ความร่วมมือระหว่างกองทัพในประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเผชิญกับภัยคุกคาม
 กำลังพลทหารกองประจำการมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อสู้กับภัยคุกคาม

อุปสรรค (Threats)

ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด
 การค้าสิ่งผิดกฎหมาย และการลักลอบเข้าเมืองของแรงงานผิดกฎหมายเพิ่มมากขึ้น
 ภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันมีลักษณะข้ามชาติ หลากหลาย
 และซับซ้อนมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกฯ

จากการศึกษาข้อมูลทางเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพกัมพูชาให้มีประสิทธิภาพแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และพิจารณารายละเอียดการปฏิบัติที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้แนวทางการปฏิบัติเป็นที่ยอมรับร่วมกัน และได้รับการพิจารณาจากหน่วยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ และกองทัพภาคควรพิจารณาแนวคิดในการจัดตั้งกองสรรพกำลัง เป็นกองฝ่ายอำนวยการของกองทัพภาค เพื่อรับผิดชอบอำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลภาพรวมของงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ

2.2 ด้านกระบวนการ ควรมีการพัฒนากิจกรรมหรือขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละระบบย่อยในประเด็นต่อไปนี้

2.2.1 ระบบการเกณฑ์และการใช้ฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการเกิดประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ระบบการเกณฑ์จะต้องใช้การประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มจุดรับสมัครเคลื่อนที่ มีการสร้างชุดโฆษณาด้วยนักแสดงที่มีชื่อเสียง เพื่อเพิ่มจำนวนบุคคลที่มีคุณสมบัติครบมาเข้ารับการเกณฑ์ และในการใช้กำลังพลทหารกองประจำการ ควรพิจารณาขีดความสามารถหรือคุณวุฒิทางพลเรือนประกอบด้วย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงานของหน่วย

2.2.2 ระบบการควบคุมฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การควบคุม การดำรงการติดต่อ และการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน เกิดประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และมีความทันสมัยโดยการเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลประชาชน

2.2.3 ระบบการฝึกฯ ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกกำลังพลทหารกองประจำการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน จะต้องฝึกในสิ่งที่จะต้องใช้อย่างจริงจัง ฝึกความชำนาญเฉพาะหน้าที่ของตน เช่น หน่วยทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ หน่วยที่ต้องใช้เทคโนโลยี หน่วยที่ต้องปฏิบัติงานสนามชายแดน หรือหน่วยที่ต้องปฏิบัติงานใน 3 จขต. เป็นต้น ฝึกการทำงานเป็นชุดขนาดเล็ก เรียนรู้เครื่องมือที่มีความทันสมัย รวมถึงควรเรียนรู้กองทัพในประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ และมีการฝึกร่วมกับกองทัพของต่างประเทศหรือโครงการแลกเปลี่ยนการฝึกกำลังพลทหารกองประจำการ

2.2.4 ระบบการเรียกพลฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้สื่อสารข้อมูลให้กำลังพลทหารกองหนุนได้รับทราบอย่างรวดเร็ว และทันเวลา ก่อนการดำเนินการตามขั้นตอนทางเอกสารตามกฎหมาย

2.3 ด้านบุคลากร ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ และควรพัฒนาขีดความสามารถของครูฝึก โดยเฉพาะความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ให้มีคุณภาพเพื่อเป็นต้นแบบและสร้างความประทับใจแก่กำลังพลทหารกองประจำการ และควรต้องมีความรู้เกี่ยวกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน

2.4 ด้านวัฒนธรรม ควรปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารแก่กำลังพลทหารกองประจำการ เพื่อสร้างจิตสำนึกของความรักชาติ รักสถาบัน เสียสละ เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็ง และควรให้กำลังพลทหารกองประจำการได้เรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และค่านิยมของแต่ละภูมิภาค กลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ เพื่อสามารถปฏิบัติการฝึกหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกับต่างชาติ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านเทคโนโลยี ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะใช้ในการจัดทำฐานข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งจะส่งผลให้การจัดการข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการรวดเร็ว และมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลทหารกองประจำการ

2.6 ด้านกำลังพล ทหารกองประจำการต้องมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้ใกล้เคียงกับกำลังประจำการ และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และว่ายน้ำเป็น สามารถแก้ปัญหาขั้นต้นใน ความรับผิดชอบได้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการฝึกสอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างจริงจังตามข้อเท็จจริง และพิจารณาสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการ ให้เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของ กองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ของกองทัพบก และแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ โดยมีประเด็น สำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง หน่วยงานที่รับผิดชอบระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ กองทัพบกนั้นมีหลายหน่วยตั้งแต่หน่วยวางแผนระดับกองทัพบก กองทัพภาค มณฑลทหารบก

กองพล กรม กองพัน สัสดีจังหวัด สัสดีอำเภอ ซึ่งหน่วยเหล่านี้ต้องมีความเข้าใจในนโยบายของกองทัพอย่างชัดเจน และมีการประสานการปฏิบัติกันอย่างใกล้ชิด โดยข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้มีการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ใน 2 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และพิจารณารายละเอียดการปฏิบัติที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับต่อภัยคุกคามด้านความมั่นคงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะส่งผลให้แนวทางการปฏิบัติเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ได้รับการพิจารณาจากหน่วยที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบ ประเด็นที่ 2 กองทัพภาคควรพิจารณาจัดตั้งกองสรรพกำลังกองทัพภาค เนื่องจากโครงสร้างเดิมของกองทัพภาคนั้นงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการส่วนหนึ่งจะอยู่ในความรับผิดชอบของกองกำลังพล และกองฝ่ายอำนวยการอื่นเฉพาะในกิจการที่เกี่ยวข้อง ทำให้กองทัพภาคขาดหน่วยงานที่จะรับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการต่อกิจการทหารกองประจำการของกองทัพภาคเป็นส่วนรวมที่สามารถอำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการดำเนินงานทั้ง 4 ระบบย่อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดในการปรับโครงสร้างนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ของพาร์สัน (Structural-Functional Theory) (อ้างถึงในวาสนา วงศ์เยี่ยม, 2539 : 13) ที่กล่าวว่า สังคมมีโครงสร้างหรือองค์ประกอบแตกต่างกันไป การเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะสมดุล (Equilibrium) ซึ่งพาร์สันเรียกสภาพการเปลี่ยนแปลงแบบสมดุลนี้ว่าการเปลี่ยนแปลงดุลยภาพ หรือการเคลื่อนที่ดุลยภาพ (Moving Equilibrium) เพื่อเป็นการรักษาขอบเขตของระบบ หรือรักษาบทบาทและสถานภาพของสถาบันให้คงความสำคัญต่อสังคมตามเดิม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะธิดา อินทรโชติ (2553: บทคัดย่อ) เรื่อง บทบาทของกระบวนการทำงานในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม พบว่า องค์กรในกลุ่มธุรกิจวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีการประยุกต์ใช้แนวความคิดของการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างสำเร็จดี โดยลักษณะของการเปลี่ยนแปลงภายในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมนั้นเป็นการปรับกระบวนการทำงาน หรือโครงสร้างขององค์กร ซึ่งกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ประกอบด้วยขั้นตอนการวางแผนการเปลี่ยนแปลงและขั้นตอนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง เช่น การกำหนดเป้าหมาย การจัดทำแผนปฏิบัติการ การสื่อสารการเปลี่ยนแปลง หรือการวางแผนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2. ด้านกระบวนการ กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ขับเคลื่อนภายใต้กรอบงานของ 4 ระบบย่อย คือ ระบบการเกณฑ์และการใช้กำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการควบคุมกำลังพลทหารกองประจำการ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลทหารกองประจำการ และระบบการเรียกพลฯ ซึ่งแต่ละระบบย่อยจะมีระเบียบและหลักเกณฑ์ รวมถึงวิธีการปฏิบัติเฉพาะ แต่มีความสอดคล้องกันทั้ง 4 ระบบ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า

ยังมีอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่หลายประการ เช่น การปฏิบัติต่างๆ ยังคงต้องยึดระเบียบ และมีขั้นตอนค่อนข้างมาก ทำให้การปฏิบัติไม่อ่อนตัว จำนวนกำลังพลทหารกองประจำการมีมาก มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติมากและขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เสนอให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมือนกับแนวคิดของ Stephen Goldsmith & William D.Eggers (2009) กล่าวว่า โลกปัจจุบัน เครือข่ายที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยโครงข่ายดิจิทัลเป็นโครงสร้างหลัก อีเมล ทำให้ลูกค้าพึงพอใจเพิ่มขึ้น ทำการบริการเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีการประสานความร่วมมือเครือข่าย ทำให้กระบวนการ และผู้ให้บริการแบบองค์รวมมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการให้บริการ ซึ่ง อรุณรัตน์ ชินวรรณ (2553) มีความคิดเห็นเป็นแนวทางเดียวกันว่า กระแสโลกในศตวรรษใหม่ หากได้มีการใช้สื่ออินเทอร์เน็ตมาใช้ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะผู้รับสารทางอินเทอร์เน็ต และเป็นกลุ่มของคนรุ่นใหม่ จัดเป็นกลุ่มผู้รับสารที่มีสถานภาพทางสังคมในระดับสูง เป็นผู้มีการศึกษาค่อนข้างดี มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ มีความสามารถในการใช้สื่ออินเทอร์เน็ต องค์กรก็จะได้บุคคลที่มีสมรรถนะมาให้คัดสรรมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การเกณฑ์ได้ทหารกองประจำการที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย สร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ และ ภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันตั้งแต่ขั้นการฝึกทหารใหม่ เรียนรู้การปฏิบัติตามหน้าที่ของตน และการทำงานเป็นชุดปฏิบัติการ เรียนรู้เครื่องมือที่มีความทันสมัย รวมถึงให้กำลังพล ทหารกองประจำการ ได้เข้ารับการฝึกพร้อมกับกำลังพลทหารกองประจำการของประเทศเพื่อนบ้านและชาติอื่นๆ สำหรับการใช้/บรรจุกำลังพลทหารกองประจำการ ควรพิจารณาคุณวุฒิและขีดความสามารถทางพลเรือน เป็นองค์ประกอบให้เหมาะสมกับหน้าที่ด้วย ด้านการเกณฑ์ จะต้องประชาสัมพันธ์เชิงรุก มีการโฆษณาด้วยชุดนักแสดงที่มีชื่อเสียง เพื่อปลุกเร้าให้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนมาแสดงตัว เพื่อเข้ารับการเกณฑ์ให้มากขึ้น ซึ่งจะสามารถคัดสรรบุคคลพลเรือนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการที่มีคุณภาพได้มากขึ้นด้วย และควรเพิ่มสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการให้เหมาะสมมากขึ้นจากที่มีอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาการเลือกเข้าสู่อาชีพทหารในรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ที่พบว่าหากใช้กระบวนการสรรหาเชิงรุกเข้าหากลุ่มเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้เกิดสิ่งเร้าต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน สิทธิต่างๆ ในการสมัคร กระบวนการสรรหาเชิงรุกจะทำให้ได้ปริมาณผู้สมัครใจเข้าเป็นพลทหารกองประจำการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกองทัพอังกฤษได้นำการสรรหาเชิงรุกมาใช้จริงจังในพื้นที่เซาท์เวลส์ โดยมีการวางแผนตั้งแต่ระดับกระทรวงกลาโหม ที่จัดโครงการให้เด็กนักเรียนได้รับการฝึกซ้อมทางทหาร กิจกรรมการผจญภัยและการฝึกอาวุธ ส่วนในระดับปฏิบัติ มีการจัดผู้แทนกองทัพที่มีภาพลักษณ์ดีเข้าไปมีส่วนร่วมกิจกรรมในโรงเรียนกับครูและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ดูผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดูสมรรถภาพร่างกาย ประวัติการใช้ยา และร่วมซ้อมกีฬา สอนอาชีพหากไม่ต้องการเป็นทหาร ทำให้ในพื้นที่เซาท์เวลส์โดยรวมมีการสมัครใจสูงกว่าระดับ

ค่าเฉลี่ยของการรับสมัครทหารกองประจำการในกองทัพเมื่อเทียบกับสัดส่วนของประชากรอังกฤษ (Military Recruitment, 2007)

3. ด้านบุคลากร จากการศึกษาพบว่า กำลังพลที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีไม่เพียงพอ ขาดทักษะด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาบุคลากรต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ในการทำงาน เนื่องจากมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดภาระการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการพัฒนาขีดความสามารถของครูฝึกให้มีคุณภาพเพื่อเป็นต้นแบบเรียนรู้ระบบการฝึกในอดีตที่ไม่ถูกต้อง และใช้ระบบการฝึกที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งจะสร้างความประทับใจแก่กำลังพลทหารกองประจำการ และควรต้องมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากองทัพในการเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรีวราพร ทาระคำ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา แตกต่างกัน สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงาน และสอนในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแตกต่างกัน ทั้งในด้านภาพรวมและรายด้าน

4. ด้านวัฒนธรรม จากการศึกษา พบว่า กองทัพมีวัฒนธรรมองค์กรทางทหารที่เข้มแข็ง มีกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่การที่จะต้องเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน จะทำให้กองทัพต้องปรับตัวเพื่อดำรงความเข้มแข็งขององค์กร ในขณะเดียวกันก็ต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละภูมิภาค ประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ ด้วย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้ปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารแก่กำลังพลทหารกองประจำการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของกองทัพ และควรให้กำลังพลทหารกองประจำการได้เรียนรู้วัฒนธรรม ภาษา และค่านิยมของแต่ละภูมิภาค รวมถึงประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจร่วมกับต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ทฤษฎีบทบาท-การได้รับ (Role-Taking) ของ จอร์จ เฮร์เบิร์ต มีด (George Herbert Mead, 1863-1931) ที่ได้กล่าวถึง บทบาทในองค์กร ประกอบด้วย ด้านสถาบันมิติ ซึ่งมีวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่ และด้านบุคลิกมิติ คือตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งมีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน โดยมีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากเป็นไปอย่างราบรื่น การบริหารงานก็มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริพงษ์ วุฒินันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบทบาทของหน่วยงานศุลกากร พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงบทบาทและนโยบายของกรมศุลกากร มีสาเหตุมาจากปัญหาด้านวัฒนธรรมและค่านิยมของบุคคลในองค์กรที่ขาดจิตสำนึกในการให้บริการ

5. ด้านเทคโนโลยี จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใช้ในการจัดการฐานข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชญา ตีบประวงค์ (2551:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของกรมศุลกากร ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกว่าแนวทางการพัฒนาความพร้อมในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนที่สำคัญคือ กรมศุลกากรควรให้ความสำคัญกับการวางแผนในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เหมาะสมรวมทั้งการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีนั้นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สานิต มุขเงิน (2547) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง พบว่า ระบบสารสนเทศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสะดวก แรงจูงใจในการค้นหาเพิ่มเติมระหว่างการศึกษา ซึ่งระบบสารสนเทศจะต้องมีความสะดวก รวดเร็ว ใช้งานง่าย มีปริมาณเพียงพอ และจะต้องมีการให้คำแนะนำนักศึกษาให้เข้าใจวิธีการใช้งาน และเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการได้

6. ด้านกำลังพล จากการศึกษาพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีความรู้มีน้อย มีความสามารถในสาขาอาชีพของตนเอง แต่ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ทางทหาร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงทรหดอดทน และสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการมีน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลพลเรือนไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์ทหาร เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเสนอให้ พัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลทหารกองประจำการให้สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้านทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ โดยผ่านกระบวนการฝึกสอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง และว่ายน้ำเป็น รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างจริงจังตามข้อเท็จจริง และพิจารณาสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการให้เหมาะสมมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน เหมือนกับกองทัพประเทศสหรัฐอเมริกา กองทัพของสหราชอาณาจักร ที่บุคคลสมัครเข้ามาเป็นทหารกองประจำการ จะทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี จากการได้ค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น สิทธิประโยชน์จากการมีอาชีพทหารได้ค่าตอบแทนสูงกว่าเมื่อเทียบกับการจ้างงานของพลเรือน การได้รับสวัสดิการดูแลสุขภาพการแพทย์ที่มีคุณภาพ การได้รับโอกาสทางการศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อสร้าง

แรงจูงใจให้เกิดกับผู้ที่จะต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ซึ่งจะทำได้บุคคลที่มีคุณภาพมากขึ้นเข้ามา
รับราชการทหาร รวมถึงให้ทหารกองประจำการได้ทำงานตามหน้าที่ที่ตนเองต้องการ คือ
การป้องกันประเทศ ไม่ใช่เป็นแค่ทหารบริการ หรือแรงงานตัดหญ้า ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่ทำให้การจูงใจ
ล้มเหลว สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยากร หวังมหาวร และชาติชาย นรเศรษฐาภรณ์ (2554) ที่กล่าวว่า
แนวความคิดใหม่ในด้านความต้องการของบุคคลเชื่อว่าความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร มิได้อยู่ที่
ค่าตอบแทนที่องค์กรได้ให้เพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่ความพอใจในตัวเองด้วย และตรงกับแนวคิดทฤษฎี
สองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) อธิบายว่า
ความต้องการของบุคคลในการทำงานนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job Content) เป็นปัจจัยที่
ทำให้บุคคลจะมีความพึงพอใจในการทำงานหรือเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) หรือเรียกว่า ปัจจัยจรรงรักษา (Hygiene
or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

สรุป

แนวทางในการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อ
รองรับต่อภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันนั้น จะต้องมีการดำเนินการแบบบูรณาการเป็น
ภาพรวม ตั้งแต่หน่วยระดับสูง ที่จะต้องกำหนดนโยบาย/ยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน จนไปถึงผู้ปฏิบัติใน
ระดับล่าง ปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม มีการเกณฑ์ การใช้กำลัง และการฝึกที่ถูกต้อง เหมาะกับ
สถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้ทหารกองประจำการ ซึ่งถือเป็นกำลังส่วนใหญ่ของกองทัพ มีความรู้
ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และ
รองรับต่อภัยคุกคามที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่มีความหลากหลายรูปแบบมากขึ้น มีร่างกายที่สมบูรณ์
แข็งแรง สง่างาม และเป็นที่ยอมรับแก่สังคมภายนอก พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการ
จัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น และที่สำคัญ ควรพิจารณาสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการให้มีความเหมาะสมมาก
ยิ่งขึ้นด้วย ทั้งหมดที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น หากทุกระบบฯ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ามาสมัครใจในการเข้ารับการเกณฑ์มากขึ้น
หากในอนาคตมีบุคคลพลเรือนเข้ามาสมัครใจเข้ารับการเกณฑ์มากกว่าจำนวนที่กองทัพต้องรับในแต่ละปี
กองทัพจะสามารถคัดสรรบุคคลพลเรือนเข้ามาเป็นทหารกองประจำการที่มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น
ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของกองทัพมีประสิทธิภาพมากขึ้นไปด้วย

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของ กองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการพัฒนา ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ และทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหาร จัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกแต่ละระดับ ประกอบด้วย กรมกำลังพลทหารบก หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน กองทัพอากาศ มณฑลทหารบก หน่วยฝึกฯ/หน่วยรับการบรรจุ และ ทหารกองประจำการ รวมทั้งสิ้น 10 นาย โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) และนำข้อมูลที่ได้มาสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่กำหนดไว้ ทำการวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงนามธรรม (Analytic induction) ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

สรุป

1. สภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก

1.1 ด้านโครงสร้าง ตามโครงสร้างการจัดของกองทัพบก มีหน่วยที่รับผิดชอบหรือ มีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการหลายระดับและหลายหน่วยงาน แต่ใน ส่วนของกองทัพอากาศไม่มีกองฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบต่อระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ทั้ง 4 ระบบย่อย เป็นภาพรวม ทำให้เกิดจุดอ่อนต่อการอำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติ ของหน่วยรอง รวมถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หากดำเนินการภายใต้กลไกปกติตามสายงานโดยไม่ผ่านความเห็นชอบ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือคณะทำงานที่มีประสบการณ์ จะส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ

1.2 ด้านกระบวนการ กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ขยับเคลื่อนภายใต้กรอบงานของ 4 ระบบย่อย คือ ระบบการเกณฑ์และการใช้พลทหารกองประจำการ ระบบการควบคุมพลทหารกองประจำการ ระบบการฝึกศึกษาพลทหารกองประจำการ และระบบการเรียกพลหรือระดมพล ทั้งนี้ มีระเบียบและหลักเกณฑ์ค่อนข้างมาก การปฏิบัติไม่อ่อนตัว การดำเนินการทางเอกสารมีความล่าช้า เนื่องจากทหารกองประจำการมีจำนวนมาก ระบบการเกณฑ์ยังเป็นในลักษณะเชิงรับ ระบบการฝึกยังไม่สอดคล้องกับภัยคุกคามในปัจจุบัน

1.3 ด้านบุคลากร กำลังพลที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาบุคลากรต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ เนื่องจากมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก

1.4 ด้านวัฒนธรรม กองทัพบกมีวัฒนธรรมองค์กรทางทหารที่เข้มแข็ง มีกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน แต่ในอีกด้านหนึ่งวัฒนธรรมทางทหารทำให้กำลังพลมีความกลัว ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ การเข้าร่วมฝึกกับกองทัพเพื่อนบ้าน/ชาติต่างๆ จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างชาติอย่างหลากหลาย

1.5 ด้านเทคโนโลยี การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านกำลังพล ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีความรู้ทางพลเรือนในระดับต่ำ มีความสามารถในสาขาอาชีพของตนเอง ในการใช้พลทหารกองประจำการตามตำแหน่งที่บรรจุนั้น ควรพิจารณาเฉพาะหลักเกณฑ์และคุณสมบัติทางทหาร ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ขาดความรู้และประสบการณ์ทางทหาร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงทรหดอดทน และสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการมีน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลพลเรือนไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์ทหาร อีกทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเป็นทหาร เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

2. แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

2.1 ด้านโครงสร้าง กองทัพบกควรพิจารณาแนวคิดในการจัดตั้งกองสรรพกำลัง กองทัพบก เพื่ออำนวยความสะดวก ประสานงาน กำกับดูแลในภาพรวมของกองทัพภาคในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ และควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และพิจารณารายละเอียดการปฏิบัติที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรองรับกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันและที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อความรอบคอบในการดำเนินงาน

2.2 ด้านกระบวนการ

2.2.1 ระบบการเกณฑ์และการใช้ฯ จะต้องประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อปลูกเร้าให้บุคคลพลเรือนมาเข้ารับการเกณฑ์ให้มากขึ้น การคัดสรรควรพิจารณาคุณสมบัติหรือขีดความสามารถทางพลเรือนเป็นองค์ประกอบหลัก เพื่อความเหมาะสมกับการบรรจุทหารกองประจำการตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สร้างความโปร่งใสในการคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นที่ยอมรับ สร้างมาตรฐานและยกระดับการคัดเลือกเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนในแต่ละขั้นตอนด้วย

2.2.2 ระบบการควบคุมฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้การควบคุม การดำรงการติดต่อ และการตรวจสอบสภาพบุคคลมีความถูกต้อง และมีความทันสมัย โดยจะต้องเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลกับภาคประชาชน ซึ่งจะทำให้การทำงานในระบบนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.3 ระบบการฝึกฯ ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกทหารกองประจำการ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ฝึกแต่ละบุคคลในสิ่งที่ต้องนำไปใช้ปฏิบัติจริง ฝึกการทำงานเป็นชุดขนาดเล็ก เรียนรู้อาวุธยุทธโปกรณ์ที่มีความทันสมัย ศึกษาและทำการฝึกร่วมกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ รวมทั้งควรมีโครงการแลกเปลี่ยนการฝึกทหารกองประจำการกับประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ ด้วย

2.2.4 ระบบการเรียกพลฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เชื่อมต่อข้อมูลกับภาคประชาชนเพื่อใช้สื่อสารข้อมูลให้กับทหารกองประจำการที่ได้ปลดเป็นทหารกองหนุนไปแล้ว ให้ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของทางราชการ ได้อย่างรวดเร็ว และทันเวลา ก่อนการดำเนินการตามขั้นตอนทางเอกสารตามกฎหมาย

2.3 ด้านบุคลากร ปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการเกณฑ์ทหาร เช่น สัสดีอำเภอ สัสดีจังหวัด เจ้าหน้าที่ทหาร นายแพทย์ ผู้บังคับหน่วยคัดเลือกทหาร เป็นต้น ให้เข้าใจถึงระบบการเกณฑ์ทหารที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลพลเรือนที่มีคุณภาพมาเข้ารับราชการทหารมากขึ้น และพัฒนาขีดความสามารถของครูฝึกให้มีคุณภาพ มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ศึกษาาระบบการฝึกในอดีตที่ไม่ถูกต้อง และใช้ระบบการฝึกที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นต้นแบบและสร้างความประทับใจแก่ทหารกองประจำการ รวมถึงควรต้องมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและความรู้ที่เกี่ยวกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดภาระการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.4 ด้านวัฒนธรรม ควรปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารที่ถูกต้องเหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ รวมถึงทหารกองประจำการ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการ

พัฒนาระบบทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง และควรให้ทหารกองประจำการได้เรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณี ภาษา และค่านิยมของแต่ละภูมิภาค และประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถปฏิบัติการฝึกร่วมหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกับต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านเทคโนโลยี ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใช้ในการจัดการฐานข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการมีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำมาใช้ในการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานราชการกับกำลังพลทหารกองประจำการ ทั้งในห้วงก่อนที่จะเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ในระหว่างการรับราชการเป็นทหารกองประจำการ และภายหลังที่ได้รับการปลดจากทหารกองประจำการเป็นทหารกองหนุนไปแล้ว

2.6 ด้านกำลังพล ควรพัฒนาขีดความสามารถของทหารกองประจำการให้สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานเป็นทีม/ชุดขนาดเล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และว่ายน้ำเป็น โดยผ่านกระบวนการฝึกสอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างจริงจังตามข้อเท็จจริง และพิจารณาสิทธิของทหารกองประจำการให้เหมาะสมมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนเข้ามาสมัครเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กองทัพสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามารับราชการได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกองทัพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย รวมไปถึงพัฒนาและสร้างความศรัทธาให้กำลังพลมีต่อกองทัพก มีจิตสำนึก ความภาคภูมิใจแห่งความเป็นทหาร ซึ่งถือเป็นการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลพลเรือนอื่นๆ ได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 หน่วยระดับสูง ควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียมพลทหารกองประจำการให้มีความชัดเจนอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม

1.1.2 ควรปรับปรุงแผนหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพก ให้ทันสมัย เช่น ระบบการเกณฑ์ทหาร หลักสูตรการฝึกทหารใหม่ แผนระดมสรรพกำลัง เป็นต้น

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรนำแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอข้างต้น ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ในเชิงปริมาณ ซึ่งอาจทำให้ได้รายละเอียดเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาขยายผลในรายละเอียดของตัวแปรด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในแต่ละด้าน

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- งามพิศ สัตย์สงวน. (2532). **หลักมานุษยวิทยา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จำนง อติวัฒนสิทธิ์ และคณะ. (2545). **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 10, กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 6, กรุงเทพฯ : บริษัททริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2535). **รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : นาน มีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- สมใจ ลักษณะ. (2542). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักธรรม. (2526). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วิทยานิพนธ์ และเอกสารวิจัย

- ณัฐธยาน์ วีระกาญจน์กุล และคณะ (2554). **บทบาทการให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรประตูน้ำจุฬาลงกรณ์ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้า อีสาระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- บุญเลิศ คงกระพันท์, พันเอก. (2554). **การพัฒนาระบบการเรียกพลหรือระดมพลในการเรียกพล เพื่อฝึกวิชาทหารตามระบบการเตรียมพล 1:1:1:3 ของกองทัพบก**, เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก.

ปิยะธิดา อินทร์โชติ. (2553). **บทบาทของกระบวนการทำงานในการบริหารการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการเป็นผู้ประกอบการจัดการและวัฒนธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

รัชญา ตีปประวงค์. (2551). **ความพร้อมในการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของกรมศุลกากรตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วาสนา วงศ์เยี่ยมย่อง. (2539). **การเปลี่ยนแปลงบทบาทของพระในชุมชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศักดิ์สิน ทิพยเกสร, พันเอก. (2541). **โครงการวิจัยระบบกำลังสำรองอาสาสมัคร**. รายงานการวิจัยกรมกำลังสำรองทหารบก.

ศรียราพร ทาระคำ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบทบาทการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามทัศนะของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ศิริพงษ์ วุฒินันท์. (2543). **การเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบทบาทของหน่วยงานศุลกากร**. ปัญหาพิเศษหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพล ปานกุล, พันเอก. (2542). **แนวโน้มของปัญหาที่จะเกิดจากการนำระบบ 1:1:1:3 มาใช้ในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก.

สาธิต มุขเงิน, พันเอก. (2547). **ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของนักศึกษาวิทยาลัยการทัพบกสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง**. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก.

ภาษาต่างประเทศ

Daniel J. Levinson. (1964). **Role Personality and Social Structure**. Sociological Theory ed. Coster A. Levis & Bernard Rosemberg, New York: Macmillan.

Marvin Weisbord. (1976). "Organizational Diagnosis: Six Places to Look for Trouble with or without a Theory" **Group & Organization Studies**. Volume 10, Number 4.

Nadler & Tushman. (1982). **Managing organization**. Boston: Little Brown Company.

Richard Tenner Pascale and Anthony J. Athos (1981). **The Art of Japanese management.**
Boston: Simon & Schuster.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการกองทัพบก โดยมี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ยศ-ชื่อ-สกุล วัน-เวลา สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง หน่วย

ตอนที่ 2ความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของกำลังพลทหารกองประจำการในปัจจุบันของกองทัพบก ท่านคิดว่าระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกในปัจจุบันเป็นอย่างไร

ตอนที่ 3ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพทั้ง 6 ด้าน (โครงสร้าง, กระบวนการ, บุคลากร, วัฒนธรรม, เทคโนโลยี และกำลังพล)

1. ด้วยภัยคุกคามรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ทำให้สภาพแวดล้อมต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกองทัพบกได้มีการเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพของกำลังพล และยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัย บทบาทภารกิจที่ต้องปฏิบัติร่วมกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้านและประเทศอื่นที่เกี่ยวข้อง และการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในระยะยาว สำหรับในด้านกิจการกำลังทหารกองประจำการ ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้าง และกลไกการทำงานของหน่วยที่เกี่ยวข้องในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ควรต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในประเด็นใด อย่างไร

2. ท่านมีความคิดเห็นต่อกระบวนการในการดำเนินงานของแต่ละระบบย่อยทั้ง 4 ระบบ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในประเด็นใด อย่างไร เพื่อให้การปฏิบัติงานของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพและเตรียมพร้อมรองรับต่อภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (ระบบการบรรจุและการใช้ฯ, ระบบการควบคุมฯ, ระบบการฝึกฯ, ระบบการเรียกพลฯ)

3. ท่านมีความคิดเห็นต่อบุคลากรหรือกำลังพลที่ปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ ควรมีการพัฒนาปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในประเด็นใด อย่างไร เพื่อให้ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องวัฒนธรรมส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลทหารกองประจำการอย่างไร เพื่อให้ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ท่านมีความคิดเห็นในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ควรนำมาสนับสนุนการดำเนินงานของระบบทหารกองประจำการในด้านใด อย่างไร เพื่อให้ระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ท่านคิดว่ากำลังพลทหารกองประจำการของกองทัพบกในการเผชิญกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ควรมีคุณสมบัติหรือมีคุณลักษณะอย่างไร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ :

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พลตรี วรวุฒิ วุฒิศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	30 กันยายน 2507
การศึกษา	โรงเรียนโยธินบูรณะ โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ 23 โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ 34 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ 74 มหาวิทยาลัยศรีปทุม บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ประวัติการทำงานโดยย่อ

พ.ศ.2530	นายทหารลาดตระเวนแผนที่ กองร้อยปืนใหญ่ กองพันทหารปืนใหญ่ที่ 9
พ.ศ.2536	ผู้บังคับกองร้อย กองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5
พ.ศ.2539	รองผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 5
พ.ศ.2543	ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
พ.ศ.2544	ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 6
พ.ศ.2546	เสนาธิการกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
พ.ศ.2549	รองผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
พ.ศ.2553	ผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 2
พ.ศ.2556	ผู้บังคับการกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
พ.ศ.2558	รองผู้บัญชาการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
พ.ศ.2560	เสนาธิการหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บัญชาการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย พลตรี วรวิทย์ วุฒิศิริ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 61

ตำแหน่ง ผู้บัญชาการกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำลังพลทหารกองประจำการ เป็นกำลังพลที่มีจำนวนมากที่สุด ถือได้ว่าเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญต่อกองทัพบก จากที่ผ่านมา ระบบการบริหารจัดการกำลังพลทหารกองประจำการ ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ เช่น รูปแบบโครงสร้าง กระบวนการคัดเลือกและระบบการฝึกของทหารกองประจำการ เป็นต้น ซึ่งยังไม่สัมพันธ์กับภารกิจที่ต้องกระทำ ถ้าหากยังไม่มีการแก้ไขอย่างจริงจังจะทำให้ลดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก แต่ถ้าสามารถจัดระบบการบริหารจัดการกำลังพลทหารกองประจำการได้เรียบร้อย มีรูปแบบโครงสร้างที่ดี มีระบบการคัดเลือก ระบบการฝึก และระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่ถูกต้อง เหมาะสม จะสามารถตอบสนองต่อภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากำลังพลส่วนนี้เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อพลังอำนาจของชาติ ที่กองทัพบกต้องมีการดำเนินการตามแนวนโยบายของอย่างจริงจัง พร้อมทั้งปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค/ข้อขัดข้อง รวมถึงความไม่สมบูรณ์สอดคล้องของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกในสภาวะปัจจุบัน
- เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องรองรับกับบทบาทของกองทัพบกและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของกองทัพบก

สภาพแวดล้อม และภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมขอบเขตของเนื้อหาจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้าง ด้านกระบวนการ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรม ด้านเทคโนโลยี และด้านกำลังพลทหารกองประจำการในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

- 1.ความคิดเห็นต่อระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกในปัจจุบัน
- 2.ความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แล้วนำผลการศึกษามาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความ ร่วมกับการวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล
 - 1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ รวบรวมโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบหรือกำหนดนโยบาย และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกโดยตรง
 - 1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมโดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักฐาน การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยวิเคราะห์ด้วยวิธี SWOT (SWOT Analysis Technique)สังเคราะห์ (Synthesis) และตีความ (Interpretation) เพื่อสร้างข้อสรุปเชิงนามธรรม (Analytic Induction) ตามวัตถุประสงค์การศึกษา

ผลการวิจัย

- 1.สภาพปัจจุบันระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก
 - 1.1 ด้านโครงสร้าง ตามโครงสร้างการจัดของกองทัพบก มีหน่วยที่รับผิดชอบหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการหลายระดับและหลายหน่วยงาน แต่ในส่วนของกองทัพภาคไม่มีกองฝ่ายอำนวยการที่รับผิดชอบต่อระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการทั้ง 4 ระบบย่อย เป็นภาพรวม ทำให้เกิดจุดอ่อนต่อการอำนวยการ ควบคุม และกำกับดูแลการปฏิบัติของหน่วยรอง รวมถึงกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ มีความเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หากดำเนินการภายใต้กลไกปกติตามสายงานโดยไม่ผ่านความ

เห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือคณะทำงานที่มีประสบการณ์ จะส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการ

1.2 ด้านกระบวนการ กิจกรรมหรือขั้นตอนในการดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ขยับเคลื่อนภายใต้กรอบงานของ 4 ระบบย่อย คือ ระบบการเกณฑ์และการใช้พลทหารกองประจำการ ระบบการควบคุมพลทหารกองประจำการระบบการฝึกศึกษาพลทหารกองประจำการ และระบบการเรียกพลหรือระดมพล ทั้งนี้ มีระเบียบและหลักเกณฑ์ค่อนข้างมาก การปฏิบัติไม่อ่อนตัว การดำเนินการทางเอกสารมีความล่าช้า เนื่องจากทหารกองประจำการมีจำนวนมากระบบการเกณฑ์ยังเป็นในลักษณะเชิงรับ ระบบการฝึกยังไม่สอดคล้องกับภัยคุกคามในปัจจุบัน

1.3 ด้านบุคลากร กำลังพลที่ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ขาดทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และการพัฒนาบุคลากรต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมประสบการณ์ เนื่องจากมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาก

1.4 ด้านวัฒนธรรม กองทัพบกมีวัฒนธรรมองค์กรทางทหารที่เข้มแข็ง มีกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนแต่ในอีกด้านหนึ่งวัฒนธรรมทางทหารทำให้กำลังพลมีความกลัวไม่กล้าแสดงความคิดเห็นนอกจากนี้ การเข้าร่วมฝึกกับกองทัพเพื่อนบ้าน/ชาติต่างๆ จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างชาติอย่างหลากหลาย

1.5 ด้านเทคโนโลยี การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบก ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านกำลังพล ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีความรู้ทางพลเรือนในระดับต่ำ มีความสามารถในสาขาอาชีพของตนเองในการใช้พลทหารกองประจำการตามตำแหน่งที่บรรจุนั้นควรพิจารณาเฉพาะหลักเกณฑ์และคุณสมบัติทางทหาร ทหารกองประจำการส่วนใหญ่ขาดความรู้ และประสบการณ์ทางทหาร มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงทรหดอดทน และสิทธิของกำลังพลทหารกองประจำการมีน้อย ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลพลเรือนไม่มีความเต็มใจเข้ารับการเกณฑ์ทหาร อีกทั้งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเป็นทหาร เป็นผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ลดลง

2. แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ

2.1 ด้านโครงสร้าง กองทัพบกควรพิจารณาแนวคิดในการจัดตั้งกองสรรพกำลังกองทัพบก เพื่ออำนวยความสะดวกประสานงาน กำกับดูแลในภาพรวมของกองทัพบกในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการและควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนการดำเนินงาน และพิจารณารายละเอียดการปฏิบัติที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงรองรับกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบันและที่

จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อความรอบคอบในการดำเนินงาน

2.2 ด้านกระบวนการ

2.2.1 ระบบการเกณฑ์และการใช้ฯ จะต้องประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อปลูกฝังให้บุคคลพลเรือนมาเข้ารับการเกณฑ์ให้มากขึ้น การคัดสรรควรพิจารณาคุณวุฒิหรือขีดความสามารถทางพลเรือนเป็นองค์ประกอบหลัก เพื่อความเหมาะสมกับการบรรจุทหารกองประจำการตามหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ สร้างความโปร่งใสในการคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการให้เป็นที่ยอมรับ สร้างมาตรฐานและยกระดับการคัดเลือกเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนในแต่ละขั้นตอนด้วย

2.2.2 ระบบการควบคุมฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้การควบคุม การดำรงการติดต่อ และการตรวจสอบสภาพบุคคล มีความถูกต้อง และมีความทันสมัย โดยจะต้องเชื่อมต่อกับฐานข้อมูลกับภาคประชาชน ซึ่งจะทำให้การทำงานในระบบนี้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2.3 ระบบการฝึกฯ ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกทหารกองประจำการ ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน ฝึกแต่ละบุคคลในสิ่งที่จะต้องนำไปใช้ปฏิบัติจริง ฝึกการทำงานเป็นชุดขนาดเล็ก เรียนรู้อาวุธยุทโธปกรณ์ที่มีความทันสมัย ศึกษาและทำการฝึกร่วมกับกองทัพของประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ รวมทั้งควรมีโครงการแลกเปลี่ยนการฝึกทหารกองประจำการกับประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ ด้วย

2.2.4 ระบบการเรียกพลฯ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เชื่อมต่อข้อมูลกับภาคประชาชน เพื่อใช้สื่อสารข้อมูลให้กับทหารกองประจำการที่ได้ปลดเป็นทหารกองหนุนไปแล้ว ให้ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของทางราชการได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ก่อนการดำเนินการตามขั้นตอนทางเอกสารตามกฎหมาย

2.3 ด้านบุคลากรปลูกฝังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบการเกณฑ์ทหาร เช่น สัสดีอำเภอ สัสดีจังหวัด เจ้าหน้าที่ทหาร นายแพทย์ ผู้บังคับหน่วยคัดเลือกทหาร เป็นต้น ให้เข้าใจถึงระบบการเกณฑ์ทหารที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคคลพลเรือนที่มีคุณภาพมาเข้ารับราชการทหารมากขึ้นและพัฒนาขีดความสามารถของครูฝึกให้มีคุณภาพ มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ศึกษาาระบบการฝึกในอดีตที่ไม่ถูกต้อง และใช้ระบบการฝึกที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อเป็นต้นแบบและสร้างความประทับใจแก่ทหารกองประจำการ รวมถึงควรต้องมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษและความรู้ที่เกี่ยวกับภัยคุกคามด้านความมั่นคงในปัจจุบัน และควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อลดภาระการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.4 ด้านวัฒนธรรมควรปลูกฝังวัฒนธรรมทางทหารที่ถูกต้องเหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ รวมถึงทหารกองประจำการ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องต่อการพัฒนาระบบทหารกองประจำการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง และควรให้ทหารกองประจำการได้เรียนรู้วัฒนธรรมประเพณี ภาษา และค่านิยมของแต่ละภูมิภาค และประเทศเพื่อนบ้าน/ชาติอื่นๆ เพื่อให้ทหารกองประจำการสามารถปฏิบัติการฝึกร่วมหรือดำเนินกิจกรรมร่วมกับต่างชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านเทคโนโลยีควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะใช้ในการจัดการฐานข้อมูลกำลังพลทหารกองประจำการ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานในระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการมีความถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งนำมาใช้ในการเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานราชการกับกำลังพลทหารกองประจำการ ทั้งในห้วงก่อนที่จะเข้ารับการเกณฑ์ทหาร ในระหว่างการรับราชการเป็นทหารกองประจำการ และภายหลังที่ได้รับการปลดจากทหารกองประจำการเป็นทหารกองหนุนไปแล้ว

2.6 ด้านกำลังพลควรพัฒนาขีดความสามารถของทหารกองประจำการให้สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงานเป็นทีม/ชุดขนาดเล็ก ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความรู้ ความสามารถอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการทหาร ด้านภาษาอังกฤษ และด้านคอมพิวเตอร์ มีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง และว่ายน้ำเป็น โดยผ่านกระบวนการฝึกสอนและเรียนรู้อย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการประเมินผลอย่างจริงจังตามข้อเท็จจริงและพิจารณาสิทธิของทหารกองประจำการให้เหมาะสมมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลพลเรือนเข้ามาสมัครเป็นทหารกองประจำการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้กองทัพสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามารับราชการได้มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของกองทัพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย รวมไปถึงพัฒนาและสร้างความศรัทธาให้กำลังพลมีต่อกองทัพก มีจิตสำนึก ความภาคภูมิใจแห่งความเป็นทหาร ซึ่งถือเป็นการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคคลพลเรือนอื่นๆ ได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1 หน่วยระดับสูง ควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียมพลทหารกองประจำการให้มีความชัดเจนอย่างเป็นระบบ และเป็นรูปธรรม

1.1.2 ควรปรับปรุงแผนหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพก ให้ทันสมัย เช่น ระบบการเกณฑ์ทหารหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ แผนระดมสรรพกำลัง เป็นต้น

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรนำแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอข้างต้น ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยแนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ ในเชิงปริมาณ ซึ่งอาจทำให้ได้รายละเอียดเพิ่มมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาขยายผลในรายละเอียดของตัวแปรด้านต่างๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนในแต่ละด้าน

2.3 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการทหารกองประจำการของกองทัพบกให้มีประสิทธิภาพ