

การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง
ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

โดย

พันเอกเกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์
รองผู้บัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ
กองทัพบก

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ” ลักษณะวิชา การทหาร ของ พันเอกเกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร การป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒ ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมเอม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ลักษณะวิชา การทหาร
ผู้วิจัย พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์ **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ ๖๒

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ตามแนวทางของกองทัพบก ที่ได้ตอบสนองความมั่นคงด้านการป้องกันประเทศในปัจจุบัน ด้วยการปรับโครงสร้างกำลังกองทัพให้มีขนาดเล็ก กะทัดรัด แต่ให้มีกำลังพลที่มีความสามารถและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย ปรับปรุงระบบกำลังสำรองและการเรียกเกณฑ์ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติซึ่งการพัฒนากำลังพลสำรองจะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมรบและสามารถทดแทนกำลังประจำการได้ในสัดส่วนที่เหมาะสม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษเป็นหน่วยขึ้นตรงของกองทัพบก ที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวนี้

ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอุปสรรคการดำเนินการในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และในปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อศึกษา, เสนอวิธีการ, รูปแบบการพัฒนากำลังพลสำรอง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ วิธีการศึกษาใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยรบพิเศษที่ได้รับการบรรจุมอบกำลังพลสำรองยังหน่วยของตนและสนทนากลุ่มกับฝ่ายอำนวยการของหน่วยดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกำลังพลทั้งสิ้น ๘ - ๑๒ คน และข้อมูลทุติยภูมิจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ, เอกสารวิจัย ตลอดจนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง, การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการพรรณนาวิเคราะห์ โดยนำข้อมูลมาพิจารณาและวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยเน้นข้อมูลให้กับฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปประกอบเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีประสิทธิภาพและให้เกิดผลปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการเพื่อพัฒนากำลังพลสำรองนั้นเกิดขึ้นจาก ๒ ประเด็นที่สำคัญ ประเด็นแรกก็คือ ระบบกำลังสำรองและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง ซึ่งมีรายละเอียดย่อย ได้แก่ การสรรหา, ห้วงระยะเวลา, ความเหมาะสม, คุณลักษณะหน่วยและสถานภาพกำลังพลสำรอง ประกอบด้วย คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา, ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเหล่านี้เองถ้ามีการบริหารจัดการที่ดีทั้งหน่วยและส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยนำหลักการและทฤษฎี ตลอดจนแนวความคิดที่กำหนดขึ้นมาบูรณาการและให้เกิดมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะทำให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถแก้ไขได้ เป็นไปด้วยดี แต่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามกรอบเวลาหรือแนวความคิดที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม

ซึ่งการแก้ปัญหาและอุปสรรคนั้นจะต้องปลูกฝังและสร้างองค์ความรู้ตลอดจนเสริมคุณลักษณะนักรบพิเศษให้กับกำลังพลสำรอง ตลอดจนทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญดังกล่าวเป็นอย่างดี จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยต่อกำลังพลสำรองทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลระดับหน่วยไปจนถึงระดับองค์การ ซึ่งการพัฒนากำลังพลเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด ฉะนั้นการวิเคราะห์ และเสนอแนวทางของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยนำมาประมวลและจัดเป็นแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองตามระบบเรียกพล ๑:๑:๑:๓

ขั้นตอนที่ ๑ ปูพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวง

ขั้นตอนที่ ๒ เสริมสร้างให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้มีความรู้ ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่

ขั้นตอนที่ ๔ ปฏิบัติงานในหน่วยของตนตามที่ได้รับมอบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรจัดตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลในกิจการกำลังพลสำรอง และทุกหน่วยต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาโดยต้องวางแผนและตอบสนองพร้อมกับสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา และผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และมีความพร้อมในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ โดยการปฏิบัติแบบรวมการ เพื่อหล่อหลอมให้เป็นไปในทางเดียวกันกลมกลืนและเป็นกลุ่มหรือทิศทางเดียวกัน แล้วจึงทำการปฏิบัติแบบแยกการหรือกระจายความรู้ การปฏิบัติไปสู่บุคคลและหน่วยให้มากขึ้น

Abstract

Title An empowerment of military reserve force unit at the Special Warfare Command

Field Military

Name Col. Kriengsak Pattarapongsin **Course** NDC **Class** 62

The present study targeted the study of the empowerment of military reserve force unit at Special Warfare Command following the current direction of The Royal Thai Army in responsibility of building up national security for country defense. The empowerment strategies include the renovation of the army organizations into smaller sizes with high efficiency and development of human resources to have competency able to perform responsible duties as larger units. Most of the time, military weapons, materials and transporters should be in good function and modern. In addition, the system in a process of selection and training military reserve force units should be reviewed and improved to be better. The aim is to obtain a high capacity of reserve force units which are ready for duties and capable to replace full-time permanent staffs in time of need. Special Warfare Command army base is one of military units that should take actions in response to a challenged policy targeting the improving reserve force units at Special Warfare Command. The research methodology applied qualitative research approach by collecting primary data obtained by personal interviewing. The primary participants who provided the main data in this part were the commanders of Special Warfare Command. Who were responsible for training of the military reserve force civilians. The other source of primary data was the information obtained by group discussion comprising of 8-12 administrative military persons who were in charge of the administration process for military reserve force. The secondary data was the information searched from relates documents, military reports, research publications or official documents in this area. Both primary and secondary data obtained were compiled and analyzed by descriptive analytical method in which collected data were considered and summarized for a conclusion. The executive summary would probably be a guideline or be a direction for Special Warfare Command to empower its reserve force unit at its site. It will be proposed to the administrative sector and to the high commanders for their further consideration and making decision on how to enhance the efficiency and efficacy of the reserve force units markedly.

The study results revealed that Special Warfare Command had two main obstacles in empowering the reserve force units. Basically, the issues involved the system

of reserving and the processes involved reserving management. The latter included processes of selection and training the reserves, the period time for reserving, and the personality and quality of eligible reserves such as their study degrees, professional careers, ages, mental and physical status and their living places. If good administration presented and specific units are available to handle a reserving process efficiently, it would be possible to empower the reserve force units. Classical principles and theories of empowering should be integrated into the concept of the new policy. The collaboration and food cooperation will facilitate the links among responsible units and will support for resolving the relevant problems. Sustainability, continuation and the control of time schedule are required for effective outcomes in empowering the reserve forces.

The empowering of army force is an important issue. Therefore, this study which analyzed and proposed the strategies of empowering would be useful. The direction of empowering focused on the process of calling and selection of the army reserves using 1:1:1:3 frame. It included four steps as follows.

Step 1: Provide all basic knowledge of or special military fight.

Step 2: Building up good characteristics of reserves in 5 aspects.

Step 3: Building up the military reserves force to have good military knowledge background and essential skills based on their military individual duties.

Step 4: Performing on duties in the best aspects at the place assigned

Some recommendations proposed by the researcher.

The recommendation regarding the policy issue: The committee that was nominated to follow up and to be in charge of military reserving and the component units of military bases should recognize the importance of empowering the reserve forces. Planning for empowering reserve forces is required and the plan should be in corresponding with the new policy of developing and empowering reserves. The agreement and the support from the administrative commanders are also very crucial. Their motivation for developing in the same direction and getting ready to change for development made contribution to the success in empowerment of reserve.

The recommendation regarding the practice issue: By conducting empowerment, it should be started by pooling form in order to share and conduct in the same direction. Separation form to work on its own then should be occurred subsequently. Working in separation form to work on its own then should be occurred subsequently. Working in separation of each unit will allow much more transferring knowledge and more practices that individual reserve and military units will be obtained. The benefit is for the national security in overall.

คำนำ

การที่ประเทศใด ๆ จะสามารถดำรงเอกราชและอธิปไตย ย่อมอาศัยพลังอำนาจของชาติ เป็นเครื่องมือในการปกป้องคุ้มครองประเทศชาติ ไม่ว่าจะเป็นพลังอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และพลังอำนาจทางทหาร ซึ่งพลังอำนาจทางทหารจะเป็น พลังอำนาจที่มีผลโดยตรงต่อการปกป้อง คุ้มครอง รักษาเอกราชอธิปไตยของประเทศชาติ ยิ่งพลังอำนาจด้านอื่นมีมากเท่าใดก็ยิ่งสร้างพลังอำนาจทางทหารให้มากกว่าปกติ ฉะนั้น ปัจจุบัน กองทัพอากาศพิจารณาหาหนทางให้มีกำลังเพียงพอต่อการป้องกันประเทศและอธิปไตยของชาติในยาม คับขัน หนทางที่ดีที่สุดก็คือการจัดระบบกำลังสำรองให้รัดกุมและใช้กำลังพลสำรองอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับกำลังประจำการ เพราะจะเป็นการลงทุนที่ประหยัดและได้ผลที่คุ้มค่า ดังนั้นจึง เป็นมูลเหตุจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและเลือกศึกษาในเรื่องการพัฒนา กำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยเป็นเอกสารวิจัยประกอบการศึกษาตาม หลักสูตรของ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒ โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำเอกสารวิจัยเรื่อง ดังกล่าว เพื่อศึกษาอุปสรรคการดำเนินในการพัฒนา กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสร้างให้เป็นรูปธรรม พร้อมกับเป็น ข้อมูลให้กับฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชา นำไปประกอบข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนา กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้เป็นรูปธรรมต่อไป

ผู้วิจัยหวังว่าเอกสารวิจัยส่วนบุคคลนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำความรู้จากการศึกษามาจัดทำ เอกสารวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะนำไปศึกษา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนา กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษต่อไป อันจะส่งผลต่อความสำเร็จใน ภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษและกองทัพบกในที่สุด หากมีข้อบกพร่องในส่วนหนึ่งส่วนใด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้งขอน้อมรับคำแนะนำต่าง ๆ ด้วย ความยินดียิ่งและขอขอบคุณเป็นอย่างสูงอีกครั้งสำหรับผู้สนใจศึกษาเอกสารวิจัยฉบับนี้ ในการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อไป

พ.อ.

(เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๒

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก พลเอก สุนัย ประภูษะเนย์ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการทำวิจัยครั้งนี้ และมี พลโท การุณ โพธิ์วิเชียร อดีต รองผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ พลตรี กฤตภาส สมิตธิอาภรณ์ อดีต รองผู้บัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ ตลอดจนคณะอาจารย์ ของวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักรทุกท่าน ซึ่งทำให้การวิจัยมีความสมบูรณ์และถูกต้องตามตำรา ในหลักสูตรได้ อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดระบบกระบวนการแนวความคิดที่ใช้ในการวางแผนได้ อย่างเป็นระบบโดยมีเหตุผลได้อย่างสอดคล้อง นอกจากนี้ขอขอบคุณ ๆ ท่านของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษที่สนับสนุนข้อมูลในการสัมภาษณ์ที่ช่วยให้การศึกษาค้นคว้ามีความชัดเจน น่าเชื่อถือ ตามหลักวิชาการและการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

พ.อ.

(เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๒

ผู้วิจัย

สารบัญ

| | หน้า |
|---|-----------|
| บทคัดย่อ | ก |
| Abstract | ค |
| คำนำ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง | ฌ |
| สารบัญแผนภาพ | ญ |
| บทที่ ๑ บทนำ | ๑ |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | ๑ |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย | ๖ |
| ขอบเขตของการวิจัย | ๗ |
| วิธีการดำเนินการวิจัย | ๘ |
| ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย | ๑๒ |
| คำจำกัดความ | ๑๒ |
| บทที่ ๒ แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | ๑๔ |
| แนวความคิดการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม | ๑๕ |
| แนวความคิดและนโยบายการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม | ๑๗ |
| นโยบายการพัฒนากำลังพลสำรอง | ๑๙ |
| กำลังสำรองของไทย | ๒๐ |
| แนวความคิดในการจัดหน่วยการปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยรบพิเศษ | ๒๖ |
| แนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | ๓๘ |
| แนวทางหรือนโยบายการบริหารกำลังพลสำรอง | ๔๒ |
| วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | ๔๖ |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย | ๔๘ |
| สรุป | ๕๑ |
| บทที่ ๓ ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพลสำรอง | |
| เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | ๕๒ |
| การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | ๕๒ |
| ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ | ๕๕ |

สารบัญ (ต่อ)

| | |
|--|------------|
| ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | ๖๕ |
| สรุป | ๗๒ |
| บทที่ ๔ แนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | ๗๓ |
| การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | ๗๓ |
| สรุป | ๗๘ |
| บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ | ๗๙ |
| สรุป | ๗๙ |
| ข้อเสนอแนะ | ๘๓ |
| บรรณานุกรม | ๘๕ |
| ภาคผนวก | |
| ผนวก ก รายชื่อผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์ | ๘๗ |
| ผนวก ข แบบสัมภาษณ์ | ๘๘ |
| ผนวก ค บันทึกการสัมภาษณ์ | ๙๐ |
| ประวัติย่อผู้วิจัย | ๑๐๗ |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|------------------------------------|------|
| | ๓ - ๑ ตารางแสดงคุณวุฒิด้านการศึกษา | ๖๘ |
| | ๓ - ๒ ตารางแสดงอาชีพปัจจุบัน | ๖๙ |
| | ๓ - ๓ ตารางแสดงอายุ | ๖๙ |
| | ๓ - ๔ ตารางแสดงภูมิลำเนา | ๗๐ |

สารบัญแผนภาพ

| | หน้า |
|---|------|
| แผนภาพที่ | |
| ๒ - ๑ โครงสร้างการจัดหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | ๓๕ |
| ๒ - ๒ กรอบแนวความคิดของการวิจัย | ๕๐ |
| ๒ - ๓ ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | ๕๕ |
| ๕ - ๑ ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ | ๘๐ |

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ของโลก หลังจากการเสื่อมสลายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์และการเสื่อมสลายของสหภาพโซเวียต ขั้วอำนาจของโลกเหลือเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้น ภายใต้การนำของสหรัฐอเมริกา ซึ่งประชาคมโลกตระหนักถึงเรื่องนี้จึงได้เกิดการตื่นตัว เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ เนื่องจากสังคมทุกระดับชั้น มีการปรับตัวให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ อันเป็นผลมาจากการพัฒนาวิทยาการขั้นสูง ความเจริญเติบโตทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีของมนุษยชาติได้ก้าวขึ้นสู่ระดับสูง ข้อมูลข่าวสารที่ฉับไว แม่นยำ ทันเวลาด้วยระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารผ่านดาวเทียมได้เพิ่มศักยภาพมากขึ้น ทั้งนี้ประเทศต่าง ๆ หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าทางทหาร กับเร่งพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อแข่งขันกันมากขึ้น แต่ความขัดแย้งทางการปกครอง ลัทธิ เชื้อชาติ ภายในประเทศเพื่อนบ้านรวมทั้งการสู้รบภายใน ล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงตามแนวชายแดนทั้งสิ้น การขยายอิทธิพลในดินแดนยังมีอยู่ทั่วทุกภูมิภาคประเทศของโลก ทุกประเทศจึงยังต้องพยายามเสริมสร้างพลังอำนาจทางทหารให้มีความเข้มแข็ง และสมดุลกับพลังอำนาจของชาติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมที่จะใช้ในการปราบปรามหรือปกป้องผลประโยชน์ของชาติ แนวโน้มในอนาคตว่าการแข่งขันและขัดแย้งด้านเศรษฐกิจการค้าจะสูงขึ้น ความขัดแย้งด้านอาวุธน่าจะอยู่ในระดับต่ำและไม่เกินสงครามจำกัด อย่างไรก็ตามภัยคุกคามระยะยาวยังคงมีอยู่

ฉะนั้นอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลกในยุคของข้อมูลข่าวสารได้ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในทุกด้านของไทยอย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงหากประเทศไทยยังมิได้ปรับกระแสนวัตกรรมใหม่ของประเทศประชาคมโลก นำโดยประเทศเสรีนิยมที่มีอำนาจการลงทุนสูง นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคนี้มีการตื่นตัวแอบเคลื่อนไหวทางทหารกันอย่างเงียบ ๆ ถึงแม้ปี ๒๕๕๘ จะเป็นสมัชชาอาเซียนแล้วก็ตาม จึงต้องหันมาถามว่าขณะนี้ประเทศไทยมีความพร้อมในด้านการป้องกันประเทศเพื่อรักษาเอกราช อธิปไตยและดูแลผลประโยชน์ของประเทศแล้วหรือยัง ถ้าเกิดเหตุการณ์ขัดแย้งดังกล่าวขึ้นมา ซึ่งปัญหานี้เราจะประมาทไม่ได้ ทางที่ดีเหมาะสมที่สุดคือจะต้องเตรียมตัวไว้ให้พร้อมตั้งพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า

แม้หวังตั้งสงบ จงเตรียมรบให้พร้อมสรรพ
ศัตรูกล้ามาประจัน ก็อาจสู้ริบสูญ

ยุทธศาสตร์ชาติประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือเป็นคติพจน์ประจำชาติที่ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกัน

ในชาติอย่างสันติสุขเป็นปีกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

ความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล มีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง เช่น ประเทศมีความมั่นคงและอธิปไตย มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์มีความเข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน มีระบบการเมืองที่มั่นคง เป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สังคมที่มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชนมีความเข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น ประชาชนมีความมั่นคง ในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงและพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีการออมสำหรับวัยเกษียณ ความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ **“ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”** โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ การพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

๑. ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
๒. ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
๔. ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
๕. ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตยและมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือเทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อม สามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

ทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ ด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

โดยมีเป้าหมายที่สำคัญได้แก่ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง ทั้งนี้มีตัวชี้วัดเพื่อ ดำรงความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชนและ ภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง

การที่ประเทศใด ๆ จะสามารถดำรงเอกราชและอธิปไตยอยู่ได้นั้นย่อมต้องอาศัยพลังอำนาจ ของชาติเป็นเครื่องมือในการปกป้องคุ้มครองประเทศชาติได้แก่ พลังอำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ, สังคมจิตวิทยา, วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และพลังอำนาจทางทหาร ซึ่งพลังอำนาจทางทหาร จะเป็นพลังอำนาจที่มีผลโดยตรงต่อการปกป้อง คุ้มครองรักษาเอกราชอธิปไตยของประเทศชาติ ยิ่งพลังอำนาจด้านอื่นมีมากเท่าใดก็ยิ่งสร้างพลังอำนาจด้านการทหารให้มากกว่าปกติ ทั้งนี้นโยบาย ของรัฐบาลในด้านพลังอำนาจทางทหารในการที่จะคงให้มีการจัดกำลังกองทัพที่ทันสมัย มีความสามารถในการรบได้อย่างต่อเนื่อง ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมที่จะเผชิญสงครามทั่วไปได้ทันทั่วทั้ง ที่ย่อมเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณของชาติมาก แม้แต่ประเทศมหาอำนาจก็ไม่สามารถจัดกำลังพล และยุทโธปกรณ์ให้พร้อมทำการรบได้ตั้งแต่ยามปกติ ซึ่งนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงกองทัพ มีรายละเอียดดังนี้

ประการแรก : ปรับปรุงโครงสร้างกองทัพให้มีขนาดกะทัดรัด แต่มีกำลังพลที่เข้มแข็ง และมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาเอกราชอธิปไตยและผลประโยชน์ ของชาติ

ประการสอง : ปรับปรุงระบบกำลังสำรองและการเรียกเกณฑ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ใหม่ ขณะเดียวกันส่งเสริมให้มีความร่วมมือในด้านการทหารกับมิตรประเทศให้มากขึ้น

ประการสาม : ปรับปรุงหลักสูตรของสถาบันการศึกษาทางทหารทั้งระบบให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ

ประการสี่ : ส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของทัพให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ร่วมมือการป้องกันผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจทั้งทางบกและทางทะเล

ประการห้า : บำรุงขวัญและกำลังใจทหารชั้นผู้น้อยด้วยการปรับปรุงสวัสดิการและจัดให้มี การฝึกอาชีพให้มากขึ้น เพื่อรองรับการประกอบอาชีพเมื่อออกจากประจำการ

ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจุบันกองทัพจะต้องพิจารณาหาหนทางให้มีกำลังเพียงพอ ต่อการป้องกันประเทศและอธิปไตยของชาติยามคับขัน หนทางที่ดีที่สุดคือการจัดวางระบบ กำลังสำรองให้รัดกุมและใช้กำลังพลสำรองอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมกับกำลังประจำการ เพราะ จะเป็นการลงทุนที่ประหยัดและได้ผลคุ้มค่า ซึ่งทั่วโลกยอมรับว่ากำลังพลสำรองมีความสำคัญต่อ พลังอำนาจของชาติที่จะสามารถเพิ่มอำนาจของชาติที่จะสามารถเพิ่มอำนาจกำลังรบของ กำลังประจำการได้ ชาติใดที่จัดระบบกำลังสำรองได้ดีเรียบร้อย มีการเตรียมการฝึกในยามปกติ อยู่เสมอ จะสามารถเรียกพลระดมพลได้ทันที เมื่อยามประเทศมีเหตุการณ์ไม่ปกติเกิดขึ้น

ในแต่ละประเทศจะมีกำลังพลสำรองไว้ทดแทนกำลังประจำการในยามฉุกเฉินและ ในยามสงคราม ฉะนั้น การมีกำลังพลสำรองเตรียมการไว้จะทำให้มีพลังอำนาจที่มีตัวตนและอยู่ในรูป

ของกำลังพลสำรองเอาไว้ใช้เมื่อยามคับขัน หรือแม้ว่ากำลังพลเหล่านั้นจะมีขีดความสามารถไม่เท่าเทียมทหารประจำการหรือทหารอาชีพก็ตาม แต่ถ้าประเทศต่าง ๆ มีระบบในการตรวจสอบ/การฝึกอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้พวกเขาเหล่านั้น มีคุณภาพมีประสิทธิภาพอย่างอัตโนมัติ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้งาน ประเทศที่พัฒนาแล้วจึงมองเห็นความสำคัญในการมีกำลังพลสำรองไว้เพื่อปกป้องพลังอำนาจของชาติ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบอำนาจการรบ หากมีแต่ทหารประจำการก็จะทำให้ขาดด้านอำนาจกำลังรบในการประเมินของฝ่ายตรงข้ามก็เป็นไปได้ ฉะนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงให้มีการฝึกระหว่างทหารประจำการกับกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในยามปกติและยามฉุกเฉิน เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ,ออสเตรเลีย หรือสิงคโปร์ เป็นต้น จะส่งกำลังพลสำรองมาแสดงศักยภาพในการฝึกร่วมกับประเทศไทยในรหัสต่าง ๆ เป็นประจำ เช่น คอบร้าโกลด์ เป็นต้น สำหรับประเทศไทยจึงเริ่มเห็นความสำคัญดังกล่าว เพื่อพัฒนากำลังพลสำรองโดยเรียกมาฝึกและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องโดยร่วมกับมณฑลทหารบกในแต่ละกองทัพภาคและควบคุมอำนวยการโดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนนั่นเองและกระทำในทุก ๆ ปีจะเห็นได้ว่ากำลังพลสำรองของประเทศไทยส่วนใหญ่จัดจากการเป็นทหารกองหนุนประเภท ๑ (จบจากนักศึกษาวិชาทหาร) และทหารกองหนุนประเภท ๑ (การปลดจากการเป็นทหารกองประจำการ) ซึ่งมีการฝึกวิชาทหารมาแล้วตามห้วงเวลาและห้วงอายุ แต่บางรายการของแต่ละหน่วยที่มีภารกิจและขีดความสามารถที่แตกต่างกัน จะเป็นองค์ประกอบหลักในการที่จะทำให้กำลังพลสำรองมีคุณลักษณะต่างกัน สำหรับประเทศที่เจริญแล้วอาจจะรับสมัครจากพลเรือนหรืออาสาสมัคร ก็จะได้บุคคลที่มีความสามารถเฉพาะด้านที่หน่วยนั้นต้องการ ในส่วนของกำลังพลสำรองของประเทศไทย เมื่อได้รับยอดและรายชื่อจากทะเบียนราษฎรก็จะแจกจ่ายให้กับหน่วยตามภูมิลำเนาว่าจะไปบรรจุในบัญชีของหน่วยใดจึงมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี

๑. ทำให้หน่วยมีกำลังพลบรรจุเต็มอัตราอนุมัติโดยบรรจุในอัตราปิดของหน่วยเพื่อตรวจสอบจำนวนกำลังพลที่ใช้ในการบรรจุตามอัตราบรรจุจริงเห็นเป็นรูปธรรม
๒. ทำให้เห็นความสำคัญของกำลังพลสำรองมากยิ่งขึ้น ถ้ามีบัญชีบรรจุกำลังที่สมบูรณ์และตรวจสอบได้
๓. ทำให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญว่าประเทศไทยมีกำลังพลสำรองไว้เพื่อใช้ในยามสงคราม ยามฉุกเฉินหรือคับขันเป็นรูปธรรม

ข้อเสีย

๑. ได้รับกำลังพลสำรองไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยจึงเกิดอุปสรรคในด้านการบริหารจัดการที่จะตามมาแต่ปัญหาต่าง ๆ นั้นสามารถแก้ไขได้ ถ้าหน่วยมีระบบและการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

๒. บัญชีต่าง ๆ ที่บรรจุกำลังพลมีหลายบัญชีหลายรุ่นทำให้เกิดความสับสนในเรื่องของการบังคับบัญชาและการกำกับดูแล

๓. อັตลัษณ์ของแต่ละภูมิภาคไม่เหมือนกันทำให้ความกลมกลืนและควมมีอุดมการณ์ความรักชาติลดน้อยลงจึงเป็นหน้าที่หลักของหน่วยที่รับตัวไป จะต้องจัดระบบในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

๔. แต่ละหน่วยได้กำลังพลสำรองมีความเป็นมา (กำเนิด) แตกต่างกัน มีความสามารถไม่เหมือนกัน ควรจะให้หน่วยใช้เป็นอยู่มีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือก

ในส่วนของกำลังพลสำรองซึ่งการแบ่งประเภทหน่วยตามโครงสร้าง และประเภทหน่วยตามแนวทางการจัดเตรียมกำลังและการใช้กำลังกองทัพบก ได้กำหนดภาพรวมในการเตรียมกำลังเพื่อใช้ในยามสงคราม ตามกำหนดในแบบแผนพัฒนากองทัพบกปี ๖๐-๖๔ นั้นกำลังที่จะใช้จะต้องใช้กำลังประจำการ, กำลังพลประจำการเสริม และกำลังพลสำรองบรรจุให้ครบอัตราแต่ละหน่วยในระบบกำลังสำรอง ได้แก่ หน่วยในส่วนกำลังรบและส่วนสนับสนุนกำลังรบทั้งสิ้น เพราะมิได้กำหนดเป็นหน่วยเป้าหมาย ซึ่งถูกจัดให้เป็นหน่วยพร้อมรบระดับ ๒ โดยให้บรรจุกำลังพลในอัตรา ระดับ ๒ (ไม่รวมหน่วยที่บรรจุกำลังพลในอัตราลดระดับ ๒) ทบ. กำหนดให้เป็นหน่วยเป้าหมายและจัดเป็นหน่วยพร้อมรบระดับหนึ่งไว้ด้วย และหน่วยพร้อมรบระดับ ๓ ที่ ทบ. ให้บรรจุกำลังพลในอัตราโครงสร้างประเภทดังกล่าวต้องบรรจุกำลังพลสำรอง กำลังพลประจำการเสริมเพิ่มเติมในครบอัตราเต็ม ๑๐๐% (เว้นหน่วยประจำการและหน่วยที่สนับสนุนกำลังพลประจำการเสริม) โดยแบ่งออกเป็นกำลังพลสำรอง (ขั้นต้น) พร้อมรบเตรียมพร้อมและทั่วไป ตามการดำเนินการด้วยระบบ ๑:๑:๑:๓ ตามบัญชีบรรจุกำลัง ที่แต่ละหน่วยในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษต้องได้รับกำลังพลสำรองดังกล่าวบรรจุในอัตราและให้เต็ม ๑๐๐% และเรียกระดมกำลังพลมาทำการทบทวนจึงทำให้มีความหลากหลายในการบรรจุกำลังพลต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยหรือหน่วยได้รับมอบจะสั่งให้หน่วยต่าง ๆ จะต้องมีแนวทางในการพัฒนากำลังพลสำรอง ให้เป็นไปได้ในทางเดียวกันและเป็นประโยชน์กับหน่วย

หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ (นสศ.) เป็นหน่วยรบพิเศษของกองทัพบก จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ ปี ๒๕๓๖ โดยการพัฒนามาจาก “กองพันทหารพลร่ม” ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ นับว่าเป็นหน่วยรบพิเศษหรือหน่วยปฏิบัติการพิเศษหน่วยแรกของไทย ซึ่งบทบาทหน้าที่และภารกิจเริ่มก่อตั้งนั้นเป็นการปฏิบัติการกิจพิเศษในรูปแบบของหน่วยงานขนาดเล็ก ปฏิบัติภารกิจของพื้นที่เฉพาะบริเวณเป็นการปฏิบัติตามลำพังไม่ได้ต้องมีกำลังประจำการและกำลังพลสำรอง เมื่อถึงสถานการณ์คับขันแต่การปฏิบัติส่วนใหญ่จะเป็นการปฏิบัติการลับที่ไม่มีการเปิดเผย จึงทำให้ไม่เป็นการรับรู้ของกำลังพลที่ปฏิบัติการ โดยเฉพาะกำลังพลสำรองอีกทั้งส่วนราชการและประชาชนทั่วไปด้วย

ดังนั้นกำลังพลที่เป็นกำลังประจำการจะต้องมีการฝึกเป็นเวลานาน และเข้าใจลึกซึ้งต่อการปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งแนวทางการปฏิบัติในแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกัน และมีการฝึกอย่างต่อเนื่องจึงเกิดความชำนาญ ซึ่งการปฏิบัติร่วมกันแล้วทำให้เกิดปัญหาความไม่เข้าใจและอาจส่งผลทำให้ภารกิจนั้นล้มเหลว และเป็นภัยต่อหน่วยและตนเองได้ ฉะนั้นกำลังพลของหน่วยรบพิเศษไม่อาจสร้างในเวลาอันสั้น

ฉะนั้นแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะปฏิบัติอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพซึ่งในแต่ละปีจะต้องมีการเรียกพลจากบัญชีเพื่อรับการตรวจสอบหรือเรียกพลจะเห็นว่าในแต่ละปีนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติของหน่วยไม่เอื้ออำนวยต่อภารกิจหน่วยเหนือในภาพรวมนั่นเอง

จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของภูมิภาค รวมทั้งโลกทำให้รูปแบบของการทำสงครามเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมีปัจจัยเกี่ยวข้องมากขึ้น โดยเฉพาะการทำสงครามนอกแบบนี้มีรูปแบบการต่อสู้ที่ซับซ้อนมากขึ้น ที่เห็นชัดคือการก่อการร้าย/การต่อสู้กับภัยคุกคาม ฉะนั้นการกระทำความผิดกล่าว จะมีการปฏิบัติของกำลังประจำการและกำลังพลสำรองควบคู่กันไปตามความพร้อมของหน่วยตามภารกิจของกองทัพบก

ทั้งนี้การปฏิบัติการพิเศษ (Special Operations) เป็นภารกิจทางการทหารที่มีมานานในการทำสงครามทุกยุคทุกสมัย รวมทั้งการทำสงครามของกองทัพไทยในอดีตด้วยและภารกิจที่สำคัญของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งรูปแบบของการปฏิบัติการพิเศษที่มักได้ยินและคุ้นเคยกันทั่วไป เช่น การรบแบบกองโจร, การทำสงครามนอกแบบ เป็นต้น ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีภารกิจที่แตกต่างกันตามที่ได้แบ่งมอบหมายปฏิบัติการพิเศษนั่นเอง ฉะนั้นในปัจจุบันได้มีการรบบตามภารกิจทางทหารที่มีความจำเป็นต้องใช้กำลังพลที่มีการทำพิเศษ ต้องมีการประกอบอาวุธยุทธโธปกรณ์เป็นพิเศษ และมีจุดมุ่งหมายเป็นการเฉพาะให้เป็นภารกิจการปฏิบัติการพิเศษ และการจัดตั้งหน่วยทหารรับผิดชอบภารกิจนี้โดยเฉพาะซึ่งอาจมีการจัดหน่วยที่มีความสามารถและขีดจำกัดที่แตกต่างออกไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคือ การปฏิบัติการรบในปัจจุบันแต่ละหน่วยไม่สามารถปฏิบัติตามลำพังได้ ต้องปฏิบัติโดยมีความสอดคล้อง หรือเกี่ยวข้องกัน และมีการปฏิรูประดม (Joint Operation) ซึ่งจำเป็นต้องมีการปฏิรูประดมกันทั้งกำลังพิเศษและกำลังเสริม ตั้งแต่ยามปกติทั้งที่เชี่ยวชาญการฝึก การเรียนรู้ร่วมกัน การวางแผนปฏิบัติการร่วมกัน ซึ่งการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับหน่วยที่ต้องมีการพัฒนา

ปัญหาที่เป็นอยู่ขณะนี้ก็คือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการด้านการสงครามพิเศษ ยังไม่มีแนวทางในการพัฒนาเพื่อรองรับกำลังพลสำรองของระบบกำลังสำรองดังกล่าวและหากจะใช้ระเบียบปฏิบัติประจำของการฝึกและหลักสูตรการฝึกศึกษาของกำลังพลหน่วยรบพิเศษโดยตรง น่าจะไม่เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง นอกจากนี้ระบบกำลังพลสำรองและพลร่มสำรองไม่ใช่เรื่องเดียวกัน คุณลักษณะของกำลังพลหน่วยรบพิเศษประจำการก็มีคุณลักษณะที่แตกต่างจากหน่วยรบตามแบบอยู่หลายประการ เช่น กำลังพลทุกคนในหน่วยรบพิเศษจะต้องสามารถกระโดดร่มจากอากาศยานได้ สำเร็จหลักสูตรการรบแบบจู่โจม หรือหลักสูตรเฉพาะหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีจิตใจกล้าหาญ มีความรับผิดชอบ มีความรู้พื้นฐานหรือประสบการณ์การรบจากเหล่าเดิมเป็นอย่างดี และที่สำคัญต้องมีอายุ ที่เหมาะสมที่จะทำงานสนามได้อย่างตราครุฑ ทรหด อดทน เป็นต้น ดังนั้นการมีการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยรบพิเศษควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษดังกล่าว ประกอบด้วยในการดำเนินการเพื่อให้ได้เป็นระบบของหน่วยรบพิเศษตามที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรคการดำเนินการในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในปัจจุบันและปัญหาที่เกิดขึ้น
๒. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

๑. เนื้อหาการวิจัย

เป็นการศึกษาว่าแต่ละหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองจากการบรรจุกำลังพลในระบบ ๑:๑:๑:๓ โดยในแต่ละรุ่นจะมีความแตกต่างในเรื่องอาชีพและคุณสมบัติตลอดจนวุฒิการศึกษา นอกจากนี้ภูมิลาเนาและสถานที่รับราชการหรือปฏิบัติงานของกำลังพลสำรองก็ยังคงแตกต่างกัน ซึ่งการบรรจุกำลังพลสำรองดังกล่าว กองทัพบกจะพิจารณาจัดสรรตามแผนฯ มาบรรจุตามบัญชีของหน่วยที่มีความพร้อมระดับ ๒ และ ๓ ของหน่วยนั้น ๆ ที่เป็นอัตราปกติและไม่บรรจุกำลังประจำการแต่มีอัตราอนุมัติของหน่วยนั้น ๆ อยู่

นอกจากนี้พื้นฐานความเป็นอยู่และวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละท้องถิ่น มีความไม่เหมือนกันทั้งนี้จะมีผลกระทบเมื่อกำลังพลสำรองดังกล่าวที่มาบรรจุในหน่วยรบพิเศษซึ่งในแต่ละหน่วยยังมีภารกิจในการปฏิบัติทั้งในยามปกติและยามสงครามที่แตกต่างกัน ตามที่หน่วยได้รับมอบจากหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษโดยในภาพรวมจะดำเนินการในเรื่อง การปฏิบัติการพิเศษเป็นหลักเพื่อสนองต่อภารกิจที่ได้รับมอบจากหน่วยเหนือตนเอง ฉะนั้นหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองมีแนวทางในการพัฒนาอย่างไร เพื่อให้สามารถนำมาใช้งานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบจากพื้นฐานที่กำลังพลสำรองดังกล่าวมีความแตกต่างกัน หน่วยจะต้องทำการหล่อหลอมให้กำลังพลดังกล่าวเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติและการทำงานในหน่วยรบพิเศษเพื่อสนองต่อภารกิจของหน่วยได้

ทั้งนี้หน่วยรบพิเศษต้องการบุคคลที่มีคุณภาพมากกว่าปริมาณและไม่สามารถสร้างได้ในระยะเวลาที่สั้นและไม่สามารถสร้างได้จำนวนมาก ๆ แต่อย่างไรก็ตาม แนวทางของกองทัพบกได้นำนโยบายของรัฐบาล ในการปรับทดแทนกำลังประจำการด้วยระบบกำลังสำรอง โดยการบรรจุกำลังพลสำรองนั่นเอง

ดังนั้นหน่วยต่าง ๆ ที่ได้รับการบรรจุมอบกำลังพลดังกล่าวจะต้องมีแนวทางในการพัฒนาและใช้กำลังพลสำรองที่ได้รับ ให้สามารถใช้งานและตอบสนองภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของชุดปฏิบัติการพิเศษ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของหน่วยรบพิเศษในการทำงานทั้งในยามปกติและยามสงครามได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องมีรูปแบบและการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นแบบอย่างเดียวกัน เพื่อให้กำลังพลสำรองดังกล่าวเป็นนักรบพิเศษที่ดีประกอบด้วย

๑. เป็นนักรบที่ดี
๒. เป็นนักปฏิบัติการข่าวที่ดี

๓. เป็นฝ่ายอำนวยการที่ดี

๔. เป็นครูที่ดี

๕. เป็นนักจัดตั้งที่ดี

เมื่อหน่วยต่าง ๆ มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ผลิตและหล่อหลอมสร้างนักรบพิเศษที่ดีได้แล้ว จากแนวทางของแต่ละหน่วยที่สามารถนำไปพัฒนาในการใช้โดยสามารถปฏิบัติงานในหน่วย และสามารถทดแทนลงในชุดปฏิบัติการรบพิเศษ (๑๒ ตำแหน่ง) ได้เพื่อทดแทนกำลังประจำการที่ปัจจุบันมีอายุมาก แต่มากด้วยประสบการณ์ได้อย่างต่อเนื่องและผลดีต่อหน่วยในอนาคตต่อไป

ฉะนั้นแต่ละหน่วยที่ได้รับมอบกำลังพลสำรองจะต้องมีกรอบในการพัฒนาและการใช้เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางและแนวทางของหน่วยในการปฏิบัติงานสำหรับหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้แก่ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, กองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑, กรมรบพิเศษที่ ๒ และกองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ โดยหน่วยดังกล่าวจะทำอย่างไร เมื่อได้รับกำลังพลสำรองมาบรรจุในอัตราปิดของหน่วยแล้วไม่ว่า การฝึก การสร้างเสริมความรู้ การอบรม หรืออื่น ๆ โดยการหล่อหลอมให้เป็นนักรบพิเศษมืออาชีพ

ซึ่งผู้บังคับหน่วยที่ได้รับมอบบรรจุกำลังพลสำรองอาจนำหลักการสงครามมาประยุกต์ใช้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และภารกิจของหน่วยนั้น ๆ ได้ปฏิบัติทั้งในยามปกติ และยามสงคราม โดยสามารถปฏิบัติงานทดแทนกำลังประจำการ โดยเฉพาะในหน่วยตนเอง และที่สำคัญสามารถบรรจุในชุดปฏิบัติการพิเศษ โดยจะมีผลต่อการสนับสนุนภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษต่อไป

๒. พื้นที่วิจัย

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยคัดเลือกพื้นที่ศึกษาแบบเจาะจงเฉพาะหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยเฉพาะในหน่วยที่ได้รับการบรรจุมอบให้แก่ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, กองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑, กรมรบพิเศษที่ ๒ และกองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ผ่านมาในรอบ ๒ ปีว่า หน่วยมีแนวทางการพัฒนา กำลังพลสำรองในการสนับสนุนภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษอย่างไร ซึ่งนักรบพิเศษไม่สามารถสร้างได้ในเวลาอันสั้นและเป็นจำนวนมาก แต่หากมีแนวทางที่ชัดเจนจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและสามารถปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันได้เป็นอย่างดี

๓. ระยะเวลาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการในรูปแบบของ การสอบถาม และสัมภาษณ์ในหน่วยรบพิเศษที่เป็นหน่วยรบระดับ ๒ และ ๓ ของหน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยเฉพาะที่เป็นผู้บังคับหน่วย หรือฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องของหน่วย เพื่อสามารถนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์และจัดเป็นแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยจะนำข้อมูลจากที่เคยปฏิบัติมาเป็นพื้นฐานย้อนหลัง ๒-๓ ปี และจัดทำแนวทางโดยระยะเวลาที่จัดทำ การตั้งแต่บทที่ ๑-๕ มีระยะเวลาในการดำเนินการ จำนวน ๑๐ เดือน ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓

วิธีดำเนินการวิจัย

๑. วิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดความมุ่งหมายการวิจัย และใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ข้อความ บทความ หลักนิยม สิ่งพิมพ์จากแหล่งข้อมูลและสื่อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรอง และการจัดและควบคุมกำลังพลสำรองตลอดจนการปฏิบัติการพิเศษที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ที่เป็นผู้บังคับหน่วยรบพิเศษที่เป็นหน่วยพร้อมรบระดับ ๒ และ ๓ ที่ได้รับการบรรจุมอบกำลังพลสำรอง การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรับราชการในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องกับสายงานกำลังพลอย่างต่อเนื่อง และมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมสัมมนาการฝึก การดำเนินการกับกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงทราบว่าควรที่จะพิจารณารวบรวมข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจากส่วนใดบ้างรวมทั้งบุคคลใดเป็นผู้มีความรู้ มีประสบการณ์ที่สามารถให้ข้อมูลได้บ้าง ดังนั้นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) แบบไม่มีโครงสร้าง (Non – structured : Interview) โดยการสัมภาษณ์ทั้ง ๒ กลุ่ม ได้แก่ อดีตผู้บังคับบัญชาและกลุ่มผู้บังคับหน่วย จำนวน ๗ ท่าน และกลุ่มผู้ปฏิบัติและจัดทำข้อมูลในการวางแผนอำนวยการกำกับดูแล ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๕ ท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลโดยสามารถนำมาวิเคราะห์เป็นเหตุและผลได้เป็นอย่างดี ตลอดจนให้ได้ข้อมูลคำถามตามความมุ่งหมายการวิจัยรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์อดีตผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับหน่วยรบพิเศษเพื่อให้ได้ข้อมูลของแนวทางการพัฒนา กำลังพลสำรองของหน่วย ที่ได้รับการบรรจุมอบในการสนับสนุนภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา กำลังพลสำรองตลอดจนการสร้างกำลังพลสำรองให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี และเป็นประโยชน์ ต่อหน่วยที่ได้รับบรรจุมอบมากที่สุดเพื่อให้แนวทางในการพัฒนานี้เป็นรูปธรรมและแบบแผนหรือมาตรฐานเดียวกันต่อไป

๒.๒ แบบสนทนากลุ่ม (Focused Group Guideline) เป็นกรอบประเด็นหลักที่เตรียมใช้ในการสนทนา ประกอบด้วยคำถามที่แนวทางการใช้กำลังพลสำรองที่ได้รับการบรรจุมอบให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยให้มากที่สุด เพื่อนำมาจัดทำเป็นกรอบของการพัฒนา กำลังพลสำรองให้สามารถเป็นนักรบพิเศษที่ดีและตอบสนองกับภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนตลอดจนควบคุมกับการปฏิบัติได้อย่างดีและถูกต้อง โดยกำหนดผู้ร่วมสัมมนา กลุ่มเป็นฝ่ายอำนวยการ จำนวน ๔-๕ ท่าน โดยนำประสบการณ์ และแนวทางการปฏิบัติ หรือแนวความคิดที่ได้ปฏิบัติงานมาประยุกต์หรือนำมาเพิ่มเติม เพื่อจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนา กำลังพลสำรองดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยที่รับราชการในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มาเป็นระยะเวลาานตลอดจนเคยปฏิบัติราชการสนามในพื้นที่ด้านตะวันออกเฉียงเหนือและ

๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้ยังปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านกำลังพลมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะทำเรื่องนี้ เพราะทราบว่าควรจะได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งใด และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลดังนี้

๓.๑ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลในพื้นที่ที่ทำการวิจัย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่ม โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งได้แก่ ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษที่ได้รับการบรรจุมอบกำลังพลสำรองยังหน่วยของตน และการสนทนากลุ่มกับฝ่ายอำนวยการของหน่วยดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกำลังพลสำรอง ซึ่งบุคคลดังกล่าวถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์โดยตรงจากการปฏิบัติจริง โดยผู้วิจัยได้จัดทำหัวข้อในการสัมภาษณ์จากการพิจารณาวัตถุประสงค์ของการวิจัย และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยมาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดหัวข้อสัมภาษณ์

๓.๒ ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยเก็บข้อมูล ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ ทฤษฎี หลักการ หลักนิยม บทความต่าง ๆ นอกจากนี้ก็เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารจากหน่วยราชการ เอกชนและสถาบันการศึกษา ประเพชดำรา รายงานการประชุม หนังสือ การศึกษาค้นคว้าอิสระ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์วีดิทัศน์ รวมทั้งข้อมูลออนไลน์ จากอินเทอร์เน็ตในประเด็นนี้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกำลังพลสำรอง อีกทั้งหลักนิยมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพิเศษ ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ที่ได้ดำเนินการแล้วที่ผ่านมา

๔. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำลังพลสำรอง การปฏิบัติการพิเศษการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับหลักสงคราม, การจัดองค์กร และหลักนิยมโดยทำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลที่ได้รับทั้งจากข้อมูลทุติยภูมิ และข้อมูลปฐมภูมิ โดยนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ โดยพิจารณาและประมวลว่าข้อมูลนั้นเกี่ยวข้องสมควรใช้เป็นข้อมูลในการวิจัย ก็นำมาเรียบเรียงจัดให้อยู่ในหมวดเดียวกันตามประเด็นของความมุ่งหมายของการวิจัย ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร, การสัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสนทนากลุ่ม จากการปฏิบัติของหน่วย ๒-๓ ปีย้อนหลัง โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักดังกล่าว โดยใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นแกนหลักในการวิเคราะห์และสร้างข้อสรุป เพื่อให้ทราบทั้งการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมควบคู่ในการดำเนินการครั้งนี้ด้วย ประกอบด้วย

๔.๑ ข้อมูลที่เป็นความรู้ ทางวิชาการที่เกี่ยวกับหน่วยรบพิเศษ ในการปฏิบัติการพิเศษ เพื่อเป็นการทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ตามที่กำหนดไว้ในอัตราการจัดหน่วยและหลักนิยม

๔.๓ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง กับภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ในยามปกติและยามสงครามตามที่กำหนดไว้ในแผนป้องกันชายแดนและแผนป้องกันประเทศ

๔.๔ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักนิยมการปฏิบัติการพิเศษ

๔.๕ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดองค์กรการจัดหน่วยทางทหารและการจัดโครงสร้างการบังคับบัญชา

๔.๖ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ

๔.๗ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจการของกำลังพลสำรองในการบรรจุการใช้กำลังพลสำรอง, การควบคุมกำลังสำรอง, การจัดทำบัญชีบรรจุกำลัง, การแก้ไขและการตรวจสอบบัญชีบรรจุกำลัง

๕. การนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในครั้งนี ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ โดยจะใช้การสัมภาษณ์ด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยนำเนื้อหาจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาและมีการประมวลผลพร้อมกับการเตรียมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ไว้แล้วข้างต้น โดยในการวิเคราะห์จะใช้ปัจจัย ความทันสมัยของข้อมูลที่ได้ศึกษาจากแต่ละแหล่งข้อมูลมาพิจารณาเปรียบเทียบวิเคราะห์ว่ามีความถูกต้องสอดคล้องกับสถานการณ์และห้วงเวลา หรือสถานะแวดล้อมในปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร และมีเหตุผลมาจากอะไร ซึ่งในแต่ละหน่วยที่มีภารกิจที่หน่วยเหนือมอบให้แตกต่างกัน และกำลังพลสำรอง ที่ได้รับมอบ มีคุณสมบัติที่ต่างกันจะทำอย่างไรให้เป็นบุคคลที่หน่วยสามารถสร้างระบบการควบคุมบังคับบัญชา รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกันออกไป ให้เป็นแนวทางเดียวกันในการพัฒนากำลังพลสำรองนี้ต้องเป็นระบบและรูปธรรม ซึ่งการนำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย และทำการสรุปเรียงเรียงจัดทำคำตอบให้เป็นหมวดหมู่แล้วนำเสนอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไปจากผลการวิเคราะห์และนำเสนอในครั้งนี้

๖. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ (ความพร้อมรบระดับ ๒ และ ๓) ที่ได้รับบรรจุมอบกำลังพลสำรองในหน่วย เพื่อปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้เป็นอย่างดี ได้แก่

๖.๑ อดีตผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับหน่วย

๖.๑.๑ อดีตรองผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖.๑.๒ อดีตรองผู้บัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ

๖.๑.๓ รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖.๑.๔ ผู้บังคับการ กรมรบพิเศษที่ ๒

๖.๑.๕ ผู้บังคับกองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖.๑.๖ ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖.๑.๗ ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑

๖.๒ ฝ่ายอำนวยการ

๖.๒.๑ ผู้อำนวยการ กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖.๒.๒ หัวหน้ากอง กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ

๖.๒.๓ หัวหน้า ฝ่ายกำลังพล กองพลรบพิเศษที่ ๑

๖.๒.๔ นายทหาร ฝ่ายกำลังพล กรมรบพิเศษที่ ๒

๖.๒.๕ นายทหาร ฝ่ายกำลังพล กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ หน่วยบัญชาการ

สงครามพิเศษ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบปัญหา/อุปสรรคการดำเนินการในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในปัจจุบันและปัญหาที่เกิดขึ้น

๒. ได้แนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษสำหรับเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปประกอบเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

คำจำกัดความ

| | | |
|--------------------------|---------|--|
| หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ | หมายถึง | เป็นหน่วยรบพิเศษของกองทัพบกเทียบเท่าหน่วยระดับกองทัพภาคขึ้นตรงต่อกองทัพบก รับผิดชอบต่อการปฏิบัติการภารกิจการปฏิบัติการพิเศษของกองทัพบก |
| การปฏิบัติการพิเศษ | หมายถึง | ภารกิจการปฏิบัติทางทหารที่จำเป็นต้องใช้กำลังพลที่ได้รับการฝึกเป็นพิเศษมีขีดความสามารถเฉพาะภารกิจได้รับการประกอบอาวุธยุทโธปกรณ์พิเศษและมีวัตถุประสงค์ทางทหารเป็นพิเศษ |
| กำลังพล | หมายถึง | บุคคลใด ๆ ที่บรรจุหรือต้องการบรรจุในตำแหน่งทางทหารหรือพลเรือนเพื่อให้สำเร็จภารกิจที่ได้รับมอบกำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ยามประกาศกฎอัยการศึกยามประเทศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือในยามปฏิบัติการด้วยการใช้กำลังขนาดใหญ่เพื่อปกป้องคุ้มครองรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติหรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศประกอบด้วยกำลังต่าง ๆ คือ กำลังพลสำรอง, กำลังกึ่งทหาร, กลุ่มพลังมวลชนและกลุ่มมวลชนอื่น ๆ |
| กำลังพลสำรอง | หมายถึง | นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน, นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ, นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง, นายทหารประทวนกองหนุน, และทหารกองหนุนประเภท ๑, ทหารกองหนุนประเภท ๒ และทหารกองเกิน |
| การระดมพล | หมายถึง | การเรียกกำลังสำรองเข้าบรรจุหน่วยทหารเมื่อประเทศชาติอยู่ในสถานการณ์ที่คับขัน เพื่อขยายกำลังตามอัตราสงคราม |

| | | |
|----------------|---------|--|
| การสรรหา | หมายถึง | การพิจารณากำลังพลเพื่อคัดเลือกหรือกำหนดตัวบุคคลหรือกำลังพลให้ตรงกับความต้องการที่หน่วยนั้น ๆ นำไปปฏิบัติงานโดยมีคุณสมบัติเหมาะสมในการพิจารณา |
| ห้วงระยะเวลา | หมายถึง | กรอบของเวลาที่จะต้องปฏิบัติในการกระทำเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยจะต้องกับเนื้อเรื่องตลอดจนกำหนดเวลาที่ใช้จบการดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ |
| ความเหมาะสม | หมายถึง | เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะเลือกบุคคลหรือกำลังพลให้ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งจะมีข้อมูลที่จะนำมาใช้ประกอบในการพิจารณา เช่น ประสบการณ์, ความรู้, คุณวุฒิ ของตัวบุคคล ตลอดจนลักษณะท่าทางหรือบุคลิกลักษณะตามผู้บังคับบัญชาจะกำหนดขึ้นให้ครอบคลุมอย่างถูกต้องและเป็นธรรม |
| คุณลักษณะหน่วย | หมายถึง | งานหรือภารกิจที่หน่วยนั้นได้รับมอบเพื่อปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ฉะนั้นการปฏิบัติหรือภารกิจของหน่วยจะเหมือนหรือต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการหรือความมุ่งหมายที่หน่วยพึงได้รับตามหน้าที่ |
| สถานภาพ | หมายถึง | องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงเรื่องต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นต้องมีเพื่อให้ทราบทั้งคุณลักษณะและความสามารถตลอดจนสามารถนำมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบในการวางแผน หรือประกอบในเรื่องที่หน่วยต้องการ |
| ความรู้ | หมายถึง | องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความเฉลียวฉลาด, ความรอบรู้ และความสามารถ ตลอดจนสามารถของบุคคลนั้น ๆ ถ้าหากมีความรู้หลาย ๆ เรื่องก็ใช้พิจารณา เพื่อบรรจุคนให้ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ |
| ประสิทธิภาพ | หมายถึง | การปฏิบัติที่จะได้รับมอบตรงตามวัตถุประสงค์และผลงานโดยมีความเรียบร้อย ไม่พบจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง, ข้อผิดพลาดใด ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในเรื่องที่จะปฏิบัติ |

บทที่ ๒

แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกได้ผ่อนคลายความตึงเครียดด้านการทหารลง โดยทุกประเทศต่างมุ่งแสวงสันติภาพมากขึ้น และมุ่งเร่งรัดพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชากรในชาติมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นไปในลักษณะของการหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าทางทหาร แต่จะเพิ่มการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจการค้ามากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันขีดความสามารถด้านการทหารของแต่ละประเทศยังคงอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศซึ่งอาจเป็นภัยคุกคามต่อประเทศไทย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องเผชิญสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตทุกรูปแบบ กองทัพบกจึงได้กำหนดหลักการในการพัฒนากองทัพบกคือ จะพัฒนากองทัพบกให้ทรงอำนาจภาพในการป้องกันประเทศ โดยให้ความพร้อมและมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมเร่งพัฒนา กองพลหนุนให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง “ปรับแผนการปฏิบัติในระบบกำลังสำรองให้สอดคล้องกับแผนปรับปรุงกองทัพบก ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ และดำเนินการพัฒนาระบบกำลังสำรองตามนโยบาย ให้ความพร้อมยิ่งขึ้น สามารถขยายกำลังในยามสงครามได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อลดเขยการลดกำลังประจำการลง” (กองทัพบก ๒๕๕๕ : ๙)

สำหรับการปฏิบัติการพิเศษ (Special operations) แตกต่างไปจากการปฏิบัติการทางทหารตามแบบ มีคุณลักษณะเฉพาะตัวและนอกจากนี้ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติการที่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการทางทหารตามแบบรวมทั้งความแตกต่างในเรื่องความต่อเนื่องในการปฏิบัติการอีกด้วยและบทบาทขยายหน่วยรบพิเศษที่ผิดแผกแตกต่างอย่างเด่นชัดดังกล่าว ย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าหน่วยรบพิเศษนี้จะต้องประยุกต์ใช้หลักสงครามในการปฏิบัติการที่แตกต่างกันนั้น หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นหน่วยรบพิเศษของ กองทัพบก จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๓๖ โดยการพัฒนามาจาก “กองพันทหารพลร่ม” ตั้งแต่ปี ๒๕๓๕ นับได้ว่าเป็นหน่วยรบพิเศษ หรือหน่วยปฏิบัติการพิเศษแรกของกองทัพบก ซึ่งมีบทบาทและภารกิจในเรื่องการปฏิบัติการพิเศษ นอกจากนี้หน่วยขึ้นตรงหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีรูปแบบลักษณะของภารกิจ การจัดขีดความสามารถ ขีดจำกัดและคุณลักษณะของหน่วยที่แตกต่างกันออกไปตามที่ได้รับมอบ แม้ว่าจะยึดถือคู่มือราชการสนามว่าด้วยหลักนิยมการปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ ทบ.ไทย (รส. ๓๑ - ๘๑) ปี ๒๕๕๐ ที่เหมือนกัน แต่ภาระหน้าที่และการปฏิบัติตามสถานการณ์ จะมีความแตกต่างออกไป ดังนั้นเมื่อหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีภาระหน้าที่แตกต่างกันออกไป การที่ได้รับการบรรจุมอบกำลังพลสำรอง เพื่อเป็นการทดแทนกำลังประจำการ จึงต้องมีแนวทางที่ชัดเจนต่อการใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จึงได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. แนวความคิดการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม
๒. แนวความคิดและนโยบาย การระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม
๓. นโยบายการพัฒนาาระบบกำลังสำรอง
๔. กำลังสำรองของไทย
๕. แนวความคิดในการจัดหน่วย การปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยรบพิเศษ
๖. แนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากร
๗. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
๘. การกำหนดกรอบแนวความคิด

ซึ่งแนวความคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังกล่าวจะเชื่อมโยงและนำมาผสมกับแนวทางของผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ต่อไป

แนวความคิดการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม

เป็นกระบวนการจัดแนวความคิดโดยนำนโยบายและเจตนารมณ์ของผู้บังคับบัญชามาดำเนินการในการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหมโดยเฉพาะการดำเนินการต่อกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้นำแนวความคิดนี้มาเป็นกรอบเพื่อใช้ต่อการระดมแนวความคิดเช่นกัน โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์เอกราชอธิปไตยและบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหารอาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอ

พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดมาตรา ๘ (๑) กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่พิทักษ์รักษาเอกราชและความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในราชอาณาจักรปราบปรามการกบฏและการจลาจล มาตรา ๒๖ ให้กระทรวงกลาโหมจัดให้มีกำลังสำรองเพื่อ ระบบงานการระดมสรรพกำลังตามแผนแม่บทการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๕๐ กำหนดให้กำลังพลสำรองใช้เสริมกำลังประจำการเมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงคราม และให้สามารถตอบสนองหรือพร้อมเผชิญภัยตามที่กำหนดไว้ในนโยบายการเตรียมพร้อมแห่งชาติ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (Non - Tradition Threat) ควบคู่ไปกับภัยคุกคามรูปแบบเดิม (Tradition Threat) ซึ่งถือว่าเป็นความท้าทายที่สำคัญและมีผลต่อความเป็นอยู่ของประเทศชาติและกองทัพอย่างแท้จริง

ภายหลังจากการยุติลงของสงครามเย็นพร้อม ๆ กับการล่มสลายของสหภาพโซเวียต ในช่วงพุทธศักราช ๒๕๓๔ ที่ผ่านมาได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมีความยุ่งยากกว่าวัยสลับซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความขัดแย้งรุนแรงรูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก

๒. สถานะแวดล้อมโลกกับการเปลี่ยนแปลง

๒.๑ การไร้ขีดจำกัดในเรื่องของเวลาและสถานที่เนื่องมาจากการเกิดของนวัตกรรมทางด้านโทรคมนาคมการสื่อสาร และการนำเสนอข่าวสารที่สมัยใหม่

๒.๒ การล้มล้างเส้นแบ่งเขตเดิมและการกำหนดเส้นแบ่งเขตใหม่ เช่น การรวมกลุ่มของกลุ่มนาซีใหม่ (Neo Nazi) ที่กระจัดกระจายตามที่ต่าง ๆ ในโลกโดยใช้การสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ตให้การแบ่งแยกกลุ่มนาซีใหม่นั้น ให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

๒.๓ การคุกคามของกระแสอัตลักษณ์และการต่อต้านจากการไร้ขีดจำกัดในเรื่องของระยะทางและเวลา เป็นความพยายามที่จะครอบงำอัตลักษณ์ด้วยการรุกรานทางวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตที่เป็นอัตลักษณ์ดั้งเดิม

๒.๔ การเกิดขึ้นของสังคมฐานความรู้ และสารสนเทศเมื่อข่าวสารข้อมูลไหลเวียนไปมาสะดวกในที่ต่าง ๆ ส่งผลให้สารสนเทศและความรู้กลายเป็นสินทรัพย์ที่จำเป็นถึงแม้จะสัมผัสไม่ได้ก็ตาม

๒.๕ เกิดการเคลื่อนไหวทางสังคมใหม่เนื่องจากกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลตามมาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ

๒.๖ การก่อการร้ายสากล และความเปราะบางทางการเมืองโดยการก่อการร้ายและการทำสงครามเพื่อต่อต้านการก่อการร้ายถือได้ว่าเป็นวาระของโลก

๒.๗ การเกิดกองทุนนิยมและความเปราะบางทางเศรษฐกิจนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งอินเทอร์เน็ต (Internet) ได้ส่งผลให้เกิดการพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce) ตามมา ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันที่รุนแรงตามกรอบแนวคิดของการค้าเสรีและนำไปสู่ความเปราะบางทางเศรษฐกิจตามมาอีกด้วย

๓. ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคหลังสงครามเย็นได้ส่งผลกระทบต่อกิจการความมั่นคงแห่งชาติของประเทศต่าง ๆ ๓ ประการคือ

๓.๑ แนวความคิดในเรื่องอำนาจอธิปไตย จากอำนาจอธิปไตยที่เคยมีความเด็ดขาดเหนืออาณาเขตมาตั้งแต่สนธิสัญญาเวสฟาเลียเมื่อ ค.ศ. ๑๖๔๘ (พ.ศ. ๒๑๙๑) สู่อำนาจอธิปไตยแบบจักรวรรดิข้ามอาณาเขตรัฐชาติแบบใหม่ในกระแสโลกาภิวัตน์

๓.๒ ระบบรัฐ - ชาติที่ถูกท้าทายโดยกระแสโลกาภิวัตน์ เมื่อระบบชาติได้ถูกท้าทายจากกระแสโลกาภิวัตน์อย่างมากและในทำนองกลับกันการเพิ่มบทบาทของตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐ (Non - State Actors)

๓.๓ การแยกความแตกต่างระหว่างรัฐบาลและการบริหารจัดการได้ส่งผลให้แนวคิดในเรื่องการบริหารจัดการภาคสาธารณะนั้นมีความเกี่ยวข้องกับภาคส่วนต่าง ๆ จำนวนมากในปัจจุบัน การแยกกรอบของการบริหารจัดการนั้น จะต้องเปลี่ยนแปลงไปซึ่งสามารถใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Government (การบริหารจัดการ) ทั้งนี้การบริหารจัดการ (Government) จะเป็นการนำแนวคิดใหม่ ๆ ทางกาจัดการมาใช้ โดยการบริหารจัดการนี้จะต้องกระทำบนพื้นฐานของความไว้วางใจ การร่วมมือประสานงานการบริหารจัดการจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ ๒ ประการคือ

๓.๓.๑ ความคิดเรื่องการบริหารจัดการระดับโลก

๓.๓.๒ ความคิดในเรื่องของประชาสังคมโลก

ซึ่งทั้งสองการเปลี่ยนแปลงนี้ จะช่วยให้สังคมโลกมีคุณภาพระหว่างอำนาจและตัวแสดงที่ไม่ใช่รัฐในโลกหลังยุคสงครามเย็น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กองทัพจะต้องมีการปรับเปลี่ยนกองทัพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว เพื่อให้กองทัพไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของประเทศที่รับผิดชอบกิจการป้องกันประเทศมีทิศทางในการปฏิบัติราชการ และมีเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน แนวคิดของการปฏิวัติกิจการทหาร (Revolutionary Military After : Rma) เพื่อรองรับ และปรับเปลี่ยนกองทัพให้สามารถเผชิญกับภัยคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการเตรียมพร้อมในการจัดการสถานการณ์ฉุกเฉินอันเกิดจากภัยด้านสาธารณสุขภัย และภัยด้านความมั่นคงที่ในปัจจุบันโดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนในชาติได้ตระหนัก ร่วมมือและร่วมใจ ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชาติได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทย เป็นองค์กรรับผิดชอบหลักในการเตรียมความพร้อม ตามแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนแห่งชาติและมอบหมาย ให้กระทรวงกลาโหมเป็นองค์กรรับผิดชอบหลักในการเตรียมความพร้อมตามแผนป้องกันประเทศตลอดจนให้มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันที่ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

แผนการระดมสรรพกำลังเพื่อการป้องกันประเทศของกระทรวงกลาโหม เป็นแผนหลักที่กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงกลาโหมว่า หน่วยงานใดจะต้องทำอย่างไร เมื่อใดและอย่างไรแผนที่ทำขึ้นมารองรับคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๒๗๗ / ๕๓ จะเป็นแนวทางให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้นำไปจัดทำเป็นแผนรองรับต่อไป

๔. การระดมสรรพกำลัง (Mobilization)

การเตรียมทำสงครามหรือเพื่อเผชิญภาวะฉุกเฉินอื่น ๆ โดเนการรวบรวมและจัดระเบียบต่อทรัพยากรของชาติซึ่งได้แก่ กำลังคน สิ่งของ การบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ โดยมีการระดมสรรพกำลังของชาติ ๒ ขนาด คือ การระดมสรรพกำลังเต็มขนาดและการระดมสรรพกำลังอย่างจำกัด (เพียงบางส่วน) สำหรับการระดมสรรพกำลังทางทหารประกอบด้วยความต้องการ ด้านกำลังคน ด้านการฝึกและศึกษา ด้านการส่งกำลังบำรุงและด้านอุตสาหกรรม

แนวความคิดและนโยบายการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม

ด้านกำลังพลถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเริ่มแรกในการบริหารจัดการทั้งปวง หากมีการบริหารจัดการด้านกำลังพลตามแนวทางการคิดและนโยบายโดยเฉพาะการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหมจะทำให้การดำเนินการในด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับการปฏิบัติและมีเป้าหมายตลอดจนตรงตามวัตถุประสงค์ไม่ว่าในการใช้หรือการเตรียมกำลัง ซึ่งหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้รับบรรจุกำลังพลสำรองดังกล่าว จึงต้องดำเนินการต่อกำลังพลสำรองดังกล่าวให้สอดคล้องกับแนวความคิดนี้ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. แนวความคิดในการระดมสรรพกำลัง

๑.๑ การระดมสรรพกำลังในยามไม่ปกติ เป็นการระดมสรรพกำลังจากภายนอก กท. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในระหว่างที่ประเทศมีภัยจากการกระทำของศัตรูอย่างรุนแรง ภายในประเทศ หรือจากการรุกรานจากภายนอกประเทศ

๑.๒ การระดมสรรพกำลังในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นการระดมสรรพกำลังใน กท. เพื่อสนับสนุนส่วนราชการภายนอกในการเผชิญสถานการณ์อันกระทบหรือ อาจกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือ เป็นภัยต่อความมั่นคงของรัฐ หรืออาจทำให้ประเทศหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของประเทศตกอยู่ในภาวะคับขัน หรือสถานการณ์การกระทำอันใดตามกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

๑.๓ ลำดับชั้นการระดมสรรพกำลัง โดยมีการปฏิบัติเป็น ๓ ชั้นดังนี้

ชั้นที่ ๑ ชั้นเตรียมการเป็นการปฏิบัติในภาวะปกติ จนถึงภาวะที่ประเทศมีความจำเป็นต้องระดมสรรพกำลัง มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะไม่ปกติ

ชั้นที่ ๒ ชั้นระดมสรรพกำลังเป็นระดมสรรพกำลังเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะไม่ปกติ โดยมีรูปแบบการดำเนินการ ๒ หนทางดังนี้

๑. ในภาวะไม่ปกติ เป็นการนำทรัพยากรของส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจและของประชาชนมาสนับสนุนการปฏิบัติทางทหาร

๑.๑ การเกณฑ์ช่วยราชการทหาร เป็นการนำทรัพยากรของส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจและของประชาชนในพื้นที่ประกาศกฏอัยการศึกมาสนับสนุนการปฏิบัติทางทหาร

๑.๒ การระดมสรรพกำลังทางทหาร เป็นการนำทรัพยากรของส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจและของประชาชนมาสนับสนุนการปฏิบัติทางทหาร

๒. ในสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นการสนับสนุนข้อมูลทรัพยากรเพื่อใช้ในการตกลงใจของรัฐบาลในการเผชิญกับสาธารณภัยและภัยจากการก่อการร้ายนอกเหนือจากการจัดกำลังพลและทรัพยากรของทหาร

ชั้นที่ ๓ ชั้นการส่งคืนทรัพยากร เป็นการปฏิบัติหลังจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรือภาวะไม่ปกติยุติลงและมีการส่งมอบความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการต่อไป

๒. การระดมสรรพกำลังด้านกำลังคน

๒.๑ กำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และจำเป็นไม่น้อยไปกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ การจัดเตรียมทรัพยากรด้านกำลังคนให้มีความพร้อมตั้งแต่ภาวะปกติโดยการผนึกกำลังทรัพยากรด้านกำลังคนจากทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างเป็นระบบ

๒.๒ วัตถุประสงค์

๒.๒.๑ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวทางในการจัดเตรียมและขอรับการสนับสนุนทรัพยากรด้านกำลังคนสาขาวิชาชีพที่มีความชำนาญพิเศษ

๒.๒.๒ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถระดมสรรพกำลังด้านกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีจำนวนเพียงพอที่จะสามารถสนองความต้องการของประเทศในภาวะไม่ปกติได้อย่างทันสถานการณ์

๒.๒.๓ เพื่อให้การอำนวยความสะดวกและประสานการปฏิบัติในการจัดทำแผนการระดมสรรพกำลังด้านกำลังคนของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ให้มีการประสานสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ

๒.๓ เป้าหมาย

กระทรวงกลาโหมสามารถระดมสรรพกำลังด้านกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษจากส่วนราชการพลเรือนรัฐวิสาหกิจเอกชนและภาคประชาชนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของทางทหารได้อย่างทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

๓. การระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลสำรองและด้านการฝึกศึกษา

๓.๑ การระดมสรรพกำลัง ด้านกำลังพลสำรองเป็นการเตรียมการและดำเนินงานด้านกำลังพลสำรองให้มีความพร้อม ตั้งแต่ในภาวะปกติทั้งนี้เมื่อมีการเรียกระดมพลกำลังพลสำรองต้องเข้ารายงานตัว ณ ที่ชุมพลหรือที่รวมพลหรือที่ตั้งหน่วยโดยเร็วที่สุดเพื่อพร้อมปฏิบัติหน้าที่ภายใน ๗๒ ชั่วโมง

๓.๒ วัตถุประสงค์

๓.๒.๑ เพื่อจัดเตรียมกำลังพลสำรองด้วยการพัฒนาระบบกำลังสำรองให้มีประสิทธิภาพและประสานสอดคล้องในทุกระบย่อย ทุกระดับหน่วยที่รับผิดชอบ

๓.๒.๒ เพื่อจัดการฝึกศึกษาให้กับกำลังพลสำรองให้มีการพร้อมรบ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยความชำนาญ

๓.๒.๓ เพื่อสนองความต้องการของกองทัพไทยในการจัดเตรียมเสริมสร้างและพัฒนาการป้องกันประเทศ

๓.๒.๔ เพื่อสนองความต้องการในการขยายกำลังกองทัพ เพื่อต่อต้านภัยคุกคามจากภายนอกในขั้นที่สูงที่สุด

๓.๓ เป้าหมาย

กองทัพสามารถระดมสรรพกำลังด้านกำลังพลสำรองและด้านการฝึกศึกษาได้ด้วยความรวดเร็วกำลังพลสำรอง สามารถปฏิบัติการรบร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกองทัพสามารถใช้กำลังพลสำรองเพื่อเสริมกำลังประจำการทดแทนการสูญเสียและขยายกำลังจัดตั้งในหน่วยใหม่ได้ตามความมุ่งหมายที่กำหนด

นโยบายการพัฒนาระบบกำลังสำรอง

แนวทางการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยรบพิเศษ จะต้องนำมาสอดคล้องกับกิจการของกำลังสำรองที่เกี่ยวข้องในเรื่องการพัฒนาระบบกำลังสำรองไม่ว่าจะเป็นเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำลังพลสำรองตามที่หน่วยได้รับการบรรจุ โดยเฉพาะระบบต่าง ๆ ของกำลังพลสำรองดังต่อไปนี้

๑. ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง
๒. ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง
๓. ระบบการฝึก ศึกษา กำลังพลสำรอง
๔. ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง
๕. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

โดยเฉพาะแนวความคิดการใช้กำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งจะเป็นการฝึกกำลังต่าง ๆ ในการป้องกันประเทศโดยมีแนวทางในการใช้ได้แก่

๑. ป้อมปรางและป้องกันหรือตอบโต้การปฏิบัติของข้าศึก
๒. ผสมผสานการใช้กำลังทุกประเภท
๓. ต่อสู้ได้ทุกรูปแบบและระดับของการขัดแย้ง
๔. ไม่จำกัดเวลาในการต่อสู้
๕. มีการสนับสนุนทุกด้านในระดับชาติ

โดยการสนธิกำลังและทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดของประเทศอย่างมีแผนเป็นระบบและมีความประสานสอดคล้องซึ่งกันและกัน ตลอดห้วงระยะเวลาเพื่อให้มีศักยภาพในการทำสงครามอย่างสูงสุดในการป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายในประเทศและปฏิบัติการอื่น ๆ ของกองทัพโดยใช้กำลังที่ใช้ในการต่อสู้โดยมีกำลังหลัก (กำลังประจำการ, กำลังสำรอง) และกำลังประจำถิ่น

ทั้งนี้การดำเนินงานที่สำคัญขั้นปกติของกำลังพลสำรองได้แก่ ระบบการฝึกนั่นเอง ซึ่งปัจจุบันใช้ระบบ ๑:๑:๑:๓ ได้แก่

๑. ปีที่ ๑ อบรมเฉพาะเจ้าหน้าที่ (๘๐ ชม.) ทำการฝึกภาคกองร้อยฝึกภาคกองพัน
๒. ปีที่ ๒ (พร้อมรบ) ฝึกวิชาทหาร / พัฒนาสัมพันธ์ / ทดสอบความพร้อมรบไม่เกิน ๓ วัน โดยทำการบรรจุอัตราของหน่วย
๓. ปีที่ ๓ (เตรียมพร้อม) ฝึกวิชาทหาร / พัฒนาสัมพันธ์ ทดสอบ ความพร้อมรบไม่เกิน ๓ วัน
๔. ปีที่ ๔, ๕, ๖ (ทั่วไป) ฝึกวิชาทหาร / พัฒนาสัมพันธ์ ทดสอบ ความพร้อมรบไม่เกิน ๓ วัน

กำลังสำรองของไทย

๑. ที่มาของกำลังสำรอง

กำลังสำรองเป็นกำลังพลที่กองทัพไทย เตรียมไว้ใช้ในยามสงครามหรือในยามที่ประเทศคับขัน ซึ่งอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๘๗ และระบบการจัดการซึ่งกำลังสำรองเหล่านี้ ได้แก่ (ปัญญา ขวัญอยู่, ๒๕๔๖: ๑๔) ที่มาของกำลังสำรองของประเทศไทยในสมัยโบราณ จากประวัติการรบอันกล้าหาญของกำลังสำรอง ได้มีมาโดยต่อเนื่องตลอดประวัติศาสตร์อันยาวนานของชาติไทยเนื่องจากคนไทยที่เป็นชายทุกคนต้องเป็นทหารในยามเกิดศึกสงคราม มีหน้าที่รวบรวมกันจับอาวุธขึ้นมาต่อสู้ทั้งที่มีสังกัดเป็นหน่วย กรม กอง หรือแบบกองโจร เช่นหมู่บ้านบางระจัน และในปัจจุบันโดยกฎหมาย ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหาร หากมิใช่ทหารประจำการ หรือกองประจำการ ก็ต้องเป็นทหารหนุนนั่นคือ ทหารที่เป็นกำลังสำรองนั่นเอง กำลังสำรองแบ่งเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

๑. กำลังพลสำรอง แบ่งออกเป็น ๖ ประเภทได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน , นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ , นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง , นายทหารประทวนกองหนุน และพลทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ และทหารกองเกิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๑.๑ สิบตรีกองประจำการและพลทหารกองหนุน เมื่อปลดประจำการกำลังสำรองประเภทนี้ได้มาจากหน่วยทหารต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการตาม

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ครบ ๒ ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็นพลทหาร กองหนุนประเภทที่ ๑ โดยให้อยู่ในชั้นกองหนุนต่าง ๆ รวม ๓ ชั้น คือ ชั้นที่ ๑ จำนวน ๗ ปี, ชั้นที่ ๒ จำนวน ๑๐ ปี, ชั้นที่ ๓ จำนวน ๖ ปี เมื่อครบ ๓ ชั้นปีแล้วจะปลดเป็นพันราชการทหาร ประเภทที่ ๑ กำลังพลสำรองประเภทนี้ กองทัพอากาศเป็นกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหาร ซึ่งจะบรรจุไว้ใน แผนป้องกันประเทศและจะเรียกเข้ารับราชการฝึกทบทวนเป็นครั้งคราว

๑.๒ ทหารกองเกินและทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ เป็นกำลังพลสำรองที่ได้มา โดยตรงตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ ซึ่งได้แก่ผู้ที่ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการใน กองประจำการเมื่อมีอายุครบ ๒๑ ปีบริบูรณ์ จะถูกปลดเป็นกองหนุนประเภทที่ ๒ เพราะกำลังพล ประเภทนี้มีเป็นจำนวนมากและไม่พร้อมที่จะนำไปใช้ได้ในพื้นที่ เนื่องจากยังไม่เคยผ่านการฝึกวิชา ทหารมาก่อนเลย แม้ว่าตามข้อบังคับของกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล พ.ศ.๒๕๑๕ จะกำหนดให้เรียกกำลังพลประเภทนี้เข้ารับการฝึกเพื่อเตรียมไว้ใช้ในการป้องกันประเทศ แต่เนื่องจาก กองทัพบกประมาณจำกัดจึงไม่สามารถทำได้

๑.๒.๑ ทหารกองหนุนประเภทที่ ๒ มาจากทหารกองประจำการที่ต้องโทษจำขัง หรือต้องจำคุกรวมกันตั้งแต่ ๑ ปีขึ้นไปหรือกระทรวงกลาโหมเห็นว่ากระทำให้เสื่อมเสียแก่ราชการ ทหารซึ่งจะทำให้ถูกปลดเป็นกองหนุนประเภทที่ ๒ อยู่ในชั้นต่าง ๆ ดังนี้

๑.๒.๑.๑ อายุไม่ถึง ๓๐ ปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๑

๑.๒.๑.๒ อายุเกิน ๓๐ ปีบริบูรณ์ ถึง ๓๙ ปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุน ชั้นที่ ๒

๑.๒.๑.๓ อายุ ๔๐ ปีบริบูรณ์ ถึง ๔๕ ปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๓

๑.๒.๑.๔ อายุ ๔๖ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปพันราชการทหารประเภทที่ ๒

๑.๒.๒ ทหารกองเกิน เป็นบุคคลที่ไม่ถูกเข้ารับราชการในกองประจำการ จะถูกปลดเป็นกองหนุนประเภทที่ ๒ อยู่ในชั้นต่าง ๆ ดังนี้

๑.๒.๒.๑ อายุ ๓๐ ปีบริบูรณ์ ถึง ๓๙ ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๒

๑.๒.๒.๒ อายุ ๔๐ ปีบริบูรณ์ ถึง ๔๕ ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ ๓

๑.๒.๒.๓ อายุ ๔๖ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป พันราชการทหารประเภทที่ ๒

๑.๓ นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวนและพลทหาร (อาสาสมัคร) กองหนุนที่ถูกปลดจากการเป็นกำลังพลสำรองของประเภทพลพลอยได้ มีถือเป็นกำลังพลสำรองหลักที่ ผลิตขึ้น โดยเฉพาะการจะนำกำลังพลสำรองประเภทนี้มาใช้ต้องพิจารณาคัดเลือกด้วยความรอบคอบ เพราะบางคนลาออกจากราชการด้วยความสมัครใจแต่บางคนลาออกเพราะมีความผิดหรือมีสภาพ ร่างกายผิดปกติ หรือเป็นโรคขัดต่อการรับราชการทหาร การอยู่ในชั้นกองหนุนของนายทหารประทวน พลทหาร (อาสาสมัคร) กองหนุนกับนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนไม่เหมือนกันซึ่งอาจแยกได้ ดังนี้

๑.๓.๑ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ถือเป็นเกณฑ์การแบ่งประเภท ดังนี้

๑.๓.๑.๑ ยศ ร.ต. - ร.อ. อายุไม่เกิน ๔๕ ปี

๑.๓.๑.๒ ยศ พ.ต. - พ.อ. อายุไม่เกิน ๕๐ ปี

๑.๓.๑.๓ ยศ พ.อ. - นายพล อายุไม่เกิน ๕๕ ปี

๑.๓.๒ นายทหารประทวนกองหนุนและพลทหาร (อาสาสมัคร) กองหนุนอยู่ในชั้นกองหนุนต่าง ๆ กัน ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๕๙๗ เช่นเดียวกับสิบตรี กองประจำการและพลทหารกองหนุน โดยในระหว่างรับราชการกองหนุน ดังนั้นนายทหารประทวนและพลทหาร (อาสาสมัคร) ที่เคยรับราชการมาก่อนเมื่อปลดเป็นกองหนุนแล้วก็ยังคงอยู่ในกองหนุนต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร แม้จะเป็นข้าราชการทหารกองประจำการชั้นกองหนุนก็ไม่เปลี่ยนแปลง ส่วนบุคคลที่ไม่เคยรับราชการมาก่อนเมื่อได้ศึกษาวิชาทหารครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งยศแล้วหรือเป็นนักเรียนนายสิบอายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ต้องขึ้นทะเบียนกองประจำการเมื่อครบ ๒ ปี ตามพระราชบัญญัติ ฯ ต้องปลดเป็นกองหนุนด้วยเช่นกัน ดังนั้นเมื่อบุคคลจำพวกนี้ออกจากประจำการ จึงอาจอยู่ในเกณฑ์กองหนุนด้วยเช่นกัน

๑.๔ นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) การผลิตนักศึกษาวิชาทหารนั้นมีความมุ่งหมายที่จะให้เป็นการกำลังสำรองหลักชั้นผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้ตราเป็นกฎหมาย เรียกว่า “พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.๒๕๐๓” โดยปัจจุบันหน่วยบัญชาการรักษาดินแดนเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงาน มีหน่วยฝึกกำลังสำรองส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (มณฑลทหารบกและจังหวัดทหารบก) ทั่วประเทศรับผิดชอบการฝึก โดยกำหนดความมุ่งหมาย ดังนี้

๑.๔.๑ นักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ ๑ และ ๒ ให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็นลูกแถวหรือพลทหารได้

๑.๔.๒ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๓ ให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ผู้บังคับหมู่ได้

๑.๔.๓ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๔ ให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็นรองผู้บังคับหมวดได้

๑.๔.๔ นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ ๕ ให้มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็นผู้บังคับกองร้อยได้

๒. กำลังกึ่งทหาร ได้แก่กำลังพลที่บรรจุในหน่วยที่มีอัตราการจัดและประกอบอาวุธในลักษณะคล้ายกับหน่วยกำลังประจำการ แต่มีขีดความสามารถในการรบระดับหนึ่ง เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน อาสาสมัครทหารพราน และอาสารักษาดินแดน

๓. กลุ่มพลั้งมวลชน ที่มีการจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ เช่น ไทยอาสาป้องกันชาติ (ทสปช.) กองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ (กนช.) หรืออาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.)

๔. กลุ่มมวลชนอื่น ๆ ไม่มีกฎหมายรองรับ เช่น พวกลูกเสือชาวบ้าน กลุ่มสตรีอาสาสมัครรักษาดินแดน (ส.อ.ร.ด.)

ชาวไทยทุกคนต้องเป็นทหาร หากมิใช่ทหารประจำการหรือกองประจำการ ก็ต้องเป็นทหารกองหนุนนั่นคือ ทหารที่เป็นกำลังสำรองนั่นเอง

๒. หน้าที่ของกำลังสำรอง

กำลังพลสำรองทุกนาย มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตามทางราชการกำหนดหากขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแล้วจะมีความผิดตามที่ได้ระบุไว้ สรุปรุได้ดังนี้ (นรต., ๒๕๖๐: ๒๕)

๒.๑ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ปกติสังกัดมณฑลทหารบก มีผู้บัญชาการมณฑลทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ คำสั่ง และแบบธรรมเนียมของทหารคือ

๒.๑.๑ การย้ายประเภทนายทหารสัญญาบัตรแจ้งมณฑลทหารบกต้นสังกัดก่อนกำหนด ๑๒๐ วัน

๒.๑.๒ การย้ายภูมิลำเนา จะต้องรายงานมณฑลทหารบกต้นสังกัดก่อนจะย้ายหรือหลังวันย้ายไม่เกิน ๑๕ วัน

๒.๑.๓ ไปอยู่ต่างภูมิลำเนาชั่วคราว ไปต่างจังหวัดตั้งแต่ ๓๐ วันขึ้นไปต้องรายงานมณฑลทหารบกต้นสังกัดก่อนวันไปหรือหลังวันกลับไม่เกิน ๑๕ วัน รายงานตัวต่อสัสดีอำเภอที่ตนได้เข้าไปอยู่เพื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานและเมื่อจะเดินทางออกไปนอกราชอาณาจักรต้องทำรายงานขออนุญาตต่อมณฑลทหารบกต้นสังกัด เพื่อขออนุมัติต่อไปตามลำดับจนถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม

๒.๑.๔ เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล นำหลักฐานแจ้งต่อมณฑลทหารบกต้นสังกัดเพื่อแก้ไขประวัติ

๒.๑.๕ อุปสมบท รายงานตามแบบรายงานวัน ,เดือน ,ปี ,วัด ,ตำบล , อำเภอ และจังหวัดที่จะอุปสมบทก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

๒.๑.๖ เมื่อต้องคดีอาญา เว้นศาลทหาร คดีแพ่งหรือคดีล้มละลายต้องรายงานต่อมณฑลทหารบกต้นสังกัดโดยเร็ว

๒.๑.๗ เมื่อเข้ารับราชการกระทรวง ทบวง กรมอื่นนอกจากกระทรวงกลาโหม รายงานมณฑลทหารบกต้นสังกัดภายใน ๑๕ วัน

๒.๑.๗.๑ เริ่มเข้ารับราชการ

๒.๑.๗.๒ เลื่อนเงินเดือน หรือย้ายตำแหน่ง

๒.๑.๗.๓ ออกจากราชการ

๒.๑.๘ การรายงานตัว รายงานตัวต่อมณฑลทหารบกต้นสังกัด

๒.๑.๘.๑ ทราบคำสั่งแต่งตั้งยศ แล้วปลดเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนในโอกาสแรกเฉพาะ นักศึกษาวิชาทหาร

๒.๑.๘.๒ ทันทึที่ออกจากราชการ ไม่เกิน ๑๕ วัน

๒.๑.๘.๓ ตรวจร่างกายปีละครั้งตามเวลาที่กำหนด

๒.๑.๘.๔ แสดงตนต่อเจ้าหน้าที่การเงินปีละครั้งในต้นตุลาคมเฉพาะผู้มีเบี้ยหวัดหรือบำนาญ

๒.๑.๙ การเข้ารับราชการทหาร

๒.๑.๙.๑ มีหน้าที่เข้ารับราชการทหารปีหนึ่งไม่เกิน ๒ เดือนและมีหน้าที่เข้ารับราชการในขณะที่มีราชการพิเศษ

๒.๑.๙.๒ เมื่อมีราชการสงครามหรือประกาศระดมพลหรือประกาศใช้กฎอัยการศึกในเขตท้องที่ซึ่งตนตั้งภูมิลำเนาอยู่ แม้จะไม่ได้รับคำสั่งเรียกพลประการใดก็ต้องรีบไปรายงานตนเอง ณ หน่วยทหารที่ตนสังกัดโดยเร็วที่สุด

๒.๒ นายทหารประทวน ส.ต.(กองประจำการ) และพลทหารกองหนุน

๒.๒.๑ ย้ายภูมิลำเนาทหาร ผู้ที่ประสงค์จะย้ายภูมิลำเนาทหารมาอยู่ในอำเภอที่ตนทำการหาเลี้ยงชีพประจำอยู่ หรือมีถิ่นที่อยู่เป็นหลักฐานย่อมย้ายได้โดยเจ้าตัวจะต้องแจ้งย้ายด้วยตนเองต่อนายอำเภอท้องที่ที่ย้ายไปอยู่ ทั้งนี้ภายใน ๓๐ วัน

๒.๒.๒ ย้ายที่อยู่ ผู้ที่ไปอยู่ต่างตำบลชั่วคราว หมายถึงย้ายเปลี่ยน ตำบลในอำเภอเดียวกัน ต่างอำเภอและต่างจังหวัดเกินกว่า ๓๐ วัน ต้องแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ที่ตนมาอยู่ชั่วคราวนั้น ทั้งนี้ภายใน ๓๐ วัน

๒.๒.๓ การเปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล ผู้ที่เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือทั้งชื่อตัวและชื่อสกุล ให้ผู้นั้นนำหลักฐานไปแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ภายใน ๓๐ วัน ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตสำหรับผู้ที่มิใช่หวัดบำเหน็จบำนาญต้องนำหลักฐานเสนอมณฑลทหารบกต้นสังกัดทราบด้วย

๒.๒.๔ รายงานตนเมื่อปลดจากการประจำการไปรายงานตัวต่อมณฑลทหารบกที่ต้นสังกัดในโอกาสแรกถ้ายังมิได้รับหนังสือสำคัญทหารนอกประจำการต้องรีบไปติดต่อขอรับหนังสือสำคัญทหารนอกประจำการ (ส.ต.๘) จากสัสดีอำเภอ ทหารนอกประจำการ (ส.ต.๘) จากสัสดีอำเภอตามภูมิลำเนาทหารทันที

๒.๒.๕ เมื่อมีการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อทดลองความพร้อมพร้อมหรือระดมพล จะต้องไปให้ทันตามกำหนดไม่หลีกเลี่ยง

๒.๒.๖ การเข้ารับราชการทหารมีหน้าที่รับราชการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมเมื่อถูกเรียกเข้ารับราชการต้องอยู่ในวินัยทหารเหมือนทหารประจำการ

๒.๒.๗ การย้ายประเภท (เฉพาะผู้ที่มีเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ) ก่อนถึงกำหนดเปลี่ยนจากชั้น ๒ เป็น ชั้น ๓ ประมาณ ๑๒๐ วัน ต้องไปแจ้งมณฑลทหารบกต้นสังกัดเพื่อเปลี่ยนจากการรับเบี้ยหวัดเบี้ยบำนาญ

๒.๒.๘ สมุดประจำตัวทหารกองหนุน ต้องนำติดตัวอยู่เสมอและห้ามแยกส่วนใดส่วนหนึ่งของสมุดออก

๒.๒.๙ ทุกครั้งที่มีการย้ายทะเบียนบ้าน ต้องนำสมุดประจำตัวทหารกองหนุนให้เจ้าหน้าที่สัสดีอำเภอหรือกิ่งอำเภอบันทึกรายการย้ายภูมิลำเนาให้ตรงตามทะเบียนบ้าน

๒.๒.๑๐ สมุดประจำตัวและหนังสือสำคัญทหารกองหนุนชำรุดเสียหายแจ้งต่อนายอำเภอท้องที่ เพื่อขอรับใหม่ภายใน ๓๐ วัน โดยเสียค่าธรรมเนียม ๑๐ บาท

๓. การใช้กำลังสำรอง การใช้กำลังสำรองในการป้องกันประเทศได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้ (สีหนาท วงศาโรจน์, ๒๕๕๐: ๓๘)

๓.๑ เสริมกำลังให้แก่กำลังประจำการ โดยในยามปกติกองทัพบกจะจำกัดการบรรจุกำลังพลประจำการของหน่วยจำนวนหนึ่ง ที่เหลือนอกนั้นให้บรรจุกำลังพลสำรองให้ครบถ้วนตามอัตราเต็มในสถานการณ์ปัจจุบัน ความต้องการในการบรรจุกำลังพลสำรองเสริมในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบ และหน่วยสนับสนุนการช่วยรบยังมีความต้องการเป็นทวีคูณ เนื่องจากปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ กองทัพบกจะต้องปรับลดกำลังพลของหน่วยทุกระดับลงอีกร้อยละ ๑๕ ของอัตราเต็ม ทั้งนี้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน กรรมวิธีในการเสริมกำลังจะต้องกำหนดให้เสร็จในระยะเวลาอันสั้น และจะต้องให้มีความพร้อมก่อนที่หน่วยรับการบรรจุจะเคลื่อนย้ายเข้าประจำแนวรบ การบรรจุให้ทหารที่เพิ่งปลดเป็นกองหนุนรุ่นใหม่นี้ เพื่อให้สามารถใช้ปฏิบัติการได้ทันทีโดยมิต้องทำการฝึกทบทวน ซึ่งตามแผนการเตรียมพลได้กำหนดให้เรียก“สิบตรีกองประจำการ” กองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๑ และชั้นที่ ๒ กับพลทหาร ๒ รุ่นปี นายทหารประทวนกองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๒ และชั้นที่ ๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน และนายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ

๓.๒ ทดแทนการสูญเสีย เมื่อประกาศระดมพลกองทัพบกจะจัดตั้งศูนย์ฝึกกำลังทดแทนของกองทัพอากาศขึ้นทุกภาค ให้มีหน้าที่เตรียมกำลังสำรองไว้ทดแทนการสูญเสีย โดยฝึกกำลังสำรองเหล่าทหารราบของหน่วยปฏิบัติการรบแล้วส่งให้หน่วยฝึกกองร้อยกำลังทดแทนของกองพลแล้วส่งมอบให้กองพันกำลังทดแทนของกองทัพอากาศ และเตรียมทดแทนการสูญเสียบุคคลและกำลังทดแทนเหล่าอื่น ๆ เว้นเหล่าทหารราบ ให้เหล่าสายวิทยาการเป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการ โดยจัดกำลังพลสำรองไว้ทดแทนเป็นบุคคลและเป็นหน่วย โดยมีกองร้อยกำลังทดแทนของกองพลและกองพันกำลังทดแทนของกองทัพบก จัดตั้งในยามสงครามหน่วยกำลังทดแทนเหล่านี้รับกำลังพลสำรองจากหน่วยฝึกทหารกองหนุน หรือกองร้อยฝึกของกองพันและเหล่าต่าง ๆ ตลอดจนศูนย์การฝึกกำลังทดแทน ส่วนการทดแทนเป็นหน่วยนั้นได้พิจารณาระดับกองร้อย กองพัน ของเหล่าทหารราบม้า ปืน เป็นหลัก เนื่องจากมีเกณฑ์การสูญเสียมากกว่าเหล่าอื่นกำลังพลสำรองที่เตรียมไว้เพื่อการทดแทนกำลังดังกล่าวคงใช้กำลังพลสำรองที่เหลือจากการเสริมกำลัง ซึ่งได้แก่ พลทหารกองหนุนประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๑ รุ่นปีที่ ๓ ส่วนนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนคงใช้กำลังที่เหลือจากการเสริมกำลัง

๓.๓ ให้ระบบกำลังสำรองในการขยายหน่วยจัดตั้งใหม่ยามสงครามให้มีจำนวนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์การขยายกำลังจัดตั้งหน่วยใหม่มักจะเตรียมการตั้งแต่จะเกิดสงครามหรือในภาวะสงครามเพื่อเรียกหรือระดมพลให้มีความพอเพียงกับความต้องการของสถานการณ์ แผนการขยายกำลังและจัดตั้งหน่วยใหม่นี้ต้องมีการเตรียมการตั้งแต่ยามปกติ การจัดหน่วยกองพลหนุนและกำลังพลสำรองจำนวนมากเท่าใดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และภัยคุกคามที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับประเทศชาติในระยะเวลาที่กำหนด และขึ้นอยู่กับฐานะการเงินของประเทศด้วย ส่วนกำลังพลสำรองที่จะใช้เพื่อการขยายกำลังจัดตั้งหน่วยใหม่ จะได้มาจากกำลังพลสำรองที่เหลือจากกำลังทดแทนและการเสริมกำลังแล้ว

แนวความคิดในการจัดหน่วยการปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยรบพิเศษ

แนวความคิดการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องยึดแนวความคิดในการจัดหน่วยการปฏิบัติและงานที่เกี่ยวข้องของหน่วยรบพิเศษ ให้มีความสอดคล้องกันโดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างที่มีความซับซ้อนแต่มีความอ่อนตัว สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาสำหรับการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษทุกครั้ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ลักษณะของการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยรบพิเศษ

๑.๑ การปฏิบัติการพิเศษ เป็นการกระทำของกำลังทหารและกึ่งทหารที่มีการจัดการฝึก และยุทธโศปกรณ์เป็นพิเศษ หรือโดยเฉพาะทางจิตวิทยาด้วยวิธีการไม่ตามแบบในพื้นที่ของข้าศึก พื้นที่ที่ถูกยึดครองหรือพื้นที่ที่มีความล่าแหลมทางการเมืองหรือประสานกับการปฏิบัติการของกำลังตามแบบการปฏิบัติการพิเศษ จะแตกต่างจากการปฏิบัติตามแบบในเรื่องระดับของการเสี่ยงเทคนิคในการปฏิบัติการวิธีการใช้

๑.๒ การปฏิบัติการพิเศษประกอบด้วยสงครามนอกแบบ, การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ, การป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศ, การปฏิบัติการโดยตรง, การลาดตระเวนพิเศษ, การต่อสู้การก่อการร้าย, การปฏิบัติการจิตวิทยา และกิจการพลเรือน นอกจากนี้ ยังมีกิจกรรมคู่ขนาน หรือ กิจกรรมเกี่ยวข้องอีกหลายประการ อาทิ การช่วยเหลือในการรักษาความปลอดภัย, การช่วยเหลือทางด้านมนุษยธรรม, การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด และการค้นหาและกู้ภัย รวมทั้งกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ

๑.๓ หน่วยรบพิเศษเป็นกำลังที่มีการจัดการฝึก และยุทธโศปกรณ์พิเศษ เพื่อดำเนินกิจกรรมปฏิบัติการพิเศษ หรือให้การสนับสนุนโดยตรงแก่หน่วยปฏิบัติการพิเศษอื่น ๆ เป็นกำลังที่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทของการอ้อมกำลัง หน่วยรบพิเศษจึงทำให้มีทางเลือกทางทหารเพื่อการตอบสนองต่อเสถียรภาพของชาติ ด้วยการเสี่ยงต่อผลประโยชน์ของชาติน้อยที่สุด

๒. หลักการของการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยรบพิเศษ

ในการปฏิบัติการทางยุทธวิธี หน่วยรบพิเศษจะปฏิบัติงานไปตามหลักพื้นฐานของการยุทธอากาศพื้นดิน หลักนิยมนี้นี้เป็นหลักนิยมที่เกื้อกูลต่อยุทธศาสตร์ที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

๒.๑ การปฏิบัติการพิเศษกับหลักนิยมการยุทธอากาศ – พื้นดิน ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษจะต้องประยุกต์ใช้หลักพื้นฐาน ของการยุทธอากาศ – พื้นดิน เพื่อก่อให้เกิดสภาพทางการเมือง – การทหารของการปฏิบัติการพิเศษ

๒.๒ การประยุกต์การใช้งานตามหลักการทำสงคราม

๒.๒.๑ หลักการดำรงความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่มอบให้แก่หน่วยรบพิเศษมักจะเป็นความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคมจิตวิทยา (ทั้งที่เป็นหน่วยทหาร) ในยามสงครามและยามความขัดแย้งอันยืดเยื้อ

๒.๒.๒ หลักการรุก การปฏิบัติการพิเศษเป็นการปฏิบัติที่แฝงไว้ด้วยการปฏิบัติการรุก สำหรับการใช้นิติหน่วยรบพิเศษในการปฏิบัติการเชิงรุกนั้น ควรมิวัตถุประสงค์เพื่อทำลายศักยภาพของฝ่ายข้าศึกเป็นพื้นฐาน

๒.๒.๓ หลักการรวมกำลัง ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษก็ต้องรวมอำนาจการรบของตนแม้จะเป็นการใช้เล่ห์กลโดยทางอ้อมก็ตาม เพื่อเป็นที่รู้สึกถึงความพยายามในการกระทำ

ของตนเป็นไปตามเวลาและสถานที่ที่ตั้งใจ หน่วยรบพิเศษจะต้องวางน้ำหนักของการใช้กำลังให้มีความสามารถ ณ จุดวิกฤติในการปฏิบัติการกิจของตน

๒.๒.๔ หลักการออมกำลัง วัตถุประสงค์ของการออมกำลังโดยใช้หน่วยรบพิเศษก็เพื่อจำกัดภัยคุกคามและทำลายเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ในพื้นที่ระวางป้องกัน ซึ่งหน่วยกำลังตามแบบไม่สามารถเข้าถึงได้ เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังส่วนอื่นไปวางในพื้นที่ที่เหมาะสมตามความต้องการเพื่อหันเหกำลังของฝ่ายข้าศึกให้เข้าไปสู่ยุทธบริเวณ

๒.๒.๕ หลักการดำเนินกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ เป็นการรวมขีดความสามารถในการแทรกซึมเข้า - ออกจากพื้นที่ที่ข้าศึกปิดกั้น หรือ ยึดครองอยู่เข้าวางกำลัง ณ จุดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาหน่วยรบพิเศษต้องยอมรับถึงความเสี่ยงที่ได้ใคร่ครวญแล้วเป็นอย่างดี

๒.๒.๖ หลักการเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อบรรลุหลักการเอกภาพในการบังคับบัญชาหน่วยรบพิเศษจะจัดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และไม่เป็นกลุ่มเป็นก้อนซึ่งจะเป็นการลดชั้นของหน่วยบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด

๒.๒.๗ หลักการรักษาความปลอดภัย ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษจึงต้องเน้นย้ำการรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ในห้วงเวลาของการวางแผนตามภารกิจ ในห้วงเวลาการปฏิบัติและภายหลังการสำเร็จภารกิจเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้เกิดผลดังกล่าว หน่วยรบพิเศษจะต้องมีระบบการตัดตอน การจัดแบ่งส่วนหรือมาตรการลวงไว้ด้วย

๒.๒.๘ หลักการจู่โจม หน่วยรบพิเศษสามารถบรรลุผลของหลักการจู่โจมด้วยการกระทำในสิ่งที่ไม่คาดคิด การปฏิบัติการพิเศษมักต้องการความกล้าหาญ จินตนาการ ความริเริ่ม และการปฏิบัติที่ห้าวหาญ

๒.๒.๙ หลักความง่าย แม้ว่าหน่วยรบพิเศษมักจะใช้วิธีการและยุทธโศปกรณ์ที่ไม่เป็นไปตามรูปแบบปกติทั่วไป แต่การวางแผนและการดำเนินกรวิธีจะต้องเป็นไปด้วยความง่ายและตรงตามวัตถุประสงค์

๒.๓ หลักสำคัญของการปฏิบัติการพิเศษ ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องรวมหลักสำคัญเหล่านี้เข้าไปในการวางแผนและการปฏิบัติการกิจของตนทุกครั้ง ถ้าต้องการที่จะใช้กำลังของตนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

๒.๓.๑ ความเข้าใจในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติการ ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องการดำรงการปฏิบัติการที่อ่อนตัว และปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความเป็นจริง

๒.๓.๒ ความตระหนักรู้ต่อการแสดงนัยทางการเมือง ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษจะต้องพิจารณาถึงผลกระทบทางการเมืองอันเกิดจากกิจกรรมทางทหารของตนไว้ด้วย

๒.๓.๓ การอำนวยความสะดวกต่อหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องพยายามให้เกิดเอกภาพในความพยายาม (ความประสานสอดคล้อง)

๒.๓.๔ ร้องขอความชัดเจนของภารกิจ และ เจตจำนงของผู้มีอำนาจตกลงใจ

๒.๓.๕ ประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของตนกับหน่วยที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

๒.๔ การเข้าเผชิญหน้าต่อภัยคุกคามอย่างพินิจพิเคราะห์ ผู้บังคับหน่วยดังกล่าวจะต้องเลือกเวลา สถานที่ และวิธีการในการปฏิบัติการพิเศษอย่างระมัดระวังและรอบคอบ

๒.๕ การพิจารณาถึงผลในระยะยาวผู้บังคับหน่วยรบพิเศษ จะต้องพิจารณา และใคร่ครวญต่อปัญหาการเมือง การทหาร และจิตวิทยา ในขอบเขตที่กว้างขวางกว่าและพัฒนา แนวทางในการแก้ปัญหาไว้ในระยะยาว ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษจะต้องไม่ทำความเสียหายต่อความสำเร็จ แห่งวัตถุประสงค์ระยะยาวของชาติและยุทธวิธีด้วยความปรารถนาที่จะให้เกิดผลทันทีหรือระยะสั้น

๒.๖ ความชอบธรรมและความน่าเชื่อถือได้ของการปฏิบัติการพิเศษ ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องมั่นใจว่า มีการทบทวนทางกฎหมายโดยที่ปรึกษาทางกฎหมายของตนในทุก ลักษณะของการวางแผนตามภารกิจ และการดำเนินการปฏิบัติการพิเศษ

๒.๗ การคาดหมาย และควบคุมผลกระทบทางจิตวิทยา ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษ จะต้องสนธิการปฏิบัติการจิตวิทยาเข้าไปในทุกกิจกรรมของตนเพื่อควบคุมผลกระทบดังกล่าวด้วย

๒.๘ การประยุกต์ใช้ขีดความสามารถทางอ้อม ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องหลีกเลี่ยง การบีบบังคับหรือกีดกัน เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มหรือรัฐบาลเหล่านั้นมีอำนาจ และรับผิดชอบในขั้นต้นต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการปฏิบัติการผสม

๒.๙ การพัฒนาทางเลือกหลายทาง ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษจะต้องดำรงไว้ ซึ่งความอ่อนตัวในการปฏิบัติการของตนด้วยการพัฒนาทางเลือกในพิสัยและแผนฉุกเฉินที่กว้างขวางกว่า

๒.๑๐ ความมั่นใจว่าสามารถดำรงการปฏิบัติไว้ได้ในระยะยาว ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษ ต้องตระหนักถึงถึงความจำเป็นของความยืดหยุ่นอดทนและความต่อเนื่องของการปฏิบัติ

๒.๑๑ การสนับสนุนการข่าวกรองอย่างเพียงพอ ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องกำหนด ความสำคัญ และความเร่งด่วนในการต้องการข่าวสารของตน โดยต้องกำหนดหัวข้อข่าวสารสำคัญ และข่าวสารมีค่าที่พึงมีขึ้น

๒.๑๒ ความสมดุลของความปลอดภัย กับการปฏิบัติอย่างมีการสอดประสาน ผู้บังคับหน่วยรบพิเศษต้องแก้ไขความขัดแย้งต่อความต้องการดังกล่าว ทั้งในขั้นการวางแผนและ ขั้นการปฏิบัติการ การรักษาความปลอดภัยที่ไม่เพียงพอ อาจทำให้การปฏิบัติการอยู่ในอันตราย

๓. บทบาทของหน่วยรบพิเศษในยามสงบและขัดแย้ง

บทบาทของหน่วยรบพิเศษจะแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมและระดับ ของกิจกรรมที่เกิดขึ้น หน่วยรบพิเศษนอกจากจะเป็นกำลังรบติดอาวุธของการปฏิบัติการสงคราม นอกแบบแล้ว ยังเป็นกำลังส่วนหนึ่งที่ใช้ในการผสมกับกำลังรบตามแบบในการปฏิบัติการติดตาม หน้าที่ของกำลังรบตามแบบเหล่านี้ต่าง ๆ นอกจากนั้นยังต้องอาศัยการใช้การปฏิบัติการจิตวิทยา การใช้ อากาศยานและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษอย่าง เป็นอิสระแนวความคิดตาม อจย. ของหน่วยรบพิเศษจากภารกิจและงานของหน่วยรบพิเศษ จึงมีการ จัดส่วนต่าง ๆ เป็น สป.รพศ. เพื่อปฏิบัติการกิจโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นชุดที่ประกอบขึ้นจากบุคคล ที่ถูกคัดเลือกแล้วจำนวน ๑๒ นาย

๓.๑ ยามปกติ

๓.๑.๑ หน่วยรบพิเศษมีบทบาท ทั้งในการป้องกันและการป้องปราม ในยามปกติในบทบาทการป้องกันนั้นหน่วยรบพิเศษ อาจจะถูกกำหนดให้รับภารกิจในการป้องกันและพัฒนาภายในให้กับมิตรประเทศ

๓.๑.๒ ในยามปกติกิจกรรมในการฝึกทั้งหลายของหน่วยรบพิเศษ คงมีความสำคัญทางการปฏิบัติในโลกที่เป็นจริง เช่น การใช้กำลังในการปฏิบัติการรักษาความสงบหรือการใช้กำลังในการรักษาสันติภาพ

๓.๒ ในสถานการณ์ความขัดแย้งใกล้เกิดสงคราม หน่วยรบพิเศษจะเป็นทางเลือกของหน่วยบัญชาการระดับสูง เพื่อป้องกันหรือจำกัดความต้องการในการใช้กำลังรบตามแบบ เช่น การปฏิบัติการกิจโดยตรงโดยเปิดเผย หรือการต่อสู้การก่อการร้ายอาจปรากฏเป็นภาพที่แจ้งชัดมากเกินไปหน่วยรบพิเศษมีประโยชน์อย่างมากในยามขัดแย้งใกล้เกิดสงครามนอกจากนี้หน่วยรบพิเศษยังสามารถปฏิบัติการป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศ เพื่อสนับสนุนรัฐบาลฝ่ายเดียวกันในการต่อต้านการคุกคามของผู้ก่อความไม่สงบ คือ การให้คำแนะนำ การฝึก และการช่วยเหลือกำลังทหารและกำลังกึ่งทหารของประเทศเจ้าบ้าน รวมทั้งหน่วยรบพิเศษสามารถดำเนินภารกิจสงครามนอกแบบเพื่อสนับสนุนขบวนการก่อความไม่สงบ หรือองค์กรจัดตั้งกลุ่มต่อต้านติดต่อและหน่วยรบพิเศษสามารถดำเนินภารกิจในการปฏิบัติการโดยตรง หรือภารกิจลาดตระเวนพิเศษเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฉุกเฉิน การปฏิบัติการฉุกเฉินหน่วยรบพิเศษ จะดำเนินงานตามภารกิจเพื่อเข้าร่วมในการปฏิบัติการฉุกเฉิน ทั้งอย่างตามลำพัง และร่วมกับกำลังทหารอื่น ๆ หรือองค์กรที่หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐบาล

๓.๓ การป้องกันและการปราบปรามการก่อความไม่สงบ

๓.๓.๑ การป้องกันและการปราบปรามการก่อความไม่สงบ เป็นการดำรงไว้ซึ่งสถานะทางกฎหมายและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

๓.๓.๒ ยุทธศาสตร์ในการ ปปส. โดยส่วนรวมเป็นการพัฒนา และป้องกันภายใน โดยใช้พลังอำนาจแห่งชาติของรัฐบาล ยุทธศาสตร์ในการ ปปส. เป็นการพัฒนาและป้องกันภายในประกอบด้วย ๔ ปัจจัยหลัก คือ

๓.๓.๒.๑ การพัฒนาที่สมดุล

๓.๓.๒.๒ การรักษาความปลอดภัย

๓.๓.๒.๓ การระดมสรรพกำลัง

๓.๓.๒.๔ การทำลายองค์กรก่อความไม่สงบ

๓.๓.๒.๕ หลักการในการ ปปส. ประกอบด้วย ๔ ประการ คือ เอกภาพในการปฏิบัติ, ใช้ข่าวกรองให้มากที่สุด, ลดความรุนแรงให้เหลือน้อยที่สุด และรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ

๓.๔ หน่วยรบพิเศษ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติการฉุกเฉินหรือเผชิญเหตุแต่เพียงลำพัง ปฏิบัติการร่วมกับกองทหารหรือหน่วยงานของรัฐบาลอื่น ๆ การปฏิบัติการฉุกเฉินหรือเผชิญเหตุ ประกอบด้วย

๓.๔.๑ การโจมตีและการโฉบฉวย

- ๓.๔.๒ การกู้ภัยและการนำกลับ
- ๓.๔.๓ การส่งกลับที่มีใช้กำลังรบ
- ๓.๔.๔ การให้การช่วงเหลือในการรักษาความปลอดภัย
- ๓.๔.๕ การบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๔.๖ สงครามนอกแบบ
- ๓.๔.๗ การสนับสนุนผู้มีอำนาจหน้าที่ของฝ่ายพลเรือน
- ๓.๔.๘ การรักษาสันติภาพ

๓.๕ การก่อการร้าย เป็นการปฏิบัติการที่ใช้ความรุนแรงหรือทำการคุกคามต่อเป้าหมายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทางการเมือง ศาสนา หรือ ความต้องการ สำหรับการก่อการร้ายอาจมีบางประเทศที่ใช้การก่อการร้ายเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างพลังอำนาจของตน

๓.๖ ในสงครามจำกัดและสงครามทั่วไป หน่วยรบพิเศษสามารถปฏิบัติการได้ทั้งในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี เพื่อให้เกิดอิทธิพลเหนือการปฏิบัติการทางลีก การรบประชิดและการปฏิบัติการในเขตหลัง การใช้หน่วยพิเศษขึ้นอยู่กับภารกิจที่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติการหน่วยรบพิเศษสามารถปฏิบัติการในพื้นที่ใด ๆ ก็ได้ กล่าวคือในทางลีก การรบประชิดและในเขตหลัง

๓.๖.๑ ในระดับยุทธศาสตร์หน่วยรบพิเศษจะมุ่งปฏิบัติการทำลายขีดความสามารถ พลังอำนาจ และกำลังรบของฝ่ายข้าศึกในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง

๓.๖.๒ ในยุทธศาสตร์ระดับชาติ บทบาททางยุทธศาสตร์ของหน่วยรบพิเศษจะเน้นที่ขีดความสามารถในการดำเนินการเป็นปฏิบัติการระยะยาวของฝ่ายข้าศึก

๓.๖.๒.๑ รวบรวมและรายงานข่าวสารที่มีความสำคัญ ทางยุทธศาสตร์ชาติ

๓.๖.๒.๒ พัฒนาและสนับสนุนการก่อความไม่สงบในเขตหลังทางยุทธศาสตร์ของฝ่ายข้าศึก

๓.๖.๒.๓ คุ้มครองเส้นทางคมนาคมทางยุทธศาสตร์ในเขตหลังของยุทธบริเวณทางยุทธศาสตร์ของฝ่ายเราที่ได้รับการคุกคามจากฝ่ายข้าศึก

๓.๖.๒.๔ บรรลุภารกิจอื่นที่แสดงนัยทางยุทธศาสตร์แต่ไม่มีผลให้เกิดการปฏิบัติการทางทหารตามแบบในระยะใกล้

๓.๖.๓ หน่วยรบพิเศษยังสนับสนุนแผนการทัพ ในยุทธบริเวณของผู้บัญชาการร่วมด้วยการปฏิบัติการทางลีก เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ทหารในยุทธบริเวณอาจใช้ ขป.รพศ. อาจปฏิบัติการกิจลาดตระเวนพิเศษ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

๓.๖.๓.๑ เปลี่ยนแปลงการเคลื่อนที่และจังหวะในการปฏิบัติการของฝ่ายข้าศึก

๓.๖.๓.๒ ป้องกันฝ่ายข้าศึกจากการปฏิบัติการ ในยุทธบริเวณทางยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง

๓.๖.๓.๓ หน่วยรบพิเศษยังปฏิบัติการพิเศษในฐานะที่เป็นหน่วยกำลังทางยุทธศาสตร์ในยุทธบริเวณระดับรองซึ่งอาจรวมถึงภารกิจการป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศในเขตหลังทางยุทธศาสตร์ของยุทธบริเวณด้วย

๓.๖.๔ การปฏิบัติการทางลึกลงในยุทธบริเวณ การปฏิบัติการทางลึกลงมีความมุ่งหมายดังนี้

๓.๖.๔.๑ สนับสนุนการปฏิบัติการทางลึกลงของยุทธบริเวณที่อยู่นอกเหนือขอบเขตแนวจำกัดการรุก (ด้านหน้า) ของพื้นที่ปฏิบัติการของกำลังรบตามแบบ

๓.๖.๔.๒ มีบทบาทในการอ้อมกำลังในยุทธบริเวณ

๓.๖.๔.๓ เข้าร่วมสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและขยายผลต่อองค์การต่อต้าน

๓.๖.๕ ในระดับยุทธการหน่วยรบพิเศษจะสนับสนุนผู้บัญชาการยุทธบริเวณและ ผ.บ.กำลังรบทางบก กำลังรบทางอากาศและกำลังรบทางเรือที่เป็นหน่วยรอง การปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ มีผลกระทบระยะใกล้ต่อการปฏิบัติการในปัจจุบันของยุทธบริเวณ นอกจากนั้นหน่วยรบพิเศษยังสามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

๓.๖.๕.๑ รวบรวมและรายงานข่าวสารทางทหารที่มีความสำคัญทางยุทธการ

๓.๖.๕.๒ กำบังปีกเปิดของผู้บัญชาการกำลังรบทางบก

๓.๖.๕.๓ โจมตีหรือรักษา (ในห้วงเวลาสั้น) ต่อสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญทางยุทธการ

๓.๖.๕.๔ หันเหกำลังข้าศึกออกจากกำลังปฏิบัติการหลัก

๓.๖.๖ ในระดับยุทธวิธีหน่วยรบพิเศษจะสนับสนุน (การรับการสนับสนุน) กำลังทหารตามแบบ ณ เวลาเมื่อใดก็ตาม ที่พื้นที่ปฏิบัติการของกำลังทหารตามแบบครอบคลุมถึง

อนึ่ง จะได้เปรียบอำนาจการยิงด้วยวิธีการจู่โจมและวิธีการฝึกที่เหนือกว่า ภารกิจของหน่วยรบพิเศษจะขึ้นอยู่กับเตรียมการก่อนปฏิบัติการกิจอย่างรอบคอบรวมทั้งมีการเตรียมการสำหรับการรบประชิด ที่พร้อมจะเกิดขึ้นได้ในทุกโอกาสและสถานที่

๓.๖.๗ ในระหว่างสงครามจำกัด หรือ สงครามทั่วไปนั้นหน่วยรบพิเศษอาจปฏิบัติการในพื้นที่เขตหลังของฝ่ายเดียวกัน

อนึ่ง การปฏิบัติการเขตหลังของหน่วยรบพิเศษเป็นการป้องกันมากกว่าการตอบโต้

๓.๖.๘ เมื่อการสู้รบสิ้นสุดลงหน่วยรบพิเศษจะมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมเสริมความมั่นคง ขป.รพศ. จะอำนวยความสะดวกแต่เน้นในการส่งกำลังตามแบบเข้ามาวางกำลังใหม่โดยการช่วยเหลือในการรักษาความปลอดภัยและป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศ

๔. การวางแผนดำเนินงานและสนับสนุนของหน่วยรบพิเศษ

การปฏิบัติการพิเศษ ในทุกสภาพแวดล้อมทางยุทธการและตลอดความต่อเนื่องของการยุทธ ทบ. การกิจของหน่วยรบพิเศษ จะเป็นการกิจที่ต้องมีการปรับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

๔.๑ กิจกรรมหลักของการปฏิบัติการพิเศษ

๔.๑.๑ สงครามนอกแบบเป็นการปฏิบัติการทางทหารและกึ่งทหารในดินแดนที่ข้าศึกยึดครองหรือข้าศึกมีอิทธิพล ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ การสงครามกองโจร, การบ่อนทำลาย, การก่อวินาศกรรม, การลี้ดลอบหลบหนี และการปฏิบัติโดยตรง

ลักษณะที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของสงครามนอกแบบก็คือ มีการดำเนินการอยู่ก่อนหน้าแล้ว โดยประชาชนในท้องถิ่นหรือประชาชนชาวพื้นเมืองนั้น ๆ ซึ่งจะต้องได้รับการจัดตั้ง ฝึกอบรม ประกอบกำลังอาวุธ / ยุทธโศปกรณ์ และการสนับสนุนรวมทั้งการชี้้นำการปฏิบัติในระดับความเข้มข้นที่แปรเปลี่ยนไปตามทรัพยากร หรือ การสนับสนุนจากภายนอกประเทศ

หน่วยรบพิเศษสามารถพัฒนาศักยภาพของกลุ่มต่อต้านไปสู่การจัดตั้งขบวนการต่อต้านที่มีขีดความสามารถอย่างเด่นชัด ขั้นตอนในการปฏิบัติการสงครามนอกแบบ ๗ ขั้นตอน ได้แก่ การเตรียมการทางจิตวิทยา การติดต่อเริ่มแรกการแทรกซึมเข้า การจัดตั้งการเสริมสร้างกำลัง การใช้กองโจรทำการรบและการปลดปล่อย

๔.๑.๒ การป้องกัน และ ปรามปรามการก่อความไม่สงบเป็นการปฏิบัติการทางทหาร กึ่งทหาร การเมือง จิตวิทยา และกิจการพลเรือน เพื่อเอาชนะการก่อความไม่สงบ ประกอบด้วยกำหนดหลัก ๓ ประการ ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและช่วยเหลือประชาชน การพิทักษ์ประชาชนและทรัพยากร การปรามปรามกองกำลังติดอาวุธ กำหนดการเสริม ๒ ประการ ได้แก่ การปฏิบัติการข่าวกรอง และการปฏิบัติการจิตวิทยา

๔.๑.๓ การปฏิบัติการจิตวิทยา เป็นการใช้สงครามจิตวิทยาและกิจกรรมทางจิตวิทยาอื่น ๆ ที่วางแผนไว้ให้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น อารมณ์ ท่าที (ทัศนคติ) และพฤติกรรมของฝ่ายตรงข้าม เป็นกลาง และฝ่ายเดียวกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของชาติ เป็นการปฏิบัติหลังแนวข้าศึกเป็นการดำเนินการยิงของชุดปฏิบัติการขนาดเล็ก

๔.๑.๔ การป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศ เป็นการมีส่วนร่วมทั้งทางพลเรือนและทางทหารจากรัฐบาลอีกประเทศหนึ่ง ที่ปฏิบัติตามข้อตกลงให้ความช่วยเหลือต่อรัฐบาลของอีกประเทศหนึ่ง ที่เป็นมิตรประเทศ หรือประเทศที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างเสถียรภาพหรือความมั่นคงให้กับรัฐบาล และประเทศของผู้รับความช่วยเหลือ ให้รอดพ้นจากการบ่อนทำลายหรือกระทำใด ๆ ที่จะก่อให้เกิดการก่อความไม่สงบ และล้มล้างรัฐบาลของประเทศนั้น

๔.๑.๕ การปฏิบัติการโดยตรง เป็นการปฏิบัติการทางทหารในห้วงเวลาสั้น ๆ ในลักษณะเชิงรุกด้วยกำลังขนาดเล็กจากหน่วยปฏิบัติการพิเศษ (หน่วยรบพิเศษ / หน่วยจู่โจม) เพื่อยึดทำลายหรือก่อความเสียหายให้กับเป้าหมายเฉพาะจับเชลยคั่นหานำกลับบุคคลสำคัญหรือสิ่งอุปกรณ์สำคัญ / ทรัพยากรสำคัญตามที่กำหนด

๔.๑.๖ การลาดตระเวนพิเศษ เป็นการปฏิบัติการลาดตระเวนเฝ้าตรวจที่ปฏิบัติโดยหน่วยรบพิเศษ เพื่อรวบรวมและพิสูจน์ทราบข่าวสารเกี่ยวกับ ขีดความสามารถ เจตนารมณ์

และความเคลื่อนไหวของข้าศึก หรือเกี่ยวกับสภาพทางอุตุนิยมวิทยา อุทกศาสตร์ ภูมิศาสตร์ และประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติการนอกจากนี้ยังรวมถึงการค้นหาเป้าหมาย การประเมินค่าพื้นที่ และการลาดตระเวนภายหลังการโจมตี

๔.๑.๗ การต่อสู้การก่อการร้าย เป็นการปฏิบัติเพื่อขัดขวางการก่อการร้าย ที่รวมเอามาตรการต่อต้านการก่อการร้าย เป็นมาตรการเชิงรับและมาตรการตอบโต้การก่อการร้าย เป็นมาตรการเชิงรุก กองทัพบกโดยหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้การสนับสนุนรัฐบาลในการต่อสู้ การก่อการร้ายโดยเฉพาะการก่อการร้ายภายใน

๕. การจัดหน่วยและพันธกิจของหน่วยรบพิเศษ (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ)

การจัดหน่วยรบพิเศษของกองทัพบกไทยมีรูปแบบการจัดกำลังและอาวุธยุทโธปกรณ์ที่เหมาะสมจะใช้ในการปฏิบัติการพิเศษโดยบางครั้งอาจจะต้องเพิ่มเติมกำลังด้วย หน่วยสนับสนุนการรบและหน่วยสนับสนุนการช่วยรบตามความจำเป็น การใช้หน่วยรบพิเศษในบทบาทอื่น ๆ จำเป็นต้องเพิ่มเติมกำลังหรือจัดกำลังในรูปแบบการจัดเฉพาะกิจใหม่เป็นการชั่วคราว ในห้วงระยะเวลาสั้น ๆ หน่วยรบพิเศษประกอบด้วยกำลังพลที่ได้รับการฝึกเบื้องต้น และการฝึกชำนาญการทหารเป็นพิเศษ ประกอบกำลังเป็นหน่วยอเนกประสงค์ ลักษณะการจัดกำลังในหน่วยรบพิเศษทุกระดับถือว่าเป็นหน่วยกำลังรบทางยุทธศาสตร์

หน่วยรบพิเศษมีขีดความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับบัญชาอำนวยการปฏิบัติการรบ การข่าวกรอง การใช้อาวุธและยุทธวิธีการติดต่อสื่อสาร การแพทย์ การช่างสนาม การระเบิดทำลาย การส่งกำลังบำรุง การให้การฝึกสอน การเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำในการดำเนินการสงครามนอกแบบ การปฏิบัติการโดยตรง การลาดตระเวนพิเศษ การป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศ การต่อสู้การก่อการร้าย การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบการปฏิบัติการจิตวิทยาและกิจการพลเรือนรวมทั้งการปฏิบัติการกิจในกิจกรรมพิเศษอื่น ๆ

หน่วยรบพิเศษ เป็นหน่วยแจ้เง็องภัยทางยุทธศาสตร์ ทำงานเป็นชุดขนาดเล็ก มีขีดความสามารถในการสร้างตัวแทนช่วยงาน รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการข่าวและงานปฏิบัติการด้านจิตวิทยาควบคู่กันไปด้วย

๕.๑ ประวัติความเป็นมา ในอดีตที่ผ่านมาบรรพบุรุษของไทยแต่โบราณ ได้ต่อสู้เพื่อปกป้องเอกราชของบ้านเมืองมาหลายต่อหลายครั้ง สมรภูมิต่าง ๆ ซึ่งได้พัฒนารูปแบบมาจนเป็น “สงครามพิเศษ” ในปัจจุบัน จากภาวะสงครามอันเนื่องมาจากการขยายตัวของลัทธิคอมมิวนิสต์ ซึ่งมุ่งกระทำต่อภูมิภาคของโลก ส่งผลให้ประเทศไทยไม่อาจรอดพ้นจากภัยคุกคามดังกล่าวได้

บทเรียนจากสงครามโลกครั้งที่ ๒ และสงครามอินโดจีนที่ได้มีการใช้กำลังประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และที่สำคัญ ลดภัยคุกคามจากภายนอกประเทศได้ จึงมีการจัดตั้งหน่วยรบพิเศษขึ้นเป็นหน่วยแรก เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๔๙๗ ที่บ้านป่าหวาย ตำบลป่าตาลอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี ใช้ชื่อว่า “กองพันทหารพลร่ม” หรือที่รู้จักกันในนาม “พลร่มป่าหวาย”

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๐๘ หลังวันเสียงปืนแตก ที่อำเภอเรณูนคร จังหวัดนครพนม พรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ได้เริ่มทำสงครามประชาชนเพื่อล้มล้างรัฐบาล เพื่อให้เกิดเอกภาพ

ในการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ กองทัพบกได้จัดตั้ง “ศูนย์สงครามพิเศษ” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่หลัก ๓ ประการ

ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๒๕ สถานการณ์การต่อสู้ด้วยอาวุธภายในประเทศได้เบาบางลง ขณะเดียวกันประเทศไทยต้องเผชิญกับภัยคุกคามจากภายนอกประเทศ กองทัพบกจึงได้จัดตั้ง หน่วยรบพิเศษเข้าปฏิบัติการ และได้จัดตั้งกองพลรบพิเศษที่ ๑, กองพลรบพิเศษที่ ๒ ต่อมา เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๕ ได้มีการจัดตั้ง “หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ” ขึ้นเพื่อทำหน้าที่ เป็นหน่วยบังคับบัญชากำลังรบพิเศษทั้งปวงแทนศูนย์สงครามพิเศษ โดยให้ศูนย์สงครามพิเศษทำหน้าที่เป็นหน่วยสายวิทยาการเพื่อดำเนินงานด้านการฝึกศึกษาอย่างเดียวกันเป็นหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในปัจจุบัน เทียบเท่ากองทัพอากาศ มีภารกิจเกี่ยวกับการสงครามพิเศษทั้งปวง ตั้งแต่การวางแผน อำนวยการกำกับการทั้งด้านการฝึกศึกษาและปฏิบัติงานเป็นหน่วยหวังผลทางยุทธศาสตร์ มีบทบาทในการอ้อมกำลังและขัดเขยอำนาจกำลังรบที่เสียเปรียบ การปฏิบัติงานของหน่วยจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ยามปกติในพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๒ บทบาทและภารกิจหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นหน่วยปฏิบัติการที่หวังผลทั้งทางยุทธศาสตร์และทางยุทธวิธี มีบทบาทเป็นหน่วยขัดเขยอำนาจกำลังรบที่เสียเปรียบและเป็นหน่วยอ้อมกำลังให้กับกองทัพบก

๕.๓ หน้าที่หน่วยสงครามพิเศษ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีหน้าที่เตรียมแผนยุทธการ อำนวยการและดำเนินการปฏิบัติการพิเศษในพื้นที่รับผิดชอบ งานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพิเศษทั้งปวงนั้น อาจจะกำหนดงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

๕.๓.๑ เตรียมแผนยุทธการในเรื่องการปฏิบัติการพิเศษ

๕.๓.๒ เตรียมการ อำนวยการและดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติการพิเศษ ในพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๓.๓ กำหนดความเร่งด่วนของพื้นที่ปฏิบัติการ

๕.๓.๔ จัดหา เก็บรักษาและแจกจ่ายข่าวกรองที่ใช้สนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ

๕.๓.๕ แบ่งมอบภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติการให้แก่หน่วยรองเพื่อเตรียมการปฏิบัติการพิเศษที่จะเกิดขึ้น

๕.๓.๖ พัฒนาแผนยุทธการ แผนธุรการ แผนส่งกำลังบำรุงและแผนการติดต่อสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษให้ทันสมัยอยู่เสมอ

๕.๓.๗ วางแผนและดำเนินการฝึกหน่วยในความรับผิดชอบ และประสานการปฏิบัติกับเหล่าทัพอื่น เพื่อฝึกผสมเหล่าเกี่ยวกับการปฏิบัติการพิเศษ

๕.๓.๘ ดำรงการติดต่อสื่อสารกับหน่วยทหาร หน่วยพลเรือน เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษ

๕.๔ ภารกิจหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๕.๔.๑ วางแผนอำนวยการประสานงาน กำกับการและปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติการพิเศษ

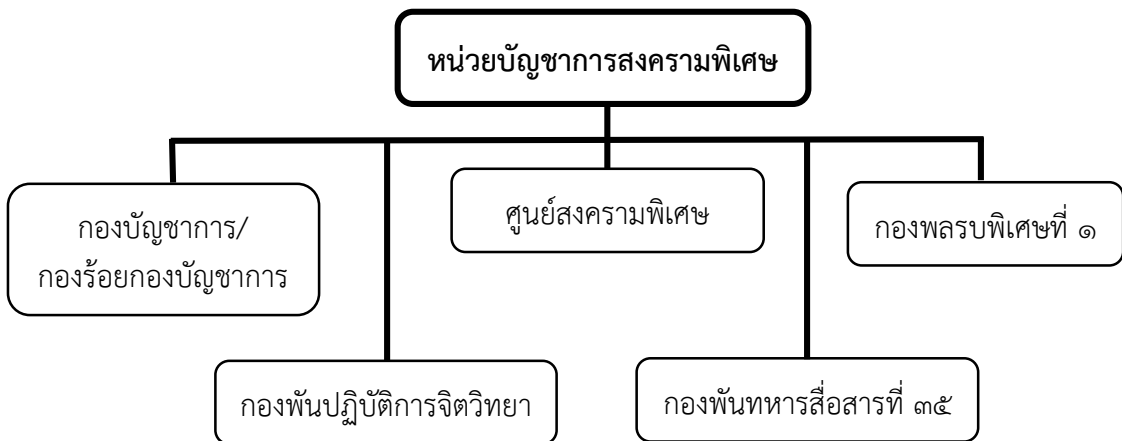
๕.๔.๒ วางแผนอำนวยการ กำกับการ ดำเนินการฝึกและศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติการพิเศษ การส่งกำลังทางอากาศ

๕.๔.๓ ดำเนินการวิจัยพัฒนากำหนดหลักนิยมและทำตำราในทางวิทยาการที่เกี่ยวข้อง

๕.๔.๔ ปกครองบังคับบัญชาหน่วยที่กลาโหมกำหนด

๕.๕ โครงสร้างการจัดหน่วยสงครามพิเศษในปัจจุบัน (หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ)

แผนภาพที่ ๒ – ๑ โครงสร้างการจัดของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ



ที่มา : กองยุทธการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

สรุปรายละเอียด จากโครงสร้างโดยกำหนดประเภทของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ตามโครงสร้างการจัดการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษและหน่วยในปัจจุบันสามารถจัดประเภทหน่วยดังกล่าวเป็น ๔ ส่วนตามหน้าที่ดังนี้

๑. ส่วนบังคับบัญชา ได้แก่ กองบัญชาการและกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒. ส่วนกำลังรบ ได้แก่ กองพลรบพิเศษที่ ๑

๓. ส่วนสนับสนุน ได้แก่ กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ (สนับสนุนการรบ) และกองพลการส่งทางอากาศ (ส่วนสนับสนุนการช่วยรบ)

๔. ส่วนการศึกษา ได้แก่ ศูนย์สงครามพิเศษ

๕.๖ การมอบหมายภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้มีการกำหนดภารกิจในการปฏิบัติการอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมกำลังอย่างเหมาะสม มุ่งไปสู่การใช้กำลังอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๕.๖.๑ หน่วยรบพิเศษ ได้แก่ กรมรบพิเศษที่ ๑, กรมรบพิเศษที่ ๒, กรมรบพิเศษที่ ๔ และกรมรบพิเศษที่ ๕ รับผิดชอบการปฏิบัติการสงครามนอกแบบ, การป้องกันและปราบปรามการก่อความไม่สงบ, การป้องกันภายในให้กับมิตรประเทศและการลาดตระเวนพิเศษ

๕.๖.๒ หน่วยปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ กรมรบพิเศษที่ ๓ รักษาพระองค์ รับผิดชอบการปฏิบัติการโดยตรง, การลาดตระเวนพิเศษ, การต่อสู้การก่อการร้าย รวมทั้งภารกิจพิเศษอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบ

๕.๖.๓ หน่วยปฏิบัติการจิตวิทยา ได้แก่ กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา รับผิดชอบ การปฏิบัติการจิตวิทยา สนับสนุนการปฏิบัติการพิเศษในพื้นที่ระวางป้องกัน, การปฏิบัติการจิตวิทยา สนับสนุนการรบให้กับหน่วยทางยุทธวิธีในพื้นที่การรบและการปฏิบัติการจิตวิทยาสนับสนุนการรักษา ความมั่นคงภายในพื้นที่ส่วนหลัง

๕.๗ ชุดปฏิบัติการรบพิเศษ หัวใจของปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ คือ ชุดปฏิบัติการรบพิเศษ (ขบ.รพศ.) ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว หมายถึง ชุดปฏิบัติการรบพิเศษ ประเภท ก อันเป็นการจัดหน่วยงาน แต่มีการผสมอาวุธหลายชนิด ปฏิบัติการพิเศษมีองค์ประกอบกำลังพล ๑๒ นายดังนี้

- ๕.๗.๑ ผู้บังคับการชุดปฏิบัติการพิเศษ (ผบ.ขบ.) อัครา ร้อยเอก
- ๕.๗.๒ รองผู้บังคับบัญชาชุดปฏิบัติการพิเศษ (รอง ผบ.ขบ.) อัคราร้อยโท
- ๕.๗.๓ นายสิบยุทธการ (ส.ยุทธการ) อัครา จำสิบเอก
- ๕.๗.๔ นายสิบการข่าว (ส.การข่าว) อัครา จำสิบเอก
- ๕.๗.๕ นายสิบอาวุธหนัก (ส.อาวุธหนัก) อัครา สิบเอก
- ๕.๗.๖ นายสิบอาวุธเบา (ส.อาวุธเบา) อัครา สิบเอก
- ๕.๗.๗ นายสิบสื่อสาร (ส.สื่อสาร) อัครา สิบเอก
- ๕.๗.๘ นายสิบวิทยุโทรเลข (พจน.วิทยุโทรเลข) อัครา สิบเอก
- ๕.๗.๙ นายสิบพยาบาล (ส.พยาบาล) อัครา สิบเอก
- ๕.๗.๑๐ นายสิบการช่าง/การทำลาย (ส.การช่าง/การทำลาย) อัครา สิบเอก

๖. คุณลักษณะนักรบพิเศษ ๕ ประการ

๖.๑ เป็นนักรบที่ดี ต้องมีลักษณะการเป็นผู้นำ มีอุดมการณ์อันสูงส่งมีศิลปะผู้นำกับการบริหารงาน มีความเชี่ยวชาญใช้อาวุธยุทธโศปกรณ์ มีวินัยเยียม มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีจิตใจห้าวหาญ อดทน อดกลั้น กล้าหาญ เสียสละ สามารถปฏิบัติการในสนามรบได้ ทุกภูมิประเทศ และลมฟ้าอากาศ ตลอดจนทุกสภาพแวดล้อม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับบรรจุมอบ บรรลุภารกิจเป็นผลสำเร็จ ทั้งมีประสิทธิภาพโดยไม่ย่อท้อตลอดจนจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล

๖.๒ เป็นนักปฏิบัติการข่าวที่ดี ต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการข่าว มีความเชี่ยวชาญในการข่าวทุก ๆ ด้านตามวงรอบการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น การแจ้งเตือนข่าวสาร การรายงานข่าวสาร การต่อต้านข่าวกรอง โดยสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม และสถานการณ์ให้กับหน่วยที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

๖.๓ เป็นฝ่ายอำนวยการที่ดี ต้องสามารถให้ข่าวสารและข้อเสนอแนะข้อตกลงใจ ให้กับผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานทั้งกำลังพลของหน่วยรบพิเศษและหน่วยรบตามแบบ โดยเฉพาะ กองทัพอากาศและกำลังป้องกันประเทศ อีกทั้งสามารถริเริ่มการวางแผน เสนอความต้องการในอนาคต แปลงแผนให้เป็นคำสั่ง ติดตามผลการปฏิบัติตามแผนพัฒนาปรับปรุงข้อเสนอแนะ หรือหนทางปฏิบัติ ด้วยความรู้ทางวิชาการและความเหมาะสมตามสถานการณ์ภายใต้กรอบนโยบาย โดยสามารถ เป็นฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อเสนอแนะหน่วยที่เกี่ยวข้องในการใช้หน่วยรบพิเศษอย่างเหมาะสม

๖.๔ เป็นครูที่ดี ต้องมีความรู้ดี มีความเชี่ยวชาญในด้านการฝึกอบรมและมีความรู้พิเศษเฉพาะทาง เช่น การจัดทำแผนและกำหนดหลักสูตรการติดต่อประสานงาน การจัดทำเอกสารวิชาการ สามารถเป็นผู้บรรยาย ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ ทั้งในเรื่องยุทธวิธีและความเชี่ยวชาญเฉพาะหน้าที่ ที่ตนเองรับผิดชอบให้กับหน่วยรบตามแบบ, หน่วยกำลังกึ่งทหารและกำลังประชาชนได้ มีทักษะและเทคนิคในการพูดสนทนา โดยจะต้องมีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๖.๕ เป็นนักจัดตั้งที่ดี ต้องมีความเป็นนักจิตวิทยา, มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ประชาสัมพันธ์พร้อมกับเป็นนักปลุกกระตือรือร้นต้องมีอิทธิพลเหนือจิตใจของกลุ่มเป้าหมายสามารถทำให้เขาเชื่อและชอบ ไม่ทำให้เกิดความรำคาญและรังเกียจ ทั้งนี้จะต้องชักนำและชี้แนะให้เขาคิดอย่างที่เราคิด ให้เขาปฏิบัติในสิ่งที่เราอยากให้ปฏิบัติเพื่อให้การจัดตั้งบรรลุผลไปสู่การใช้งานตามแผนและโครงการที่กำหนด

๗. แผนการพัฒนากองทัพบกปี ๖๐ - ๖๔ กับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๗.๑ การเตรียมกำลัง พิจารณาปรับปรุง ทบทวน โครงสร้างการจัดกองพลดำเนินกลยุทธ์ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมในปัจจุบัน โดยกองพลรบพิเศษให้พัฒนาเสริมสร้างหน่วยรบพิเศษของกองพล ให้สามารถเป็นหน่วยแจ่งเตือนทางยุทธศาสตร์และยุทธวิธี เป็นหน่วยชดเชยอำนาจกำลังรบที่เสียเปรียบ เป็นหน่วยอ้อมกำลังทางยุทธศาสตร์

๗.๒ การใช้กำลัง

๗.๒.๑ กองทัพบกมอบหมายให้หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษปฏิบัติการพิเศษในพื้นที่ระวางป้องกัน มุ่งเน้นการแจ่งเตือนทั้งทางยุทธศาสตร์และยุทธวิธี รวมทั้งสนับสนุนการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน ควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานด้านการข่าวและการปฏิบัติการด้านจิตวิทยา

๗.๒.๒ แนวความคิดในการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ สนับสนุนกองทัพอากาศและกองทัพบก ตามแผนเผชิญเหตุและป้องกันประเทศในแต่ละทิศทางสรุปได้ดังนี้

ขั้นปกติ

๑. ปฏิบัติตามแผนป้องกันชายแดนประจำปีด้วยการวางพื้นฐานการปฏิบัติการพิเศษตั้งแต่ยามปกติ

๒. จัดกำลังป้องกันชายแดน กองบังคับการควบคุมต่าง ๆ และหน่วยปฏิบัติการจิตวิทยา/ประชาสัมพันธ์

ขั้นตอบโต้

๑. ปฏิบัติตามแผนเผชิญเหตุด้วยการขยายผลการปฏิบัติการพิเศษจากขั้นปกติ เน้นเป้าหมายที่มีผลกระทบต่อหน่วยรบตามแบบและสนับสนุนการปฏิบัติการของกองทัพอากาศในการรุกออกนอกประเทศบริเวณตามแนวชายแดนเพื่อให้ได้เปรียบทางยุทธวิธี

๒. จัดกำลัง ๑ กองร้อยรบพิเศษ และ ๑ กองร้อยจู่โจม พร้อมทั้งจัดทดแทนเมื่อการใช้กำลังและเตรียมจัดตั้งหน่วยเฉพาะกิจปฏิบัติการพิเศษร่วมในวัน ร.

ชั้นป้องกันประเทศ

๑. ยังกงขยายผลการปฏิบัติการพิเศษจากชั้นตอบโต้สนับสนุนการปฏิบัติของกองทัพภาคในการรุกออกนอกประเทศเข้ายึดที่หมายสำคัญไม่เกินแนวจำกัดการรุก
๒. จัดกำลังหน่วยเฉพาะกิจปฏิบัติการพิเศษร่วม

แนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่

เป็นกรอบแนวความคิดทางสังคมวิทยาที่มีข้อสมมุติฐานว่า สังคมเป็นระบบที่ซับซ้อนระบบหนึ่ง ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ หลายส่วนทำงานร่วมกันจนเกิดควมมีเสถียรภาพ (Stability) ทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่มีองค์ประกอบของทฤษฎี ๒ ส่วนคือ

๑.๑ โครงสร้างสังคม (Social Structure) ซึ่งเป็นรูปแบบอันถาวรที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพฤติกรรมของสังคม

๑.๒ หน้าที่ทางสังคม (Social Function) เป็นส่วนที่ทำหน้าที่เชื่อมโครงสร้างสังคมแต่ละส่วนเข้าด้วยกัน ทำให้ทั้งสังคมระบบเกิดการประสานงานและทำงานร่วมกัน

โรเบิร์ต เค. เมอร์ตัน (Robert K. Merton) ได้จำแนกหน้าที่ทางสังคมเป็น ๒ ประเภท คือ หน้าที่หลัก (Manifest) กับหน้าที่รอง (Latent) ซึ่งเรียกว่า หน้าที่หลัก (Manifest Function) โดยมีโครงสร้างสังคมบางส่วนอาจมีหน้าที่ที่ไม่สำคัญ หรือทำหน้าที่สนับสนุนมากกว่า ซึ่งเรียกว่า หน้าที่รอง (Latent Function) หากโครงสร้างของสังคมที่เกิดขึ้นมานั้นเป็นสังคมที่ไม่ต้องการจะเรียกว่า หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunction)

อีมิล เดอร์ไคม์ (Emile Durkheim) มีแนวความคิดว่า หน้าที่สังคม คือ ส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ซึ่งสอดคล้องกับ แรดคลิฟ บราวน์ (A. R. Radcliffe - Brown) กับ โบรินิสลอร์ มาลินอฟสกี (Bronislaw Malinowski) ที่มองว่าหน้าที่ทางสังคมเป็นส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมคงอยู่อย่างต่อเนื่อง

ทาลคอตต์ พาร์สัน (Talcott Parsons) มีแนวความคิดว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนต่าง ๆ (Part) มีความสัมพันธ์ และ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่คงที่ของแต่ละส่วนจะเป็นปัจจัยทำให้ระบบสังคมเกิดความสมดุล (Equilibrium) ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม พาร์สัน เสนอว่า เกิดจากความสมดุลถูกทำลายลง เพราะองค์ประกอบของสังคม คือ บุคลิกภาพ (Personality) องค์กร (Organism) และวัฒนธรรม (Culture) เกิดความแตกกร้าว โดยมีสาเหตุมาจากทั้งสาเหตุภายนอกในระบบสังคม พาร์สัน เน้นความสำคัญของวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงความเชื่อ บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม คือ ตัวยึดเหนี่ยวให้สังคมอยู่ในภาวะสมดุลและจะมีการเคลื่อนที่เปลี่ยนแปลงในขอบข่ายที่จำกัดและตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปอาจทำให้สังคมเสียดุลยภาพและแตกสลายได้ ซึ่งเนื้อหาสาระของทฤษฎีโครงสร้าง - หน้าที่ อาจสรุปได้ ๔ ประการ คือ

๑. สังคมทุกสังคมมีโครงสร้าง

๒. สังคมทุกสังคม มีโครงสร้างที่ผสมผสานส่วนต่าง ๆ เข้าด้วย

๓. ส่วนของสังคมทุกส่วน ต่างมีหน้าที่อย่างหนึ่งต่อสังคม

๔. โครงสร้างทางสังคมที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ ทุกส่วนขึ้นอยู่กับความสอดคล้องกันภายในระบบคุณค่าของมวลสมาชิก

๒. ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (Motivator – Hygiene Theory)

ในทฤษฎีปัจจัยจูงใจ หรือ ทฤษฎีสององค์ประกอบนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

๒.๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา

๒.๑.๒ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับ หรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ หากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิตีติเยน หรือการกล่าวโทษ

๒.๑.๓ ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้

๒.๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง

๒.๑.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน

๒.๒ ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เฮอร์ซเบิร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน

๒.๒.๑ เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนในการทำงาน

๒.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ

๒.๒.๓ การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

๒.๒.๔ นโยบายและการบริหาร (Policy And Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดการลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน

๒.๒.๕ สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ

๒.๒.๖ สถานภาพทางวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในงานสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกันหรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคม ที่มีวิชาชีพต่างกันหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

๒.๒.๗ ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๘ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor In Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัวและส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของ เฮิร์ชเบิร์ก หากต้องการทางด้านปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเท่านั้น หากความต้องการด้านความพอใจ (Motivator Factor) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ที่อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

๓. การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓.๑ ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาให้สมาชิกเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนธำรงรักษาให้สมาชิกในองค์กรมีสุขภาพกายและจิตใจดีในการทำงาน รวมทั้งการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุเหตุผลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (พะยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๗)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องกระทำทั้งในระบบให้ครบวงจร กล่าวคือ กระทำต่อบุคคลที่อยู่ในสังคมก่อนเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ขณะปฏิบัติงานในองค์กรและเมื่อพ้นจากองค์กรไป โดยทั้งหมดจะต้องดำเนินการเพื่อสนองต่อเจตนารมณ์ของบุคคล องค์กรและสังคม (สมคิด บางโม, ๒๕๓๙)

๓.๒ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พะยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๗)

งานของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับคนมีขอบเขตตั้งแต่การวางแผนรับคนเข้าทำงาน จนถึงให้พ้นจากงาน โดยมีงานที่สำคัญอยู่ ๔ ลักษณะคือ การได้มา การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน มีการแบ่งขั้นตอน ดังนี้

๓.๒.๑. การวางแผนกำลังคนและตำแหน่ง (Human Resource Planning) หรือการจัดวางแผนกำลังคน (Manpower Planning)

๓.๒.๒. การแสวงหาบุคคล ได้แก่ การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) และการบรรจุ (Placement)

๓.๒.๓. การบำรุงรักษา (Maintenance) และสวัสดิการ

๓.๒.๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Employee Appraisal)

๓.๒.๕. การพัฒนาบุคคล (Development)

๓.๒.๖. การให้พ้นจากงาน (Separation)

การวางแผนกำลังพลหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือกระบวนการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรล่วงหน้าว่าจะใช้บุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อไร โดยกำหนดวิธีการที่จะได้มาจากไหน อย่างไร ตลอดจนกำหนดนโยบายและระเบียบต่าง ๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบ ๒ ส่วนที่น่าสนใจคือ การคาดการณ์ (Forecasting) มากำหนดแผนปฏิบัติ (Programming) การคาดการณ์จะเกี่ยวข้องกับจำนวน ประเภท และคุณภาพของบุคคลในองค์กร ที่ต้องการในอนาคต ส่วนการกำหนดแผนปฏิบัติจะเกี่ยวข้องกับการแสวงหา และการกำหนดวิธีการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร กล่าวได้มาเป็นการนำขบวนการความคิดคาดการณ์มาสู่การปฏิบัติจริง (สมคิด บางโม, ๒๕๓๗)

๓.๓ ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (พะยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๗)

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กรในการวางแผนการใช้บุคลากรอย่างเต็มที่ สาเหตุที่ต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ

๓.๓.๑ ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งปัจจุบันและอนาคต เพราะการวางแผนดังกล่าวทำให้เกิดระบบกลไกที่ช่วยให้มีการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผลเพื่อพิจารณาให้ได้มาซึ่งบุคคลประเภทต่าง ๆ จำนวนบุคคลที่แปรผันไปตามความเปลี่ยนแปลงขององค์กรและระยะเวลาที่ต้องการของบุคคลเหล่านั้น ทำให้องค์กรไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคคลในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓.๒ ทำให้องค์กรอยู่อย่างมั่นคงท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยาและเทคโนโลยี รวมทั้งสภาวะการแข่งขันของยุคโลกาภิวัตน์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณลักษณะตามที่ต้องการขององค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้คงอยู่อย่างมีคุณภาพ

๓.๓.๓ ทำให้องค์กรมีแผนการดำเนินการอย่างละเอียดและมีขั้นตอน เช่น การสรรหา การคัดเลือก การโอนย้าย การพ้นจากงานและการฝึกอบรม การดำเนินตามแผนจะทำให้องค์กรได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

๓.๔ ปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สมคิด บางโม, ๒๕๓๗)

๓.๔.๑ องค์กรจะเจริญเติบโตเพราะสมาชิกมีความรู้และมีความสามารถ

๓.๔.๒ บรรยากาศที่ดีขององค์กร เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับสมาชิกและระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา

๓.๓.๓ ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานเกิดจากการที่บุคคลได้ทำงานตรงกับความสามารถและความสามารถ

๓.๓.๔ สมาชิกที่ทำงานในองค์กรเป็นบุคคลที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต

๓.๓.๕ การประนีประนอม การประสานประโยชน์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร องค์กรกับสังคมจะก่อให้เกิดความเข้าใจและสร้างความสงบสุขให้กับสังคมส่วนรวม

๓.๓.๖ การพัฒนาความทันสมัยในวิทยาการและความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่สมาชิกในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการนำองค์กรสู่ระดับแนวหน้า

๓.๓.๗ องค์การเป็นระบบหนึ่งที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีการพิจารณาจัดหาเงินตอบแทนหรือกองทุนเลี้ยงชีพ

แนวทางหรือนโยบายการบริหารกำลังพลสำรอง

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางหรือนโยบายการพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์เพื่อทำให้ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้มีทฤษฎีรองรับ ไม่ใช่เป็นเพียงความเห็น ซึ่งอาจจะนำไปสู่การใช้ข้อวิสัยหรือ เกิดอคติได้และเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของกระบวนการ กำหนดนโยบาย ดังนี้

๑. ขั้นตอนการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย

โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน คือ (Bullock, Anderson And Brady, ๑๙๘๓:๔-๙)

๑.๑ การก่อตัวของปัญหา (Problem Formulation) ปัญหาที่จะถูกนำมาพิจารณา ในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายนั้นจะเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลหรือสังคม ส่วนรวม ความขาดแคลนหรือความไม่พอใจ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในระดับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ต้องการอาศัยแนวทางแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกันออกไป แต่มีข้อสังเกต บางประการ คือ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ไม่ได้หมายความว่าทุกปัญหาจะได้รับการพิจารณาแก้ไขเสมอไป และปัญหาจะถูกจัดลำดับก่อนหลัง โดยอาศัยเกณฑ์ของประชาชนหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก

๑.๒ การหยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาโดยผู้มีอำนาจ (Policy Agenda) ในขั้นตอนนี้ เกี่ยวข้องกับการยกประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาสู่การพิจารณาโดยรัฐ ซึ่งโดยปกติแล้วปัญหาที่ก่อตัวขึ้น จะมีเพียงบางปัญหาเท่านั้นที่รัฐหรือผู้มีอำนาจจะหยิบยกขึ้นมาแก้ไข โดยปัญหาเหล่านั้นจะมีลักษณะ ที่สำคัญ ๒ ประการ คือ

ประการแรก เป็นปัญหาของกลุ่มที่มีความสำคัญ เช่น กลุ่มที่มีอำนาจทางการเมือง กลุ่มที่มีสถานภาพทางสังคมสูง หรือกลุ่มที่สมาชิกจำนวนมาก

ประการที่สอง เป็นปัญหาที่สอดคล้องกับนโยบายเน้นหนักของผู้นำทางการเมือง ในขณะนั้น

๑.๓ การกำหนดแนวทางหรือนโยบายและพิจารณารับรองหรืออนุมัติให้ใช้ (Policy Formulation And Adaptation) ผู้กำหนดแนวทางหรือนโยบายจะต้องเข้าถึงปัญหาและ การเกิดขึ้นของปัญหาเหล่านั้นว่ามาจากปัจจัยอะไร การเกิดขึ้นของนโยบายเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ประกอบและกิจกรรมอันเป็นที่ยอมรับว่าจะนำไปสู่การแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการพิจารณาอนุมัติแนวทางหรือนโยบายที่ถูกสร้างขึ้นนั้นจะแตกต่างกันไป แล้วแต่ว่าจะมีองค์กร ที่เกี่ยวข้องมากน้อยแค่ไหน

๑.๔ การปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบาย (Policy Implementation) หลังจาก ขั้นตอนการพิจารณาอนุมัติโดยผู้มีอำนาจพิจารณาผ่านพ้นไปแล้ว นโยบายซึ่งส่วนใหญ่จะออกมา ในรูปกฎ ระเบียบข้อบังคับ และโครงการต่าง ๆ ที่จะถูกนำไปปฏิบัติโดยองค์กรของรัฐต่าง ๆ โดยในระหว่างขั้นตอนการปฏิบัติอาจจะมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ เหล่านี้ได้ในบางกรณี เพื่อให้แนวทางหรือนโยบายสามารถปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑.๕ การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) ขั้นตอนนี้เป็นการตัดสินใจหรือประเมินความถูกต้องเหมาะสมของแนวทางหรือนโยบายที่ถูกนำไปปฏิบัติว่ามีความถูกต้องเหมาะสมเพียงใดโดยอาศัยเทคนิคและยุทธวิธีต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ขั้นตอนนี้มักจะเกิดขึ้นในทุก ๆ ระดับองค์กรที่เกี่ยวข้องโดยกลุ่มบุคคลต่างกัน และผลการประเมินจะถูกนำมาเป็นมาตรฐานสำหรับการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในอนาคตต่อไป

๒. การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ

๒.๑ เพรสแมนและวิลเดาวิกกี (Pressman And Widavsky, 1973) ได้นิยามความหมายของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติเป็น ๒ แนวทางคือ

๒.๑.๑ การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดเป้าหมายและการกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๒.๑.๒ การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสารถที่จะ ผลักดันให้กลไกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน สามารถดำเนินไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

๒.๒ เอ็ดวาร์ด (Edward, 1980) กล่าวว่า การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ขั้นตอนของกระบวนการแนวทางหรือนโยบายที่อยู่ระหว่างการก่อตัวของแนวทางหรือนโยบายกับผลลัพธ์ของแนวทางหรือนโยบายที่มีต่อประชาชน อันได้แก่ การอนุมัติกฎหมาย การออกระเบียบข้อบังคับโดยฝ่ายบริหาร การบังคับคดีของศาลและการประกาศใช้กฎหมายเหล่านี้ให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง

๒.๓ โจนส์ (Jones, 1977:139) กล่าวว่า การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แนวทางหรือนโยบายบรรลุผลทั้งนี้ได้แก่กิจกรรมดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ การตีความแนวทางหรือนโยบาย คือ การแปลความหมาย หรือตีความแนวทางหรือนโยบายให้ชัดเจนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

๒.๓.๒ การจัดองค์กรเพื่อรองรับแนวทางหรือนโยบาย ได้แก่ การจัดองค์กรหรือการกำหนดวิธีการบริหารแนวทางหรือนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของนโยบายนั้น ๆ

๒.๓.๓ การปฏิบัติแนวทางหรือนโยบาย ได้แก่ การให้บริการแก่ประชาชน การเบิกจ่ายงบประมาณ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ตามเป้าหมายของนโยบาย

๒.๔ วรเดช จันทรรศ (๒๕๒๗:๕๓๕) ได้ขยายความเกี่ยวกับการศึกษาการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นการแสวงหาวิธีการ และแนวทางเพื่อปรับปรุงแนวทางหรือนโยบาย แผนงาน และการปฏิบัติงานในโครงการให้ดีขึ้น เนื้อหาสาระของการศึกษานำนโยบายไปปฏิบัติ จึงเน้นการแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับประสบการณ์ หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติบังเกิดความสำเร็จ

จากการที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ อาจสรุปได้ว่า การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่จะนำเอาแนวทางหรือนโยบายที่ได้รับความเห็นชอบแล้วไปสู่ การปฏิบัติ ซึ่งจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น การกำหนดหรือตีความแนวทางการปฏิบัติที่แน่ชัด การเบิกจ่ายงบประมาณ การหางบประมาณเพิ่มเติม การจัดสรรเงิน การทำสัญญา การเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดอัตราค่าจ้างและ

การจ้างงาน การจัดองค์กร การกำหนดทางเลือกในการปฏิบัติ การวางแผนสำหรับอนาคต การเจรจาต่อรองกับประชาชน กลุ่มผลประโยชน์ นักธุรกิจ รัฐสภา องค์กรภาคีรัฐอื่น ๆ ในประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น

๓. ปัญหาของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ

จากที่ได้กล่าวถึงการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ จะพบว่ามีปัญหาของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งได้มีนักวิชาการได้พยายามรวบรวมเฉพาะในประเด็นสำคัญ โดยแบ่งปัญหาหลักออกเป็น ๖ ด้าน ได้แก่ (วรเดช จันทรศร, ๒๕๔๘ : ๑๐๓-๑๐๘ และสมพร เฟื่องจันทร์, ๒๕๓๙ : ๑๘๖-๑๘๘)

๓.๑ ปัญหาด้านสมรรถนะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความสำเร็จของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีความสามารถในการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพียงใดปัญหาด้านสมรรถนะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยย่อยอีกหลายประการ ได้แก่

๓.๑.๑ ปัจจัยด้านบุคลากรที่มักจะพบว่าหน่วยงานภาครัฐมักจะมีบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ

๓.๑.๒ ปัจจัยด้านงบประมาณ โดยจะพบว่าฝ่ายกำหนดแนวทางหรือนโยบายมักจะพยายามกำหนดแนวทางหรือนโยบายให้หน่วยงานต่าง ๆ ทำมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็จะพบว่างบประมาณที่จัดสรรให้มักจะไม่เป็นไปตามภาระหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

๓.๑.๓ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยด้านวิชาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในแนวทางหรือนโยบายนั้น

๓.๒ ปัญหาด้านการควบคุม ความสำเร็จในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติส่วนหนึ่ง ขึ้นกับความสามารถในการควบคุม ซึ่งหมายถึงความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของแนวทางหรือนโยบาย แผนงานหรือโครงการ มีผลงานของนักวิชาการเป็นจำนวนมากที่แสดงให้เห็นว่าปัญหาของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติจะเพิ่มมากขึ้น ถ้าหากว่าผู้รับผิดชอบในแนวทางหรือนโยบายขาดความสามารถที่จะวัดผลหรือควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งปัญหาการควบคุมจะมีมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ เช่น ความสามารถของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแปลงแนวทางหรือนโยบายว่าสามารถแปลงแนวทางหรือนโยบายออกมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของแนวทางหรือนโยบายเพียงใด กิจกรรมของแนวทางหรือนโยบายมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเพียงใด การกำหนดภารกิจ หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานโดยรวมเพียงใด เป็นต้น

๓.๓ ปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติจะมีสมรรถนะสูงเพียงใด หรือผู้รับผิดชอบในนโยบายจะมีความสามารถในการควบคุมผลงานของหน่วยปฏิบัติภายใต้ระบบการวัดผลที่สมบูรณ์เพียงใด การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติภายใต้ระบบการวัดผลและติดตามผลที่สมบูรณ์เพียงใด การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติจะสำเร็จไม่ได้หากสมาชิกในองค์กรไม่ร่วมมือกันปฏิบัติตามแนวทางของนโยบาย หรืออีกนัยหนึ่ง ปัญหาของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีมากขึ้นหากสมาชิก

ในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่ได้ความร่วมมือ หรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากนโยบาย ปัญหาที่เกิดจากการต่อต้านนั้นมาจากสาเหตุสำคัญ ๗ ประการ ได้แก่

๓.๓.๑ การที่แนวทางหรือนโยบายนั้นไม่ได้มาจากรากฐานความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกในองค์กร หรือสมาชิกไม่ให้ความสำคัญต่อแนวทางหรือนโยบายนั้น

๓.๓.๒ แนวทางหรือนโยบาย ส่งผลให้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงานตลอดจนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ หัวหน้าหน่วยปฏิบัติไม่ได้รับการสนับสนุนแนวทางหรือนโยบายเท่าที่ควร

๓.๓.๔ สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติทำการต่อต้าน เพราะเห็นว่าการปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบายจะส่งผลให้งบประมาณและอัตรากำลังของหน่วยต้องลดลง ในระยะยาวอีกทั้งอาจก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนภารกิจและหน้าที่ของบุคลากรอย่างมาก

๓.๓.๕ สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติเห็นว่าแนวทางหรือนโยบายถูกกำหนดขึ้นโดยฝ่ายบริหารที่ไม่เข้าใจสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงาน

๓.๓.๖ สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่เห็นด้วยกับสาระหรือวิธีปฏิบัติในแนวทางหรือนโยบายเพราะไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๓.๓.๗ สมาชิกในองค์กรหรือหน่วยปฏิบัติไม่ให้ความร่วมมือและต่อต้าน เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจว่าจะปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบายนั้นอย่างไร

๓.๔ ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ปัญหาอีกด้านหนึ่งในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ คือ ปัญหาด้านอำนาจและความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน การปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นถือว่าเป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมทางการเมืองซึ่งเน้นการเผชิญหน้า การแสวงหาการสนับสนุน การเจรจาต่อรองในการจัดสรรทรัพยากร หรือผลประโยชน์ระหว่างหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ในกระบวนการของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติปัญหาด้านนี้จะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยย่อยหลายประการ เช่น

๓.๔.๑ ลักษณะของการติดต่อและความสำคัญ ที่หน่วยงานปฏิบัติมีกับหน่วยที่ควบคุมแนวทางหรือนโยบายดังกล่าว

๓.๔.๒ ระดับความจำเป็นที่หน่วยงานปฏิบัติจะต้องแสวงหาความร่วมมือ หรือทำการตกลงกับหน่วยงานอื่น ๆ

๓.๔.๓ ระดับของความเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยจะสามารถทำงานร่วมกันได้

๓.๕ ปัญหาด้านการสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญ การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติหากขาดการสนับสนุนและความผูกพันขององค์กรหรือบุคคลสำคัญแล้ว ปัญหาของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติอาจเกิดขึ้นได้ ในบางกรณีปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลไปถึงความล้มเหลวของแนวทางหรือนโยบายโดยตรงได้ องค์กรและบุคคลสำคัญที่กล่าวมานี้ หมายถึง กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ นักการเมือง ข้าราชการระดับสูง ตลอดจนสื่อมวลชน เป็นต้น องค์กรหรือบุคคลสำคัญดังกล่าวอาจให้การสนับสนุนทางการเมือง เงินทุน งบประมาณ ตลอดจน

สามารถสร้างอุปสรรค หรือการต่อต้านได้ตลอดเวลาตามสภาวะอำนาจและสถานการณ์ กล่าวโดยสรุป คือ การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดอุปสรรคมากขึ้นน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ

๓.๕.๑ ผู้รับผิดชอบในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายบริหารหรือไม่

๓.๕.๒ กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและเห็นประโยชน์ของแนวทางหรือนโยบายมากขึ้นน้อยเพียงใด

๓.๕.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติกับสื่อมวลชนมีความสำคัญในการสร้างแนวร่วมและความน่าเชื่อถือของแนวทางหรือนโยบาย

๓.๕.๔ บุคคลสำคัญในการสนับสนุนแนวทางหรือนโยบายเพียงใด

๓.๖ ปัญหาความซ้ำซ้อนของแนวทางหรือนโยบายและผู้รับผิดชอบในการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายบ่อยครั้งที่จะพบว่ามีกำหนดขึ้นมาไม่พร้อมกัน แต่มุ่งเน้นในการแก้ไขปัญหาเดียวกัน โดยมอบหมายให้หน่วยงานต่างกันทำหน้าที่บริหารหรือใช้บริการ ปัญหาที่มักจะเกิดขึ้น คือ การแย่งงานกันทำ หรือเกิดการแข่งขันในการให้บริการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ โดยอาจเป็นไปในรูปแบบของการให้บริการมากเกินไปหรือไม่ก็เป็นการบังคับให้ใช้กฎ ระเบียบ ในลักษณะที่หย่อนยานกว่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้แล้วควรซ้ำซ้อนแนวทางหรือนโยบายจะเพิ่มปัญหามากขึ้น ในกรณีที่แนวทางหรือนโยบายที่กำหนดขึ้นภายหลังขัดแย้งกับแนวทางหรือนโยบายที่กำหนดขึ้นก่อนโดยไม่มีกรยกเลิกแนวทางหรือนโยบายเดิม ตัวอย่างของการซ้ำซ้อน ที่เกิดขึ้นในขณะนี้ ได้แก่ แนวทางหรือนโยบายแก้ไขปัญหาความยากจนที่มีหน่วยงานเป็นจำนวนมากรับผิดชอบ รวมทั้ง แนวทางในการแก้ไขปัญหาอีกจะแตกต่างกันตามความถนัดของหน่วยงานนั้น ๆ

โดยสรุปจากการศึกษาและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องกระบวนการกำหนดแนวทางหรือนโยบายซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ และปัญหาของการนำแนวทางหรือนโยบายไปปฏิบัติ แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย โดยผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า แนวทางหรือนโยบายที่กำหนดควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริง กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดการปรับปรุงแนวทางหรือนโยบายที่มีอยู่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการกำหนดแนวทางหรือนโยบายที่มีอยู่จริง และกระตุ้นให้เกิดความพยายามสูงสุดในการปฏิบัติตามแนวทางหรือนโยบาย

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สรจักร อีอนอก (๒๕๔๕) ศึกษาเรื่องการบริหารอาจารย์โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ได้สรุปผลการวิจัยว่า การที่จะได้มาซึ่งอาจารย์โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาพิจารณา ซึ่งประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุ การพัฒนา การประเมินผลและการดำรงรักษา ปัจจุบันการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเป็นอาจารย์ในโรงเรียนทหารราบ มีโอกาสที่มาจากภายนอกน้อยมาก ส่วนใหญ่จะได้จากศูนย์การทหารราบเอง กองทัพบกได้แก้ปัญหาโดยการสอบ

คัดเลือกนายทหารประทวนที่จบปริญญาตรีเข้ามาเป็นอาจารย์ ทำให้แก้ปัญหาได้ระดับหนึ่ง นอกจากนั้น ยังมีอุปสรรคในด้านทัศนคติของกำลังพลเหล่าราบที่ไม่ประสงค์ย้ายจากหน่วยเดิมหรือหน่วยต้นสังกัดไม่ยินยอมให้ย้ายหน่วย และหลักเกณฑ์การหมุนเวียนกำลังพลที่มีความรู้และประสบการณ์จากหน่วยให้มาบรรจุเป็นอาจารย์โรงเรียนทหารราบก็ไม่สามารถปฏิบัติเป็นรูปธรรม ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนในระยะยาว

นอกจากนั้นได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารอาจารย์โรงเรียนทหารราบมีความสำคัญยิ่งที่จะต้องใช้กระบวนการบริหารบุคคลมาใช้เป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนอย่างจริงจัง โดยใช้ศิลปะและกลยุทธ์การสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและมีคุณภาพให้มาเป็นอาจารย์ ซึ่งโรงเรียนทหารราบคงไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายอย่างประสานสอดคล้อง โดยเฉพาะเสนอให้กองทัพบก ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกนายทหารชั้นประทวนที่จบปริญญาตรี ต้องมีคุณสมบัติตามที่โรงเรียนทหารราบต้องการกล่าว คือ มีความรู้งานด้านการศึกษา มีคุณวุฒิการศึกษา และ ความประพฤติตามที่กำหนด นอกจากนั้นควรมีประสบการณ์การทำงานในทหารราบมาก่อน ในเรื่องการหมุนเวียนกำลังพลของให้กองทัพบกกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้ปฏิบัติเป็นรูปธรรม เช่น การปรับย้ายหมุนเวียนนายทหารประเภทที่ ๑ ระดับ น.๒ ถึง น.๔ ระหว่างศูนย์การทหารราบกับหน่วยทหารราบอย่างน้อยกองทัพภาคละ ๑ นาย ให้อยู่ในตำแหน่งอาจารย์ครวละไม่เกิน ๓ ปี เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างหน่วยปฏิบัติกับส่วนการศึกษา

มาลัย คิวเที่ยง (๒๕๔๕) ศึกษาเรื่องการจัดหาอาชีพรองรับให้แก่กำลังพลของกองทัพบก ที่ลาออกก่อนเกษียณอายุ โดยมีวัตถุประสงค์การทำวิจัยเพื่อหาแนวทางดำเนินการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในขั้นตอนสุดท้าย คือ การพ้นจากการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบกซึ่งมีความจำเป็นต้องมีการปลดถ่ายกำลังพลออก โดยจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องในอนาคต หากไม่ดำเนินการด้วยความรอบคอบจะเป็นการบ่อนทำลายกองทัพบกในระยะยาวได้ เรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กับการปลดถ่ายคือการจัดหาอาชีพรองรับให้กำลังพลที่ลาออกก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยมีข้อสรุปการวิจัยคือ

๑. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกำลังพลภายในกองทัพบก ส่วนใหญ่มีความเข้าใจถึงความจำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและปรับกำลังลดลงให้ได้ความเห็นถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติหลังจากต้องลาออก ประกอบกับข้อคิดเห็นจากองค์กรที่จะสามารถรองรับกำลังพลเข้าทำงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงได้จัดลำดับความเหมาะสมของการประกอบอาชีพหลักหลังจากลาออกจากประจำการดังนี้

๑.๑ งานในภาคการเกษตร เป็นงานที่มีความสำคัญสมควรให้การสนับสนุน เพราะจะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตร ซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนส่วนใหญ่ที่เป็นพื้นฐานแห่งความมั่นคงทางเศรษฐกิจที่แท้จริง กำลังพลของกองทัพบกที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านการเกษตร บวกกับมีความมิดุติการณและความเป็นผู้นำที่จะเป็นส่วนช่วยในการเป็นแกนนำ ในการพัฒนาท้องถิ่นไปด้วย แต่กำลังพลบางรายอาจไม่พร้อมในเรื่องเงินทุน ที่ดิน หรือความรู้ ด้านเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเกษตรสมัยใหม่ จึงต้องได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐในเบื้องต้น

๑.๒ งานในส่วนรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน กำลังพลทุกระดับสามารถเข้าไปประกอบอาชีพได้ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล นายทหารชั้นสัญญาบัตรสามารถเข้าไปอยู่ในระดับผู้บริหาร ส่วนนายทหารชั้นประทวนอาจเหมาะสมกับงานระดับผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของส่วนงานนั้นว่าต้องการคุณลักษณะงานใด

๑.๓ งานในส่วนของกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพที่ดำเนินการในรูปแบบของรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรเอกชน เช่น องค์กรทหารผ่านศึก ธนาครทหารไทย สถานีโทรทัศน์กองทัพก เป็นต้น ส่วนใหญ่สามารถรองรับนายทหารชั้น สัญญาบัตรเข้าทำงานได้ นอกจากนี้ อาจต้องการ ตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะเช่น งานด้านการเงินหรืองบประมาณ ประชาสัมพันธ์

๑.๔ องค์กรของกองทัพที่ดำเนินการในลักษณะสวัสดิการ ที่มีรายได้เข้าหน่วย เช่น สถานีวิทยุ สนามกอล์ฟ สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า สถานีบริการปั้มน้ำมัน โรงเรียนกองทัพกอุปถัมภ์ สถานที่พักผ่อนชายทะเล และสนามกีฬาต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๕ กิจกรรมของเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการทหาร ซึ่งกำลังพลของกองทัพก มีความชำนาญและเหมาะสม ภาครัฐโดยเฉพาะกองทัพกควรสนับสนุนหรือส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง องค์กรดังกล่าวเพื่อรองรับกำลังพลที่ลาออก เช่น บริษัทที่รักษาความปลอดภัย บริษัทนำเที่ยว กิจกรรมทหารหรือทัวร์ป่า กิจกรรมการฝึกเข้าค่ายพักแรมของเยาวชน เด็ก หรือมวลชนต่าง ๆ

๒. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายการกระจายอำนาจสู่ ท้องถิ่นและส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในภาครัฐมากขึ้น จึงเป็นโอกาสที่กำลังพลของกองทัพกที่ ลาออกไปที่มีความรู้ ความสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ นอกจากนั้นได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ

๒.๑ กองทัพกควรจัดตั้งส่วนงานขึ้นรับผิดชอบในเรื่องการจัดหางานรองรับให้แก่ กองกำลังพลที่ลาออก เพื่อสำรวจข้อมูลที่กำลังพลที่มีแผนจะลาออกและความต้องการในการประกอบ อาชีพ ประสานหน่วยงานที่สามารถรองรับได้ รวมทั้งสนับสนุน ช่วยเหลือและติดตามให้บรรลุ ความต้องการของกำลังพลดังกล่าวได้

๒.๒ กองทัพกควรปรับแยกองค์กรที่มีรายได้ ในรูปของสวัสดิการออกจากงาน ของทหารโดยเด็ดขาด และทำองค์กรดังกล่าวให้เป็นเอกชนแล้วใช้กำลังพลที่ลาออกมาบรรจุเข้า ทำงาน เพื่อลดภาระงานของหน่วยทหารและแสดงถึงความโปร่งใสของกองทัพกด้วย

๒.๓ กองทัพกควรหาแนวทางในการสนับสนุนกำลังพลที่ลาออกที่มีความสามารถ เข้าไปเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างถูกกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการช่วยเหลืองาน ของการพัฒนาท้องถิ่นและส่งเสริมงานของกองทัพกในรูปแบบต่าง ๆ ด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากคำถามนำการวิจัย ประเด็นแรกที่ว่า กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่หน่วยได้รับมาบรรจุเพื่อทดแทนอัตราปิดในปัจจุบัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอย่างไร

เพื่อให้ทราบว่าเป็นปัจจุบัน หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษดำเนินการในเรื่องการพัฒนา กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่ได้รับมาในการบรรจุจาก

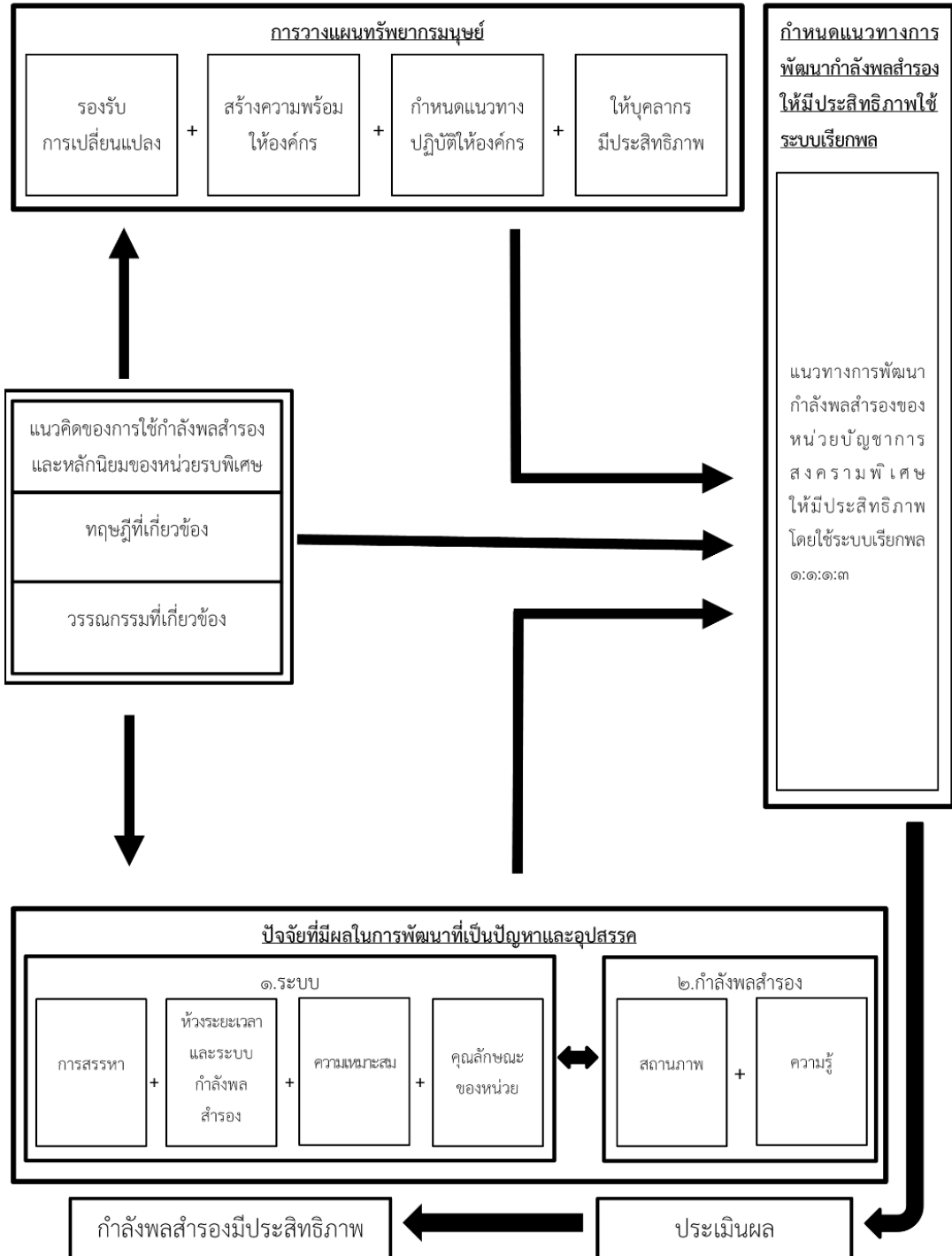
หน่วยขึ้นตรง นั้นได้รับมาอย่างไร และภายใต้แนวความคิด กรอบนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของหน่วยงานใด เรื่องใดบ้าง และที่ผ่านมาได้ทำอย่างไรกับกำลังพลสำรองดังกล่าว

จากการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่ได้รับการบรรจุ กำลังพลสำรองนั้นได้ดำเนินการแบบแยกการ โดยให้แต่ละหน่วย ทำการหล่อหลอมในแนวทางของหน่วยที่จะใช้งาน และพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดแต่เมื่อหน่วยเหนือต้องการสร้างและเพิ่มขีดความสามารถเพื่อนั้น ประโยชน์กับกำลังพลสำรองและหน่วยจะต้องดำเนินการใหม่ทั้งหมด เนื่องจาก ขาดการปูพื้นฐานเป็นไปแนวทางเดียวกัน เนื่องจากระยะเวลา สถานภาพของกำลังพลสำรอง แต่อย่างไรก็ตามอุปสรรคต่าง ๆ นั้น หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้นำแนวความคิดในเรื่องการระดมสรรพกำลัง ระเบียบของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง กับกำลังพลสำรองมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามและสอดคล้องกับนโยบาย อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้นตลอดจนนำหลักนิยมการปฏิบัติของหน่วยรบพิเศษมายึดถือ และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแต่ผลลัพธ์ในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพย่อมเป็นเรื่องที่ต้องนำมาทบทวนและแก้ไขต่อไป

สำหรับคำถามนำวิจัยประเด็นที่ ๒ ว่าการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร

จากการทบทวน แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้ทราบว่า การที่พัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องปฏิบัติรวมการในขั้นต้นเพื่อปูพื้นฐาน วิชาการพิเศษ ให้ทุกคนได้รับทราบ และพัฒนาในเรื่องความชำนาญทางทหาร ตลอดจน แยกแต่ละคน เพื่อสร้างเป็นนักรบพิเศษมืออาชีพ ๕ สถานะ ได้แก่ เป็นนักรบพิเศษที่ดี, นักปฏิบัติการข่าวที่ดี, ฝ่ายอำนวยการที่ดี, ครูที่ดี และนักจัดตั้งที่ดี หลังจากนั้นจึงแยกการปฏิบัติเพื่อให้กำลังสำรองไปพัฒนาตามแนวทางของหน่วยขึ้นตรง ให้เกิดประสิทธิภาพ ตามที่หน่วยต้องการ ทั้งนี้การดำเนินการแต่ละขั้นตอนจะได้แนวทางและความคิดมาจากนโยบายของกระทรวงกลาโหม กองทัพบก ที่เกี่ยวข้องตลอดจนทฤษฎีในเรื่องต่าง ๆ มาประกอบกัน มาช่วยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการเพื่อพัฒนากำลังพลสำรองให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

แผนภาพที่ ๒ - ๒ กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากผลรวมของการนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระบบกำลังสำรองของต่างประเทศที่ใช้ ได้ผลและมีประสิทธิภาพ นำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนด วิชาการ ภายใต้กรอบของนโยบายและแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองและการบริหารจัดการของกองทัพ อีกทั้งหลักนิยมของหน่วยรบพิเศษ และแผนพัฒนากองทัพบก และหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษนั่นเอง มีรายละเอียดตามแผนภาพข้างต้น ซึ่งแนวทางการพัฒนากำลังสำรองที่ได้นี้ จะมีความแตกต่างจากหน่วยของกองทัพบกที่หน่วยอื่น ๆ ได้รับ โดยแนวทางนี้จะทำให้กำลังพลของหน่วยรบพิเศษมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนาซึ่งในระบบการฝึกและตรวจสอบกำลังพลสำรองของกองทัพบก ไม่ได้กำหนดไว้ แต่ในการวิจัยครั้งนี้เป็นความคิดริเริ่มของหน่วยของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในการพัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานในภาคหน้า

บทที่ ๓

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยจัดทำเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกำลังพลสำรองการปฏิบัติการพิเศษ โดยเฉพาะการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับหลักสงครามการจู่โจม ลักขณิก โดยมิข้อมูลที่ได้จากศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนข้อมูลที่ได้รับทั้งจากข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ มาจัดเป็นหมวดหมู่และนำมาศึกษาตลอดจน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ว่าเป็นไปตามกรอบแนวความคิดของการวิจัยและคำถามนำของการวิจัยในครั้งนี้อย่างถูกต้อง เพื่อหาหนทางในการแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำมาซึ่งประโยชน์ที่จะได้รับ ตลอดจนเป็นแนวทางในการปฏิบัติหรือข้อเสนอที่จะใช้ในการเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบหรือแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ซึ่งข้อมูลจะได้รับการสัมภาษณ์ผู้บังคับหน่วยที่ดูแลและรับผิดชอบของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วยของตนตามบัญชีบรรจุกำลังของแต่ละรุ่นปี แต่ละบัญชีที่หน่วยในการแบ่งและคัดเลือกดำเนินการซึ่งส่วนใหญ่จะได้แก่ มลฑลทหารบก นั้นเองและอีกกลุ่มจะเป็นการสนทนากลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการปฏิบัติ และแนวทางอื่นทั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายในการนำมาประกอบและวิเคราะห์และนำมาสรุปพร้อมกับเสนอแนะเป็นข้อมูลใช้ประโยชน์ต่อไป

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม แบบเจาะลึกและแบบไม่มีโครงสร้างในกลุ่มของผู้บังคับหน่วยชั้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองจำนวน ๔ หน่วย และฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการเกี่ยวกับกำลังพลสำรองของหน่วยดังกล่าวบางท่านด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เพียงพอและสามารถนำไปวิเคราะห์ตามหลักการ โดยมีรายละเอียดในการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม สรุปตามแนวทางและกรอบแนวความคิดของการวิจัยได้ดังนี้

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายและแสวงหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและราบรื่น และใช้แนวทางดังกล่าวมาเป็นกรอบในการดำเนินการทั้งในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงว่าเมื่อมีการวางแผนดังกล่าวเป็นการจัดกระบวนการแนวความคิดนำไปสู่เป้าหมายที่ เราจะปฏิบัติให้ได้แนวทางต่อไป โดยที่เราสามารถจำแนกเหตุผลของความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทางสังคมมีอัตราที่รวดเร็วกว่าอดีตมากเนื่องจากผลกระทบจากวิทยาการ (Technology) ที่ก้าวหน้า ไม่ว่าจะเป็นระบบสื่อสารโทรคมนาคม ระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีชีวภาพ ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็วกว่าจนในบางครั้งบุคคลไม่สามารถที่จะปรับตัวได้ทันทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า การตระหนักต่ออนาคต (Future Shock) ขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความเครียด ความสับสน ความกระวนกระวายใจ และเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๑.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ก็เช่นเดียวกับกิจกรรมทางสังคมอื่นที่ การเปลี่ยนแปลงในอดีตมีอัตราที่ไม่มาก ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก จึงไม่จำเป็นที่จะต้องนำหลักวิชาการชั้นสูงมาประยุกต์ใช้ ให้การดำเนินงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพแต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อ งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งโดยตรงและทางอ้อม

๑.๒ บุคลากรในหลายองค์กรยังมีค่านิยมและทัศนคติในการทำงานที่เปลี่ยนไป โดยมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานมากขึ้นเมื่อเทียบกับแรงงานในอดีต ที่นิยมทำงานกับองค์กรในลักษณะ ที่เป็นการจ้างงานตลอดชีพ (Life-long Employment) หรือการเข้ามาของแรงงานต่างชาติในระดับ ต่าง ๆ ที่พร้อมจะปฏิบัติงานในคุณภาพที่ใกล้เคียงกับบุคลากรที่เป็นชนชาตินั้น ๆ แต่ยินดี รับค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ตลอดจนแรงงานต่างชาติที่มีทักษะเฉพาะเข้ามาปฏิบัติงาน ในบางประเภท

๑.๓ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนบุคลากรขึ้น เพื่อรองรับ ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลท่ามกลาง ความผันผวนที่เกิดขึ้น

๒. เพื่อให้องค์กรมีความพร้อม

หัวข้อที่ผ่านมาได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันจะมีผลกระทบต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลมาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สินค้าและบริการ การตลาด การเงิน จนถึงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่แต่ละองค์กรจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ และคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อนำมาใช้ประกอบการทำแผน

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๒.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นนับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการ วางแผนบุคลากรเพื่อรองรับต่อผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียม ความพร้อมขององค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ท่ามกลางกระแส การพลวัตของสังคมนอกจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กรแล้ว

๒.๒ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรยังส่งผลถึงรูปแบบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย เช่นกัน เช่น การที่องค์กรเจริญเติบโตขึ้นย่อมส่งผลถึงความต้องการในสาขาต่าง ๆ เพื่อที่จะเข้ามา

ปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นถ้าองค์กรมิได้มีการวางแผนบุคลากรไว้ล่วงหน้าแล้ว องค์กรย่อมจะได้รับผลกระทบถึงการขาดแคลนบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลเชื่อมโยงถึงผลิตภาพ (Productivity)

๒.๓ การแก้ปัญหาและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร จึงนับเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำการวางแผนบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมขององค์กรในการรับรองการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต

๓. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบุคลากรตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้เงินเดือนและสวัสดิการ ตลอดจนการพ้นออกจากองค์กรของบุคลากรมีความสำคัญ

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๓.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน จึงนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

๓.๒ องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการพัฒนา และการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ

๓.๓ องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

๔. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ

หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่สำคัญที่จะต้องวางแผนบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม นอกจากนี้ผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมจะผลักดันให้องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความพร้อมอยู่เสมอ เช่น ความก้าวหน้าของวิทยาการคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้ภาคธุรกิจมีความจำเป็นที่จะต้องนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจการที่จะนำคอมพิวเตอร์มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๔.๑ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถทำงานกับทุกสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

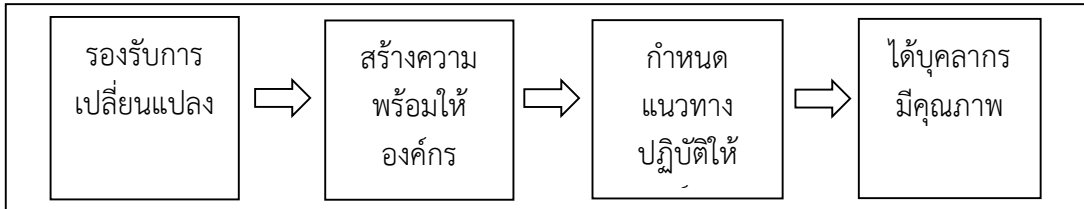
๔.๒ องค์กรจึงต้องมีโครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

๔.๓ การวางแผนบุคลากร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแต่ละหน่วยงานเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงแต่เป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในองค์กรเท่านั้น

๔.๔ การเตรียมความพร้อม ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๔.๕ การจัดวางแนวทางเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การจัดการบำรุงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

แผนภาพที่ ๒ - ๓ ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ

สรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะมีการเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจะต้องมีความพร้อม ทั้งตัวบุคคลและองค์ประกอบทุก ๆ ด้าน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นแผนงานหรือแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะเห็นได้ว่าการนำหลักการวางแผนมาเป็นกรอบจะทำให้เกิดระบบในการจัดทำแนวทางในการพัฒนา ฯ ที่ชัดเจนและสามารถเป็นหลักฐานในเรื่องของการนำมาเป็นแนวทางการจัดทำแผนของหน่วยต่อไป

นอกจากนี้ยังใช้แนวทางกำลังพลสำรองของต่างประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยนำหลักการและแนวทางระบบกำลังสำรองของต่างประเทศที่พัฒนาแล้วมาประกอบเพื่อให้เกิดผลในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งปวงดังต่อไปนี้

ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ

๑. ระบบกำลังสำรองประเทศสหรัฐอเมริกา

๑.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้ระบบการอาสาสมัคร

๑.๑.๑ พลทหารกองหนุน รับจากชายหรือหญิงซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ารับการฝึกขั้นต้น (ชาย ๑๒ สัปดาห์, หญิง ๘ สัปดาห์) เมื่อสำเร็จการฝึกจะได้รับการแต่งตั้งเป็นพลทหาร

๑.๑.๒ นายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุนซึ่งเติบโตขึ้นไปตามแนวทางรับราชการที่กำหนด จนถึง จ.ส.อ.

๑.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้จากแหล่งผลิต ๒ แห่ง คือ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร Officer Candidate School (Ocs) ซึ่งมีการสอนในทุกรัฐใช้เวลาศึกษา ๒ ปี และหลักสูตร Reserve Officers Training Corps (Rotc) ใช้เวลาศึกษา ๒ - ๔ ปี

๑.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

๑.๒.๑ กำหนดการควบคุมกำลังพลสำรอง โดยแบ่งกำลังพลสำรองเป็น ๓ ประเภท คือ

๑.๒.๑.๑. กำลังพลสำรองพร้อมรบ (Ready Reserve) รับจากกำลังพลสำรองอาสาสมัคร โดยมีระยะเวลาเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ ๘ ปี กำลังพลสำรองประเภทนี้บรรจุอยู่ในหน่วยทหารกองหนุน (Reserve Unit) และหน่วยกำลังรักษาดินแดน (National Guard) สามารถเรียกเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที แบ่งเป็น กำลังพลสำรองประเภทจำหน่วย (Selected Reserve) และกำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทบุคคล (Individual Ready Reserve)

๑.๒.๑.๒. กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม (Standby Reserve) ได้แก่ กำลังพลสำรองที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ ๘ ปี มีปัญหาส่วนตัวไม่สามารถเข้ารับการฝึกตามแผนได้ขอเปลี่ยนประเภทเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ หากจะใช้ต้องเรียกเข้ามารับการฝึกทบทวน ระยะเวลาหนึ่งจึงจะออกปฏิบัติหน้าที่ได้

๑.๒.๑.๓. กำลังพลสำรองนอกประจำการ (Retired Reserve) ได้แก่ กำลังพลสำรองที่ปฏิบัติหน้าที่ครบตามสัญญา ขอลาออกแต่ยังมีความรู้ความสามารถบางอย่างที่เป็นประโยชน์ โดยควบคุมตามระยะเวลา เป็น ๓ ชั้น จนถึงอายุกว่า ๖๐ ปี

๑.๒.๒ การควบคุมหน่วยจะติดต่อกับกำลังพลของหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเน้นหนักไปที่กำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทประจำหน่วย แล้วได้นำ เครื่องจักร คำนวณให้อย่างกว้างขวาง

๑.๒.๓ ถึงแม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะไม่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหาร แต่ใช้ระบบอาสาสมัครแทน ซึ่งมีกฎหมายให้ประชาชนอายุครบ ๑๘ ปี ต้องไปลงทะเบียนไว้ นับว่าเป็นควบคุมกำลังสำรองวิธีหนึ่ง

๑.๓ ระบบการ เรียกพลและระดมพล

๑.๓.๑ ในยามปกติเป็นการเรียกพลเข้ารับการฝึกตามตารางกำหนดเวลาส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหา เพราะใช้การอาสาสมัครและทำสัญญาหน่วยเป็นผู้เรียกเข้ารับการฝึกตามเวลาอย่างไรก็ตาม หากกำลังพลสำรองไม่มารายงานตัว จะมีมาตรการดำเนินการจากเขาไปหาหนักจนถึงชั้นลงโทษตามกฎหมาย

๑.๓.๒ เนื่องจากเป็นประเทศใหญ่, ห่างไกลจากภัยคุกคามและมีนโยบายป้องกันประเทศโดยรอบนอกประเทศเป็นหลัก มีเวลาในการเตรียมการนานพอสมควรจึงไม่ได้กำหนดเวลา ระดมพลไว้แน่นอน การระดมพลจะกระทำในยามฉุกเฉิน ออกเป็นกฎหมายบังคับโดยรัฐสภา หรือ ประธานาธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งการ โดยมีระดับของการระดมพลและห้วง เวลาต่าง ๆ กัน จากการระดมพลโดยประธานาธิบดี (Presidential Call-Up) การระดมพลเป็นส่วน (Partial Mobilization) การระดมพลตามอัตราเต็ม (Full Mobilization) จนถึงการระดมพลเต็มขนาด (Total Mobilization) ในที่สุด

๑.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๑.๔.๑ กำลังพลสำรองจะได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการฝึกออกเป็น

๑.๔.๑.๑ การฝึกขั้นต้นสำหรับบุคคลที่ไม่เคยเป็นทหารมาก่อน (ชาย ๑๒ สัปดาห์, หญิง ๘ สัปดาห์) เมื่อจบการฝึกจึงจะเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วย

๑.๔.๑.๒ การฝึกประจำหน่วย ในวงรอบ ๑ ปี กำลังพลสำรองจะต้องฝึกกับหน่วยโดยฝึกหน่วยรวม ๔๘ ครั้ง ครั้งละ ๔ ชม. เฉพาะวันเสาร์ - อาทิตย์ (วันละ ๒ ชั่วโมง) เท่ากับปีละ ๒๔ วัน และฝึกประจำปี ๒ สัปดาห์ โดยเป็นการฝึกภาคสนาม

๑.๔.๒ โดยสรุป กำลังพลสำรองประจำหน่วยทุกคนจะเข้ารับการฝึก ปีละ ๓๘ วัน หรือมีเวลาฝึกเป็น ๑ ใน ๖ ของกำลังประจำการ

๑.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๑.๕.๑ กท.สรอ. ได้อนุมัติให้บรรจุกำลังพลสำรองประจำหน่วย (Selected Reserve) เป็นปี ๆ ไปบรรจุดังนี้ หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทบ., หน่วยกองหนุน ทบ., หน่วยกองหนุนทร., หน่วยกองหนุนนาวิกโยธิน, หน่วยกำลังรักษาดินแดน ทอ.และหน่วยกองหนุน ทอ.

๑.๕.๒ ในจำนวนนี้ได้อนุมัติบรรจุกำลังพลสำรองให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา (Full - Time Active Duty) เช่นเดียวกับกำลังประจำการประมาณ ๐.๘ - ๕.๗ ของอัตราเต็ม

๑.๕.๓ โดยสรุป อัตราส่วนการบรรจุกำลังของ ทบ.สร. เป็นดังนี้.

๑.๕.๓.๑. หน่วยประจำการ ๕๑ เปอร์เซนต์

๑.๕.๓.๒. หน่วยกองหนุน ๒๐ เปอร์เซนต์

๑.๕.๓.๓. หน่วยกำลังรักษาดินแดน ๒๙ เปอร์เซนต์

๑.๕.๓.๔. หรือการบรรจุกำลังประจำการ : กำลังพลสำรอง เป็น ๕๑ : ๔๙

เปอร์เซนต์

๒. ระบบกำลังสำรองประเทศอิสราเอล

๒.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง เนื่องจากเป็นประเทศเล็กประชากรน้อย (๔ ล้านเศษ) จึงระดมทรัพยากรทุกชนิดและอาศัยระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพใช้กฎหมายบังคับพลเมืองฝึกกำลัง ดังนี้

๒.๑.๑ พลทหารกองหนุน ได้แก่ ประชาชนทุกคนที่มีอายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ทั้งชายและหญิง โดยชายบรรจุเข้ารับราชการ ๓ ปี หญิง ๒ ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลสำรองจนกว่าอายุ ๕๕ ปี (ชาย) และอายุครบ ๓๔ ปี (หญิง) จึงจะพ้นราชการ

๒.๑.๒ นายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุนที่มีผลการฝึกศึกษาและผลการปฏิบัติงานดีเลื่อนขึ้นมา

๒.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน อิสราเอลไม่มีโรงเรียนนายร้อยแต่ได้จากนายทหารประทวนที่ผ่านการทดสอบไอคิว และความรู้ความสามารถแล้ว และได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาโรงเรียนทหาร (หลักสูตร ๓ - ๕ เดือน) แล้วจึงไปเข้าโรงเรียนเหล่าที่ตนสมัครใจตามแนวทางรับราชการ

๒.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง ประกอบด้วยมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

๒.๒.๑ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง

๒.๒.๒ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารของหน่วยและกองทัพอิสราเอล (idf) ด้วยการประชุมประสานความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของ มท. และ เจ้าหน้าที่ป้องกันฝ่ายพลเรือนกลาโหม

๒.๒.๓ เครื่องมือในการควบคุม

- ๒.๒.๓.๑. บัญชีบรรจุกำลังหรือบัญชีเรียกพลของหน่วยทหาร
- ๒.๒.๓.๒. เจ้าหน้าที่กำลังพลของหน่วยที่ถือบัญชีบรรจุกำลัง
- ๒.๒.๓.๓. บัญชีคุมของฝ่ายบกครึ่งและช่วยป้องกันฝ่ายพลเรือน

๒.๒.๔ ชาวอิสราเอลทุกคนทั้งชายและหญิง จะต้องเป็นทหารประจำการ (ชาย ๓ ปี หญิง ๒ ปี)

๒.๓ ระบบการเรียกพลและระดมพล

๒.๓.๑ ระบบการ เรียกพลและระดมพล มี ๒ ระบบ

๒.๓.๑.๑. ระบบไม่เปิดเผย (Silent System) โดยจ่ายคำสั่งเรียกพลถึงตัวกำลังพลสำรองทุกคน โดยใช้ศูนย์เรียกพลและระดมพลในชั้นที่เป็นผู้ดำเนินการ

๒.๓.๑.๒. ระบบเปิดเผย (Public System) ใช้ประกาศทางสื่อสาธารณะทุกชนิด เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง เป็นต้น

๒.๓.๒ ทั้งสองระบบจะใช้เวลาในการ เรียกพลและระดมพลให้พร้อมรบได้ในเวลาใกล้เคียงกัน คือ ภายใน ๑๘ - ๒๔ ชม. ตามปกติภายใน ๖-๘ ชม. ทหารกองหนุน (กำลังสำรอง) ที่ได้รับมอบหน้าที่ในการเรียกพลจะสามารถดำเนินการเรียกพลของตนเองแทนทหารประจำการได้ถือว่าดีที่สุดในโลกขณะนี้

๒.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๒.๔.๑ กฎหมายบังคับให้กำลังพลสำรองจะต้องเข้ารับการฝึกประจำปีไม่เกิน ๔๒ วัน หากจำเป็นอาจถึง ๖๐ วันหรือมากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองถูกบรรจุอยู่

๒.๔.๒ หลักสูตรการฝึกแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การฝึกขั้นพื้นฐาน และการฝึกขั้นก้าวหน้า โดยการฝึกจะหลักลับกันปีเว้นปี เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ

๒.๔.๓ การฝึกจะทำการที่ฐานฝึกกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยผู้บังคับหน่วยจะผู้นำทหารของตนไปฝึก ณ ฐานฝึกภายใต้การควบคุมของผู้บังคับฐานฝึก

๒.๔.๔ ก่อนฝึก ทหารจะได้รับการฝึกทบทวน ๒ - ๓ วัน และได้รับการฝึกแบบจำลอง (Simulator) อีกหลายครั้ง

๒.๔.๕ การฝึกจะเน้นเฉพาะเรื่องการปฏิบัติในสนามรบเท่านั้น การฝึกเป็นกองพันกระทำทุกปี การฝึกระดับกองพลน้อยฝึกทุก ๒ ปี และระดับกองพลทุก ๓ ปี

๒.๔.๖ กำลังพลสำรองเข้าเรียนในโรงเรียนเหล่า เช่นเดียวกับกำลังประจำการ

๒.๔.๗ การเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง เลื่อนตามผลการศึกษาและผลการปฏิบัติงานถึงยศ พล.จ.

๒.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๒.๕.๑ หน่วยทหารประจำการ (มี ๓ กองพล) บรรจุดังนี้

๒.๕.๑.๑ กำลังพลสำรอง ประมาณ ๗๐ เปอร์เซ็นต์ ประกอบด้วยทหารประจำการ ๓๐ เปอร์เซ็นต์

๒.๕.๑.๒ สำหรับกำลังประจำการ ๓๐ เปอร์เซนต์ประกอบด้วย
ทหารอาชีพ ๑๐ เปอร์เซนต์และทหารเกณฑ์ ๒๐ เปอร์เซนต์

๒.๕.๒ หน่วยกองหนุน (มี ๑๒ กองพล)

๒.๕.๒.๑ บรรจุทหารประจำการเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ๆ เพื่อให้
หน่วยดำรงอยู่ได้ประมาณ ๔ - ๕ % ที่เหลือบรรจุกำลังพลสำรอง

๒.๕.๒.๒ ยุทโธปกรณ์หลักของพลหนุน ให้เก็บไว้ในถุงควบคุมความชื้น
ในระบบเก็บแห้ง (Dry Storage System) พร้อม สบ. สามารถปฏิบัติการได้ใน ๒ - ๕ นาที

๒.๕.๓ การใช้จะใช้กองพลหนุน เช่นเดียวกับกำลังพลประจำการ แต่จะมอบ
พื้นที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่มีความสำคัญน้อยกว่า

๒.๕.๔ โดยสรุป กองทัพอิสราเอลประกอบด้วยกำลังทหารกองหนุน
(กำลังพลสำรอง) เป็นหลัก มีทหารประจำการเพียงส่วนน้อย หมุนเวียนพลเมืองให้เข้ามารับใช้
ประเทศชาติทุกคนโดยไม่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ และในขณะเดียวกันสามารถรักษา
ความพร้อมรบของกองทัพไว้ได้ตลอดเวลา

๓. ระบบกำลังสำรองประเทศเยอรมัน

๓.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง

๓.๑.๑ พลทหาร กองหนุน ใช้การเกณฑ์ทหารตามระบบบังคับ
(Compulsory) เช่นเดียวกับไทย ชายเยอรมันอายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ จะถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ
ในกองประจำการ ๑๕ เดือน แล้วปลดเป็นกองหนุน

๓.๑.๒ นายทหารประทวนกองหนุน คัดเลือกจากทหารกองประจำการ
(พลทหาร) โดยผ่านหลักสูตรที่กำหนด และทำการศึกษาต่อประมาณ ๖ เดือน

๓.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนเข้ารับ
การฝึกศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดประมาณ ๖ - ๗ เดือน

๓.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง โดย

๓.๒.๑ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่ง

๓.๒.๒ เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหาร ของหน่วยปกครองพื้นที่ (มทบ. จทบ.) และ
กองทัพบก ด้วยการประสานและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของกระทรวงมหาดไทย

๓.๒.๓ แบ่งกำลังพลสำรอง เป็น ๓ ประเภท

๓.๒.๓.๑. กำลังพลสำรองพร้อมรบ คือ ทหารกองประจำการที่ปลด
ประจำการ ๑ ปี (๑๒ เดือน)

๓.๒.๓.๒. กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม คือ ทหารที่ปลดประจำการแล้ว ๖ - ๘ ปี

๓.๒.๓.๓. กำลังพลสำรองทั่วไป คือ ทหารกองหนุนที่มีอายุไม่เกิน ๔๕ ปี

บริบูรณ์

๓.๓ ระบบการเรียกพลและระดมพล

๓.๓.๑ เนื่องจากเป็นประเทศในกลุ่มนาโต้ ที่เผชิญหน้ากับกลุ่มวอร์ซอร์ใช้
ยุทธศาสตร์ตั้งรับในเขตหน้า จึงจำเป็นต้องใช้ระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ สามารถระดม

สรรพกำลัง เพื่อป้องกันประเทศได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ดังนั้นในยามฉุกเฉินสามารถเรียกพลให้พร้อมรบได้ภายใน ๗๒ ชั่วโมง

๓.๓.๒ หน่วย จทบ. เป็นหน่วยดำเนินการเรียกพลและระดมพล โดยมี มทบ. และ จทบ.สย. รวมรับผิดชอบ

๓.๓.๓ แบ่งพื้นที่ระดมพลออกเป็น ๙ ภาค ทั่วประเทศ

๓.๓.๔ ในยามปกติจะให้การออกคำสั่งล่วงหน้า เป็นรหัสก่อนประมาณ ๖ เดือน

๓.๓.๕ ในยามสงครามหรือฉุกเฉินจะใช้ประกาศระดมพล โดยมีรหัสที่สอดคล้องกับแบบของการระดมพลที่กำหนดไว้ (ประมาณ ๘ แบบ) โดยกำลังพลสำรองจะไปรายงานตัวที่ศูนย์รับพล (Wire Head) ซึ่งเป็นสถานีรวมพล ตามวัน เวลา ที่กำหนด

๓.๓.๖ การเรียกพลและระดมพลจะเรียกอะไหล่ไว้ ๑๐ เปอร์เซ็นต์ รวมเรียก ๑๑๐ เปอร์เซ็นต์

๓.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๓.๔.๑ การฝึกจะกระทำ เป็นบุคคลและเป็นหน่วย (ระดับกองร้อย)

๓.๔.๑.๑. ฝึกเป็นบุคคลปีละ ๒๘ วัน

๓.๔.๑.๒. ฝึกการระดมพลเป็นหน่วย ๖ - ๑๒ วัน

๓.๔.๑.๓. ฝึกความพร้อมรบระยะเวลา ๓ วัน โดยไม่แจ้งให้ทราบ

ล่วงหน้า

๓.๔.๑.๔. ฝึกระดมทรัพยากร ระยะเวลา ๓ วันโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า

๓.๔.๒ การฝึกระดับกองพัน ไม่กระทำทุกปี เนื่องจากงบประมาณจำกัดใช้เวลาฝึก ๑๒ วัน

๓.๔.๓ การฝึกระดับสูงกว่ากองพัน กระทำในลักษณะการฝึกปัญหาที่บังคับการ

๓.๔.๔ กำลังพลสำรอง จะได้รับการฝึกตลอดระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วยหรือจนกว่าจะพ้นราชการ

๓.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๓.๕.๑ กำลังประจำการ (กองทัพบกสนาม) จะบรรจุกำลังประจำการประมาณ ๓๐ เปอร์เซ็นต์ ที่เหลือบรรจุกำลังพลสำรอง

๓.๕.๒ กำลังกองทัพภาคจะบรรจุกำลังประจำการ ให้กับกองพลน้อยเก็บรักษา ยุทโธปกรณ์ (Equipment Hold Brigade) ระหว่าง ๑๘ - ๘๕ เปอร์เซ็นต์และสำหรับกองพลน้อยป้องกันภายใน (Home Defense Brigade) บรรจุกำลังประจำการประมาณ ๕๐ เปอร์เซ็นต์

๓.๕.๓ จำกัดการใช้กำลังประจำการ และกำลังพลสำรองลดหลั่นตามลำดับจากเขตหลังไปเขตหน้า เช่น ในเขตหน้าบรรจุกำลังประจำการประมาณ ๙๐ เปอร์เซ็นต์และในเขตหลังบรรจุกำลังประจำการ ๑๐ เปอร์เซ็นต์

๓.๕.๔ สามารถขยายกำลังเป็น ๓ เท่า (ประมาณ ๑ ล้านคน) ในยามสงคราม

๔. ระบบกำลังสำรองประเทศออสเตรเลีย

๔.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้ระบบอาสาสมัคร

๔.๑.๑ พลทหารกองหนุน ทำการผลิตโดยหน่วยฝึกทั่วประเทศ เป็นการฝึกพื้นฐานและฝึก ชกท. ขั้นต้นของแต่ละคน โดยรับกำลังสำรองอายุ ๑๗ - ๒๔ ปี

๔.๑.๒ นายทหารประทวนกองหนุน คัดเลือกจากกำลังพลสำรองประเภท พลทหารที่มีผลการปฏิบัติงานดี สามารถเลื่อนยศได้ถึงนายดาบ โดยมีระยะเวลาการศึกษาตาม แนวทางรับราชการ ตามโรงเรียนเหล่าและหน่วยฝึกอื่น ๆ ในพื้นที่

๔.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจาก ๒ แหล่ง คือ การเข้ามา โดยตรง เฉพาะกำลังพลสำรองเหล่าพิเศษ เช่น แพทย์, นักกฎหมาย (ก่อนบรรจุต้องอบรม ๑๔ วัน) และได้มาจากหน่วยฝึกนักเรียนนายทหาร (Oct) หรือกรมฝึกมหาวิทยาลัย (University Regiment) ระยะเวลาศึกษา ๓ ปี ซึ่งมีอยู่ ๘ แห่งทั่วประเทศ

๔.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

๔.๒.๑ มทบ. ต่าง ๆ รวม ๗ มทบ. มีหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรองในพื้นที่

๔.๒.๒ แบ่งประเภทกำลังพลสำรอง เป็น

๔.๒.๒.๑. Aiw W Mserw คล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองซ่อมรบและ กำลังพลสำรองเตรียมพร้อมของไทย

๔.๒.๒.๒. Inactim W Eserm คล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองทั่วไปของไทย

๔.๒.๓ หน่วยทหารที่มีกำลังพลสำรองบรรจุอยู่ เป็นผู้ควบคุมกำลังพลของตน โดยใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๔ ใช้บัญชีบรรจุกำลังและปรับให้ทันสมัยตลอดเวลา

๔.๓ ระบบการเรียกพลและระดับพล

๔.๓.๑ เนื่องจากออสเตรเลียลักษณะประเทศพื้นที่เป็นเกาะขนาดใหญ่ ห่างไกล จากภัยคุกคาม และไม่มีสถานการณ์เร่งด่วนในการป้องกันประเทศเหมือนประเทศอื่นจึงมีเวลา เตรียมการมากและไม่ได้กำหนดเวลาในการระดมพล

๔.๓.๒ อย่างไรก็ตาม กท.อต. ได้กำหนด ทบ.อต. ดำเนินการในเรื่องการระดม พล และมีแผนขยายกำลังยามสงครามอย่างมีขั้นตอน

๔.๓.๓ ในการระดมพล ออกเป็นกฎหมายบังคับเรียกพลเรือนเข้าเป็นทหารและ เกณฑ์พลเรือนกองหนุนราชการทหาร

๔.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๔.๔.๑ มีสถานที่ฝึกกำลังพลสำรองทั่วประเทศประมาณ ๒๕๙ แห่ง (บางแห่งให้เช่า)

๔.๔.๒ ใช้เวลาในวันหยุดประกอบการฝึก ขกท. ฝึกเป็นบุคคลและฝึกเป็น หน่วย รวมฝึกปีละประมาณ ๒๖ วัน แยกเป็นการฝึกภาคสนาม ๑๔ วัน (ต่อเนื่อง) การฝึก เวลากลางคืนและการฝึกร่วมกับกำลังประจำการ เป็นครั้งคราว

๔.๔.๓ ฝึกเพื่อเลื่อนยศตามแนวทางรับราชการนายทหารสัญญาบัตรใน หลักสูตรต่าง ๆ จนถึงระดับ รร.สธ.ทหาร และ วทบ.

๔.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๔.๕.๑ ประกอบด้วยกำลังประจำการ และกำลังพลสำรอง โดยมีกำลังพลสำรอง ประมาณ ๓ ใน ๔ ของกำลัง ทบ.อต.

๔.๕.๒ ทบ.อต. มี ๓ กองพล ประกอบด้วย กองพล ๑ (ประจำการ) ส่วนกองพล ๒ และ ๓ เป็นกองพลที่ประกอบด้วย กำลังพลสำรองเกือบทั้งหมด (๙๐ เปอร์เซ็นต์ เป็นกำลังสำรอง)

๔.๕.๓ ในส่วนของ พล.๑ มีบางหน่วย เป็นหน่วยที่ประกอบด้วยกำลังพลสำรองเกือบทั้งหมด

๔.๕.๔ ในส่วนของ พล.๒ และ พล.๓ มีกำลังพลประจำการโครง (Cadre Staff) จำนวนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือหน่วยให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเรียบร้อย

๕. ระบบกำลังสำรองประเทศอังกฤษ

๕.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ให้ระบบอาสาสมัคร

๕.๑.๑ พลทหารกองหนุน ได้จากหน่วยรักษาดินแดนทั้งชายและหญิงโดยกำหนดคุณสมบัติคัดเลือกไว้ในขั้นต้น ผ่านการฝึก ๑๐ - ๑๔ วัน

๕.๑.๒ นายทหารประทวนกองหนุน ได้รับการคัดเลือกเลื่อนฐานะมาจากพลทหารกองหนุน โดยสำเร็จหลักสูตรที่กำหนด

๕.๑.๓ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนได้มาจากแหล่ง ๓ แหล่ง คือ จากนายทหารประทวนที่เข้าศึกษาใน รร.นายร้อยหลักสูตรพิเศษ ๒ สัปดาห์, นายทหารสัญญาบัตร ที่มาจากกองทัพประจำการ แล้วลาออกมาสมัครเป็นกำลังพลสำรองและหน่วยฝึก นศท. ในมหาวิทยาลัย

๕.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

๕.๒.๑ เนื่องจากเป็นระบบอาสาสมัคร จึงให้หน่วยเป็นผู้ควบคุม (หน่วยรักษาดินแดน) โดยดำรงการติดต่อตลอดเวลาและใช้บัญชีบรรจุกำลัง

๕.๒.๒ การควบคุมกำลังพลสำรองประเภทบุคคล มีปัญหาเนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบได้ทั่วถึง

๕.๓ ระบบการเรียกพลและระดมพล

๕.๓.๑ กำหนดแผนระดมพลให้ใช้เวลาน้อยที่สุด โดยจัดตั้งศูนย์ระดมพลรับผิดชอบการระดมพลในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

๕.๓.๒ แจกจ่ายเครื่องแบบและเตรียมเอกสารระดมพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ

๕.๓.๓ จัดกลุ่มกำลังพลสำรอง ที่ประกอบอาชีพเหมือนกัน หรือคล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน

๕.๓.๔ ประกาศระดมพลโดยใช้สื่อมวลชนและผสมผสานด้วยกันส่งเอกสารทางไปรษณีย์

๕.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๕.๔.๑ ฝึกตามวงรอบการฝึกประจำปี คือ

๕.๔.๑.๑. ฝึกในหน่วย ๑๕ วัน (ติดต่อกัน)

๕.๔.๑.๒. ฝึกบ่อย ๆ ๑๕ ครั้ง ครั้งละ ๒ วัน

๕.๔.๑.๓. ฝึกยิงปืน

๕.๔.๑.๔. ฝึกทบทวนตามความสมัครใจ ประมาณปีละ ๑๕ วัน

๕.๔.๒ ฝึกตามแนวทางรับราชการตามความสมัครใจของแต่ละคน

๕.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๕.๕.๑ หน่วย ทบ. อังกฤษมี ๒ ส่วน คือ หน่วยทหารประจำการ และหน่วยกำลังสำรอง ซึ่งหน่วยกำลังสำรองของ ทบ.อังกฤษ เรียกว่า หน่วยกำลังรักษาดินแดน

๕.๕.๒ หน่วยกำลังรักษาดินแดนจะบรรจุประจำการไว้ส่วนหนึ่งประมาณ ๓ - ๕ เปอร์เซ็นต์ เพื่อทำหน้าที่ธุรการ โดยมีลูกจ้างอีกส่วนหนึ่งประมาณ ๔ - ๕ เปอร์เซ็นต์ ช่วยปรนนิบัติบำรุงยุทโธปกรณ์ของหน่วย

๕.๕.๓ หน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังและปรับบัญชีให้ทันสมัยตลอดเวลา

๖. ระบบกำลังสำรองประเทศสิงคโปร์

๖.๑ ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้กฎหมายบังคับ

๖.๑.๑ ชายทุกคนต้องเป็นทหาร โดยหญิงเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ ดังนั้น ชายอายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง คือ ทหารประจำการนอกจากนี้มีสมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชนหรือสมาชิกหน่วยระวัง เหตุ หรือเป็นตำรวจพิเศษ

๖.๑.๒ การเข้ารับราชการทหาร หมายถึง ผู้ที่ถูกเรียกเก็บเข้ารับราชการ ๒ ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ ๓๔ ปี

๖.๑.๓ นายทหารประทวนกองหนุน เข้ารับราชการ ๒ ปี ๖ เดือน หลังจากนั้นจะปลดเป็นนายทหารประทวนกองหนุนจนกระทั่งอายุ ๓๔ ปี เช่นเดียวกัน

๖.๑.๔ สำหรับผู้ที่ไม่ถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารประจำการ จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งดังนี้ กองกำลังป้องกันประเทศ หน่วยระวังเหตุหรือฝ่ายตำรวจพิเศษ โดยไม่ต้องอยู่ที่หน่วยเต็มเวลา

๖.๑.๕ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนกองหนุนโดยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกำหนด

๖.๒ ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

๖.๒.๑ หน่วยบรรจุกำลัง เป็นผู้ควบคุมกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง

๖.๒.๒ เตรียมหมายเรียกพล พร้อมส่งได้ทันทีแล้วใส่หีบเก็บไว้ โดยแบ่งพื้นที่ควบคุมเป็น ๒๓ พื้นที่ (ประเทศมีพื้นที่เล็กประมาณ ๕๔๒ ตารางกิโลเมตร)

๖.๒.๓ ในพื้นที่ที่ควบคุมมีศูนย์รวบรวมกำลังพลสำรอง ประมาณ ๑๐ - ๒๐ หน่วย มีเจ้าหน้าที่ประจำการ (๑๕ - ๒๐ คน) เพื่อเตรียมการในทางธุรการให้เรียบร้อย

๖.๒.๔ การควบคุมลงไปถึงตำบล ทุกตำบลมีหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบกำลังพลสำรอง ประมาณ ๒๐ - ๓๐ คน

๖.๓ ระบบการเรียกพลและระดมพล

๖.๓.๑ ตั้งความมุ่งหมายให้กำลังพลสำรองพร้อมรบ ณ ที่ตั้งหน่วย ภายใน ๓๐ ชั่วโมง

๖.๓.๒ วิธีระดมพลมี ๒ วิธี คือ แบบไม่เปิดเผยและแบบเปิดเผย (ใช้ระบบอิสราเอล)

๖.๔ ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๖.๔.๑ เข้ารับการฝึกทบทวนปีละไม่น้อยกว่า ๒๑ วัน

๖.๔.๒ ในห้วงปีแรก จะเข้ารับการฝึก ๑๔ - ๒๑ วัน ๑ ครั้ง และเรียกพลเพื่อตรวจสอบ ๑ ครั้ง

๖.๔.๓ ในระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วย ๑๓ ปี จะแบ่งการฝึกเป็น ๒ ขั้นตอน คือ ฝึกระดับบุคคลเบื้องต้นหรือฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ ๔ ปี การฝึกระดับสูงหรือฝึกเป็นหน่วย มีระยะเวลา ๙ ปี

๖.๔.๔ ผบ.หน่วยตั้งแต่ ผบ.พัน. ไปและฝ่ายอำนวยการ ถูกเรียกฝึกเพื่อเติมไม่น้อยกว่าปีละ ๒ ครั้ง

๖.๔.๕ กำลังพลสำรอง เมื่อครบวาระ ๑๓ ปี จะไม่ถูกเรียกอีกแต่เป็นกำลังพลเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราได้ทันที

๖.๔.๖ การฝึกระดับกองพัน ความมุ่งหมายในเรื่องผู้นำหน่วยให้สามารถควบคุมการยุทธอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔.๗ การฝึกระดับกรมและกองทัพในที่ตั้งปกติ ๓ วัน ภาคสนาม ๕ วัน โดยทำการฝึกพร้อมกันทั้ง ๑ กองพันหนุน และ ๒ กองพันโครง

๖.๕ ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

๖.๕.๑ เนื่องจากเป็นประเทศเล็ก มีประชากร ๓ ล้านคนเศษ ฐานะเศรษฐกิจดี จึงมีนโยบายป้องกันตนเอง โดยห้วงเวลาเข้าศึกให้มากที่สุด จนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกประเทศ

๖.๕.๒ กำลัง ๓ กองพล เป็นกำลังประจำการ ๑ กองพล (พล. ๓) จะเป็นกำลังพลสำรอง ๒ กองพล (พล.๖ และ พล.๙)

๖.๕.๓ มี ๑ กองพลน้อยยานเกราะ เป็นกำลังประจำการ

๖.๕.๔ หน่วยสนับสนุนการรบต่าง ๆ ๑๗ กองพัน เป็นกำลังพลสำรอง

๖.๕.๕ พล.๖ และ พล.๙ บรรจุกำลังประจำการเฉพาะนายทหารที่สำคัญ ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินการศึกษาได้ตามกำหนด

๖.๕.๖ บรรจุอยู่ในระบบกำลังสำรอง ดังนี้

๖.๕.๖.๑ พลทหารและนายทหารประทวนกองหนุน อายุประมาณ ๓๔ ปีเมื่อฝึกครบวาระ ๑๓ ปี หลังจากนั้นเป็นกำลังสำรองเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตรา

๖.๕.๖.๒ นายทหารสัญญาบัตร, กองหนุนอายุประมาณ ๔๐ - ๕๐ ปี (ตามชั้นยศ)

ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ตลอดจนนำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอีกทั้งกรอบแนวความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอผลการวิจัยตามคำถามนำวิจัยได้แก่ การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ปัญหาและอุปสรรคในเรื่องที่เกี่ยวข้องที่มีผลต่อการพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

จากการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิจากที่ผ่านมาของการได้รับกำลังพลสำรอง จากหน่วยที่รับผิดชอบในการรับมอบบรรจุให้กับหน่วยรบพิเศษและหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยรวมแล้วมีปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียดดังนี้

๑. การสรรหากำลังพลสำรอง

ปัจจุบันการสรรหากำลังพลสำรองที่มาบรรจุ ในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษนั้น หน่วยต่าง ๆ ที่ได้รับกำลังพลสำรองมาบรรจุลงในหน่วยตามอัตราปิดของหน่วยพร้อมรบ ระดับ ๒ และ ๓ ที่ผ่านมามีบทบาทในการสรรหาน้อยมาก โดยเสนอความต้องการยอดกำลังพลและตำแหน่ง ที่ขอเปิดการบรรจุผ่านตามสายการบังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการระดมสรรพกำลังซึ่ง ได้แก่ มณฑลทหารบก ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

แต่ทั้งนี้จำนวนและความต้องการและคุณสมบัติ ตลอดจนคุณลักษณะของ กำลังพลสำรอง ที่จะได้รับจะไม่ตรงตามความต้องการของหน่วยอาจเนื่องมาจากการได้มาซึ่ง กำลังพลสำรองของประเทศไทย ใช้กฎหมายในการสรรหาและบังคับตามแนวทางในระบบการผลิต กำลังพลสำรอง จึงเป็นเหตุและปัญหาเริ่มต้นว่ากำลังพลสำรองที่หน่วยได้รับจึงต้องเผชิญความแตกต่าง ในเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ถูกสรรหามาเป็นกำลังพลสำรองนั่นเอง

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๑.๑ การทำอะไรก็ตามถ้าหากเราแก้ไขที่ปลายเหตุ จะทำให้เกิดความยุ่งยากในระบบ การดำเนินการกว่าจะรู้และทราบปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น

๑.๒ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญในการสรรหาและจัดสรรในการแบ่ง จำนวนกำลังพลสำรองทุกประเภทโดยเฉพาะต้องให้กับหน่วยที่มีความเร่งด่วนในการปฏิบัติ ถึงแม้ว่า การปฏิบัติในยามสงคราม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะใช้กำลังประจำการเป็นหลักเนื่องจาก คุณสมบัติของนักรบพิเศษ ได้แก่ ไม่สามารถสร้างได้จำนวนมาก มีคุณภาพมากกว่าปริมาณ แต่ถ้าหาก หน่วยมีการเตรียมการในเรื่องการทดแทนของกำลังพลสำรองดีและมีประสิทธิภาพ ก็สามารถ ทำภารกิจและสอดคล้องกับสถานการณ์ภัยคุกคามในปัจจุบันได้ ตลอดจนสามารถตอบสนองภารกิจ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษและกองทัพบกได้เป็นอย่างดี

๑.๓ วัฒนธรรมและสังคมไทยจะต้องปฏิบัติควบคู่กับความต้องการหรือแนวทางใน การปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ด้วยหากระบบการผลิตกำลังสำรองของไทยยังคงใช้กฎหมายบังคับ โดยไม่เหมือนกับระบบกำลังสำรองของประเทศที่พัฒนา เช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย ซึ่งใช้ระบบ อาสาสมัคร จะทำให้ในการคัดสรรและสรรหากำลังพลสำรองของไทยไม่เป็นไปตามที่หน่วยต้องการ

๑.๔ หากการสรรหาลักษณะเช่นเดิม (ใช้กฎหมาย) ก็ต้องเพิ่มความเข้าใจและ สร้างอุดมการณ์โดยการประชาสัมพันธ์หรือโฆษณาในเชิงรุก ในการจูงใจเพื่อเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะทำให้การพัฒนาที่มีระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ในภาพรวม แล้วการสรรหากำลังพลสำรองในระบบผลิตกำลังสำรอง ต้องกำหนดให้ชัดเจนและเป็นแนวทาง เดียวกัน

๑.๕ หน่วยเหนือไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และให้หน่วยใช้ได้มีส่วนร่วมในการสรรหาและอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาแต่เริ่มแรก แต่ทั้งนี้และทั้งนั้น ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากให้การสรรหาตามที่หน่วยใช้ต้องการ

๑.๖ ระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติได้และจะเป็นแบบอย่าง และแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องการสรรหากำลังพลสำรองของหน่วยต่าง ๆ ตามนโยบายและ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติต่อไป

๒. ห้วงระยะเวลาและการเรียกพลตามระบบ ๑:๑:๑:๓

ปัจจุบันห้วงระยะเวลาในการเรียกพลเพื่อทำการตรวจสอบและทำการฝึกของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะกำหนดให้ห้วงเดือนกรกฎาคม – สิงหาคม โดยการปฏิบัติตาม แนวทางของการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหม และตามแนวทางในระบบ ๑:๑:๑:๓ แล้วนั้น ไม่สามารถสอดรับหรือให้ตรงตามแนวทางการฝึกตามวงรอบของหน่วยได้จึงเกิดเป็นอุปสรรค หากว่า จะต้องมีการฝึกตามแนวทางของกองทัพบก ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองในปีแรก ของแต่ละรุ่นปีซึ่ง อาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหรือเพื่อตอบสนองกับแนวความคิดและแนวทางที่กองทัพบก และหน่วยเหนือตั้งไว้ลดลง

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๒.๑ การเรียกพลก็ได้ตรงกับห้วงเวลาที่ทำงานของกำลังพลสำรองและเป็นห้วงเวลา ที่บางคนต้องประกอบอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากความหลากหลายอาชีพและภูมิลำเนา อีกทั้ง ความสอดคล้องของหน่วยที่รับการบรรจุจึงทำให้การฝึกหรือการเพิ่มพูนความรู้กระทำไม่เต็ม ขีดความสามารถ จึงเป็นผลทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ

๒.๒ ระบบ ๑:๑:๑:๓ นั้นยังไม่ประชาสัมพันธ์ให้กำลังพลสำรองหรือแม้แต่กำลัง ประจำการเข้าใจได้ถูกต้อง เป็นผลทำให้ผู้ที่จะต้องมาทำการเรียกพลขาดความรับผิดชอบในการมา รายงานตัวเพื่อรับการฝึก จึงทำให้ขาดการฝึกเป็นจำนวนมากในปีถัด ๆ ไป เนื่องจากบทลงโทษไม่ จริงจังและไม่มีผลต่อเรื่องอื่น ๆ ในอนาคตและความชัดเจนในการรองรับ เมื่อเกิดความไม่เข้าใจใน ระหว่างผู้จ้างและลูกจ้างได้ตั้งนั้นความต่อเนื่องจึงขาดหายไป เป็นผลทำให้ประสิทธิภาพในการพัฒนา กำลังพลสำรองมีผลกระทบไปด้วยโดยปริยาย ที่ไม่สามารถปฏิเสธได้เลย

๒.๓ ระบบและห้วงเวลาที่จะทำการเรียกพลจะต้องสอดคล้องกับห้วงเวลาที่หน่วย กำหนด โดยเป็นการอ่อนตัวได้เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุและสำเร็จ

๒.๔ ความอ่อนตัวของหน่วยจะต้องผสมผสานกันซึ่งหากไม่สามารถเลื่อนและ เปลี่ยนแปลงห้วงเวลาในการเรียกพลหรืออื่น ๆ ได้แล้วโดยจะต้องดำเนินการเป็นไปในรูปของคู่ขนาน ทำให้การพัฒนา กำลังพลสำรองประสบความสำเร็จ

๒.๕ แต่ละหน่วยให้ออกแบบระบบการรองรับการฝึกในแต่ละช่วง ให้เกิดความ เหมาะสมกับห้วงเวลา และสถานการณ์ โดยไม่มีความผิด หากมีเหตุและผลที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง เพื่อมิให้กระทบกระเทือนในภาพใหญ่ต่อระบบการเรียกพลเพื่อทำการฝึกในระบบ ๑:๑:๑:๓

๓. ความเหมาะสมของกำลังพลสำรองในการบรรจุในหน่วยรบพิเศษ

ปัญหาอุปสรรคอีกประการหนึ่งในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ คือ ความเหมาะสมและความมั่นใจระดับผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการปฏิบัติการพิเศษของหน่วยรบพิเศษ ตามแนวทางการคิด หลักนิยม ตลอดจนการได้บทเรียนจากการรบนั้น จะต้องอาศัยทักษะในการฝึกกันอยู่อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา ซึ่งจะกล่าวได้ว่า จะเป็นกำลังพลที่เหมาะสมจะต้อง ฝึก ฝึก และก็ฝึก เพื่อเติมหรือเพิ่มสิ่งที่ขาดให้มีความพร้อม ถ้าทุกอย่างมีความพร้อมไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงาน การอยู่ในสถานะผู้นำ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อุปสรรคเหล่านี้เองจะเป็นข้อที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาความสำเร็จและประสิทธิภาพของกำลังพลสำรอง

จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๓.๑ ระบบกำลังสำรองของกองทัพบกในปัจจุบันจากระบบของหน่วยรบตามแบบมิได้ฝึกศึกษาเพื่อการรบพิเศษประการหนึ่ง นอกจากนั้นการที่จะฝึกศึกษาให้เป็นกำลังพลสำรองของหน่วยรบพิเศษจะต้องใช้เวลามากในการที่จะเรียนรู้ ประสบการณ์ด้านการสงครามพิเศษ อีกทั้งต้องคัดเลือกกำลังพลที่มีคุณสมบัติเฉพาะ มีอุดมการณ์ มีความคิดอ่านลึกซึ้ง มีลักษณะผู้นำสูง ซึ่งกำลังพลสำรองจะมีขีดความสามารถเฉพาะตัวค่อนข้างจำกัด

๓.๒. ระบบกำลังพลสำรองยังมีได้พัฒนาอย่างจริงจังทำให้หน่วยต่าง ๆ ละเลยในการควบคุมและกำกับดูแลในการหล่อหลอมกำลังพลสำรองให้เป็นทหารอาชีพได้เต็มขีดความสามารถจึงนับว่าผลที่สนองตอบในทางตรงข้ามได้แก่ขาดการฝึก หรืออบรมไม่เต็มที่ก็ทำให้กำลังพลสำรองขาดความมั่นใจในตนเอง ว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือทดแทนกำลังประจำการได้อย่างไร

๓.๓. การขาดความเชื่อถือและเกิดความกลัวในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ จะทำให้ผู้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าใช้งาน หรือปฏิบัติงานร่วมในแนวทางที่ต้องใช้ขีดความสามารถในทางทหาร โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังพลของหน่วยรบพิเศษ

๓.๔. การทำอะไรก็ตามต้องมีการฝึกฝนและสร้างความมั่นใจอย่างต่อเนื่อง จะทำให้กำลังพลทุกคน แม้แต่กำลังพลสำรองก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ขอให้มีการชี้แนะหรือมีครูช่วยแนะนำก็จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติและเกิดความเชื่อมั่นและมั่นใจในที่สุด

๓.๕. ความเหมาะสมซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ใช้กับทุกสถานะและทุกเหตุการณ์ไม่ว่าการพิจารณาตัวบุคคล การคัดเลือกคนทำงานหรือการบริหารงานหรือการใช้ทรัพยากรที่ถูกต้อง ก็ต้องใช้ความเหมาะสมในการตัดสินใจโดยเฉพาะในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษนั้นมีทุกระดับ

๓.๖. กำลังพลสำรองหากมาทดแทนกำลังประจำการจะต้องมีแนวทางในเรื่องการพิจารณาจากความเหมาะสมเป็นอย่างมาก หรือเป็นปัจจัยหนึ่งในการวิเคราะห์หรือทบทวนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร โดยต้องหาเหตุและผลมาประกอบเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับประสบความสำเร็จไปตามที่ทุกคนต้องการ

๔. คุณลักษณะของหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองมีความแตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้แก่ คุณลักษณะของหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรอง

มีความแตกต่างกัน ฉะนั้น ถึงแม้ว่าในภาพรวมหน่วยจะยึดหลักนิยมการปฏิบัติการของหน่วยรบพิเศษ ไทย รส. ๓๑- ๘๑ พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นคู่มือในการปฏิบัติงาน แต่อุปสรรคในหน้าที่และภารกิจ ที่มอบให้กับหน่วยมีหลายภารกิจตามแนวทางและคุณลักษณะของหน่วยนั้น ๆ ได้รับ

จากการสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๔.๑ กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ ฯ มีภารกิจในการสนับสนุนด้านการสื่อสารให้กับ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และหน่วยขึ้นตรงกำลังพลสำรองที่มาบรรจุจะต้องมีความเชี่ยวชาญ และต้องพัฒนาให้มีความรู้ด้านการสื่อสารหรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก

๔.๒ กรมรบพิเศษที่ ๒ ที่ภารกิจในเรื่องด้านการปฏิบัติการพิเศษโดยมีกองพันรบพิเศษ จำนวน ๒ กองพัน ฯ เป็นหน่วยในการดำเนินการเป็นหลักตามลำดับ

๔.๓ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และกองร้อยกองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑ มีภารกิจสนับสนุนในทุก ๆ ด้านให้กับหน่วยไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดการฝึก การเลี้ยงดู การซ่อมบำรุงยานพาหนะ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ภารกิจดำเนินการไปด้วยความต่อเนื่อง

๔.๔ ความหลากหลายภารกิจและต้องตอบสนองหรือสนับสนุนหน่วยเหนือ หน่วยรอง และหน่วยข้างเคียงตามข้อ ๑ - ๓ จะต้องจัดกำลังพลทั้งกำลังประจำการและ กำลังพลสำรองที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่อง คุณสมบัติของนักรบพิเศษ ๕ ประการ ที่กล่าวมาข้างต้น

๔.๕ แต่ละหน่วยจะมีลักษณะและการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่ที่เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน คือ ความเป็นนักรบพิเศษที่จะต้องเหมือนกันและเป็นแบบอย่างเดียวกัน

๔.๖ หากทุกคนที่มีการหล่อหลอมเป็นสิ่งเดียวกันแล้ว มีความมุ่งมั่น และมีอุดมการณ์อันแรงกล้าแล้วย่อมไม่เป็นอุปสรรคในเรื่องของคุณลักษณะหน่วย ซึ่งสามารถบูรณาการ และสับเปลี่ยนหรือถ่ายโอนตลอดจนช่วยราชการให้เกิดความเหมาะสมตามขีดความสามารถของ ผู้บริหารตลอดจนกำลังพลไม่ว่าจะเป็นกำลังพลสำรองหรือกำลังประจำการ

๕. สถานภาพกำลังพลสำรอง ปี ๒๕๖๓ ของกำลังพลสำรองที่ได้รับมาบรรจุ ในหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

อุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ในห้วงที่ผ่านมาและในปัจจุบัน คือ สถานภาพของกำลังพลสำรอง จะเห็นได้ว่าการ รับการบรรจุในแต่ละรุ่นปีตามอัตราที่ว่างของหน่วยขึ้นตรงตามที่ได้รับปฏิบัติตามแนวทางเรื่อง การระดมสรรพกำลังหรือการเรียกพลโดยอาศัยกฎหมายเป็นตัวบังคับตามแนวทางในการเรียกพล ของประเทศไทย

ตารางที่ ๓ - ๑ แสดงคุณวุฒิการศึกษา

| ลำดับ | วุฒิการศึกษา | จำนวนคน | หมายเหตุ |
|-------|------------------------|---------|-------------------------|
| ๑ | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | ๓๘ | ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้ว |
| ๒ | อนุปริญญาหรือเทียบเท่า | ๒๗ | ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้ว |
| ๓ | ต่ำกว่าอนุปริญญา | ๑๒ | ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้ว |
| | รวมทั้งสิ้น | ๗๗ | |

ที่มา : กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ , ปี ๒๕๖๓

เป็นการแสดงคุณวุฒิด้านการศึกษาของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วย ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาตรี จะมีความรู้จึงไม่เป็นปัญหา และใช้เป็นแนวทางสำหรับหน่วยที่ได้รับการบรรจุ แต่อย่างไรก็ตามหากมีการเฉลี่ยวุฒิการศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางและภาระหน้าที่ของหน่วยที่ได้รับมอบก็จะเป็นประโยชน์มากกว่าเป็นภาระของหน่วย

ตารางที่ ๓ - ๒ แสดงอาชีพปัจจุบัน

| ลำดับ | อาชีพ | จำนวนคน | หมายเหตุ |
|-------|--------------------------|---------|-------------------|
| ๑ | อยู่ในระหว่างการศึกษา | ๗ | ระดับมหาวิทยาลัย |
| ๒ | รับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ | ๑๓ | เป็นข้าราชการ |
| ๓ | ทำงานธุรกิจส่วนตัว | ๑๕ | ค้าขายหรือ อื่น ๆ |
| ๔ | ทำงานบริษัทหรือร้านเอกชน | ๓๓ | พนักงาน |
| ๕ | ว่างงาน | ๔ | ว่างงาน |
| | รวมทั้งสิ้น | ๗๗ | |

ที่มา : กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ , ปี ๒๕๖๓

เป็นการแสดงข้อมูลด้านอาชีพของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วย ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพทำงานบริษัทหรือร้านเอกชน ดังนั้นทั้งที่มีการเรียกพลเพื่อทำการตรวจสอบ และทำการฝึกที่เห็นได้ชัดและเป็นอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรอง คือ การขาดการรายงานตัว เนื่องจากส่วนใหญ่ทำงานบริษัทจะมีปัญหาเรื่องความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและกีดตักงานเนื่องจากความไม่ชัดเจนของรัฐบาลในการรองรับตามแนวทาง การเรียกพลเพื่อมาตรวจสอบหรือรับการฝึก ตลอดจนการขาดความสำนึกในหน้าที่ อีกทั้งความร่วมมือของเจ้าหน้าที่ปกครองขาดความร่วมมือและให้การสนับสนุนในการเรียกพล

ตารางที่ ๓ - ๓ แสดงอายุ

| ลำดับ | ช่วงอายุ | จำนวนคน | หมายเหตุ |
|-------|---------------|---------|----------|
| ๑ | ต่ำกว่า ๒๐ ปี | - | |
| ๒ | ๒๑ - ๓๐ ปี | ๘ | |
| ๓ | ๓๑ - ๔๐ ปี | ๔๐ | |
| ๔ | ๔๑ - ๕๐ ปี | ๒๗ | |
| ๕ | ๕๑ - ๖๐ ปี | ๒ | |
| | รวมทั้งสิ้น | ๗๗ | |

ที่มา : กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ , ปี ๒๕๖๓

เป็นการแสดงข้อมูลด้านอายุ ของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วย ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี ในการเป็นกำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษดังกล่าวมาแล้ว กำลังพลของหน่วยรบพิเศษต้องอายุไม่มาก มีความทรหดอดทน และเป็นผู้ที่มีร่างกายแข็งแรง ฉะนั้นกำลังพลสำรองจะต้องสนองต่อแนวทางดังกล่าวด้วย แต่ที่ผ่านมากำลังพลที่ได้รับมาบรรจุจะมีอายุในห้วง ๓๑ - ๔๐ ปี ซึ่งอายุในเกณฑ์หากเป็นไปได้ควรมีอายุน้อย ๆ เพื่อจะได้ใช้งานได้นาน ๆ เพราะกำลังพลของหน่วยรบพิเศษไม่สามารถสร้างได้ในระยะเวลาสั้น จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติที่

เกี่ยวข้องกับพอสมควรหากเป็นกำลังพลที่มีอายุมากจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนากำลังพลสำรองดังกล่าวเป็นอย่างมาก

ตารางที่ ๓ - ๔ แสดงภูมิลำเนา

| ลำดับ | ภูมิลำเนา | จำนวนคน | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------|---------|----------|
| ๑ | ภาคกลาง | ๒๓ | |
| ๒ | ภาคเหนือ | ๑๓ | |
| ๓ | ภาคใต้ | ๗ | |
| ๔ | ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | ๒๗ | |
| ๕ | ภาคตะวันออก | ๗ | |
| | รวมทั้งสิ้น | ๗๗ | |

ที่มา : กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ , ปี ๒๕๖๓

เป็นการแสดงข้อมูลด้านภูมิลำเนา ของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วย ซึ่งส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถือเป็นเรื่องสำคัญโดยเฉพาะหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องปฏิบัติราชการสนามทั่วประเทศและตามแนวชายแดน หากมีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับการบรรจุกำลังพลตามหน่วย เมื่อจำเป็นต้องไปปฏิบัติราชการสนามจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นด้านการข่าว หรือการปฏิบัติการพิเศษจะได้ใช้ขีดความสามารถของตนเองในภูมิลำเนาได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น การที่ได้รับกำลังพลสำรองจากหลาย ๆ ภูมิภาคมาในรุ่นปีเดียวกัน ย่อมได้ผลดีและผลเสียเท่า ๆ กัน แต่ในภาพรวมแล้วควรมีส่วนในการสรรหาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยที่ได้รับการบรรจุได้

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๕.๕ หน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองลงในหน่วยโดยมีสถานภาพของกำลังพลสำรองแตกต่างกันนั้น ถ้าบุคคลดังกล่าวมีคุณภาพดีอยู่แล้ว ก็จะไม่เป็นปัญหาและจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วย แต่ถ้าไม่มีคุณภาพก็ไร้ประโยชน์

๕.๖ หากมาทำการอบรมหรือทำการฝึกอย่างที่ เป็นทุกครั้งที่ตามแนวทางของกองทัพกตามห้วงระยะเวลาที่กำหนด คิดว่าน่าจะไม่เหมาะสม จะต้องได้รับการออกแบบในการอบรมใหม่โดยยึดหลักฐานหลักนิยมของหน่วย ซึ่งปัจจุบันคิดว่าน่าจะไม่สามารถทำให้กำลังพลสำรองดังกล่าวมีความพร้อมรบได้

๕.๗ เสนอหนทางการแก้ไขจะต้องกำหนดนโยบายใหม่ให้ประชาชนคนไทยทุกคนเป็นทหารมีหน้าที่ป้องกันประเทศชาติ โดยมีระบบกำลังสำรองในการผลิตและสรรหากำลังพลสำรองนั้นจะต้องถูกกำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และนโยบายที่เกี่ยวข้องตามลำดับจึงจะเกิดเป็นรูปธรรม

๕.๘ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษเมื่อได้รับกำลังพลสำรองซึ่งมีสถานภาพที่แตกต่างกันหากมีระบบและระเบียบในการหล่อหลอมให้พวกเขาเหล่านั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดความสามารถก็จะสามารถพัฒนากำลังพลสำรองไม่ว่าจะเป็นการออกแบบการอบรม นอกเหนือจากแนวทางของกองทัพก

๕.๙ จะต้องยึดหลักเกณฑ์และหลักการของกองทัพบกในเรื่องการดำเนินการตามระบบกำลังสำรองอย่างเคร่งครัดด้วย

๖. ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

การเป็นนักรบพิเศษจะต้องมีความหลากหลายในทุกเรื่องและสามารถทดแทนหรือปฏิบัติทดแทนกันได้ใญามวิกฤตและฉุกเฉิน กำลังพลรบพิเศษถูกออกแบบให้ปฏิบัติงานโดยชุดขนาดเล็ก เรียกว่า ชุดปฏิบัติการรบพิเศษ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการปฏิบัติงาน

ฉะนั้นความรู้ในงานของหน้าที่ที่ตนได้รับการบรรจุ ตามตำแหน่งหน้าที่จะต้องเป็นผู้รอบรู้ และจะต้องค้นคว้าและไขว่คว้ามาเสริมความรู้ในหน้าที่ทั้งของตนเองและผู้ร่วมงานหรือของผู้อื่นอย่างต่อเนื่องแต่ต้องไม่ก้าวก่ายในหน้าที่ของคนอื่น เพียงแต่สามารถทดแทนเพื่อให้ภารกิจที่ได้รับมอบประสบความสำเร็จ ฉะนั้นคุณสมบัติของนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ ได้แก่ การเป็นนักรบที่ดี การเป็นนักปฏิบัติ การข่าวที่ดี การเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดี การเป็นครูที่ดี และการเป็นนักจัดตั้งที่ดี จะครอบคลุมในเรื่องที่กล่าวมาข้างต้น โดยทุกคนสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้หากกำลังพลทุกนายของนักรบพิเศษเป็นบุคคลทั้ง ๕ ประเภท

ฉะนั้นการที่กำลังพลสำรองที่ได้รับการบรรจุจะเป็นนักรบพิเศษที่ดีนั้นจะต้องมีเวลาและอุดมการณ์โดยสามารถพัฒนาเป็นทหารอาชีพได้ เพิ่มจากอาชีพก่อนที่จะได้รับการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือฝึก ดังนั้นความรู้ที่เป็นอุปสรรคดังกล่าวถือเป็นบรรทัดฐานที่กำลังพลสำรองจะต้องมี และจะต้องให้กำลังพลสำรองพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ เหมือนกับกำลังประจำการของหน่วยรบพิเศษ

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ข้อเสนอแนะว่า

๑. ความรู้ต่าง ๆ สามารถพัฒนาได้ตามห้วงเวลาแต่อุดมการณ์จะต้องมาก่อน โดยเฉพาะหากมีอุดมการณ์ในการที่จะเป็นนักรบพิเศษที่ดีจะต้องมีการอบรมโดยทำการฝึกแบบรวมการ เพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน พุดและคิดเหมือนกัน เป็นพวกเดียวกันและทำอะไรที่ตรงตามแนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาบุคคลด้วย

๒. หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ต้องให้ความสำคัญต่อการหล่อหลอมให้กำลังพลสำรองเปลี่ยนสภาพโดยให้แตกต่างจากกำลังพลสำรองที่บรรจุในหน่วยรบตามแบบ และจะทำให้พวกเขาเหล่านั้นภาคภูมิใจ ได้แก่

๒.๑ การสร้างให้เขาเป็นนักรบพิเศษที่ดี ตามแนวทางการปฏิบัติของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒.๒ ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องว่า การเป็นนักรบพิเศษที่ดีแต่ละสถานะจะต้องทำอะไรบ้างและตอบสนองต่อภารกิจให้หน่วยตนเองรับผิดชอบอย่างไร

ดังนั้นการออกแบบหรือการกำหนดแนวทางการพัฒนา กำลังพลสำรองจึงเป็นหนทางการแก้ไขได้เป็นอย่างดีต่อเรื่องดังกล่าว ที่จะทำให้คุณภาพของการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีประสิทธิภาพ

สรุป

เมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยนำแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนข้อมูลจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม นำมาจัดหมวดหมู่ และเรียบเรียงให้เห็นว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรองนั้น สามารถที่จะหาหนทางมาแก้ไขและจัดทำแนวทางหรือนโยบายขึ้น

จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมและจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจาก ๒ ประเด็นที่สำคัญ ได้แก่ ประเด็นแรกก็คือระบบกำลังสำรองและแนวทางการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง ประเด็นที่ ๒ ก็คือ กำลังพลในระบบกำลังสำรองที่ต้องนำมาพัฒนาให้เกิดมีประสิทธิภาพซึ่งทั้ง ๒ ประเด็นจะต้องมีแนวทางที่ชัดเจนและควบคู่กันไปแล้วจะทำให้ผลลัพธ์เกิดมีประสิทธิภาพ สามารถประเมินผลตัวแปรดังกล่าวทำให้มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ดังนั้นถ้ามีการบริหารจัดการที่ดีทั้งหน่วยและส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยนำหลักการและทฤษฎีตลอดจนแนวความคิดที่กำหนดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการระดมสรรพกำลังเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลสำรอง แนวทางในการกำกับดูแลในการปฏิบัติของหน่วยระเบียบข้อกำหนดมาประกอบกันก็จะทำให้การแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสามารถดำเนินการได้ด้วยดี โดยเฉพาะในการปลูกฝังและสร้างองค์ความรู้ตลอดจนเสริมคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับนักรบพิเศษให้กับกำลังพลสำรอง ตลอดจนทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญดังกล่าวเป็นอย่างดีแล้วจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วย และกำลังพลสำรองในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลระดับหน่วย ไปจนถึงระดับองค์กร ซึ่งการพัฒนากำลังพลเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด

การพัฒนากำลังพลให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีความรอบรู้ในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจะต้องยกระดับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างถ่องแท้และชัดเจนซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดหนทางหรือแนวทางในการแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กระทำที่ดำเนินอยู่แล้ว เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาทั้งปวง ที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปได้ง่ายขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนากำลังพลสำรองที่ได้รับมาบรรจุถึงแม้ว่าจะกระทบในเรื่องปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว แต่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและให้เป็นไปตามกรอบเวลาหรือแนวความคิดที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอเป็นรูปธรรม ซึ่งหากกำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้รับการปลูกฝังรับความรู้และปฏิบัติตามแนวคิดในการวางแผนการบริหารจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยมีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ย่อมส่งผลต่อการพัฒนาทั้งปวงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ไปพร้อมกันโดยเฉพาะกำลังพลสำรองนั่นเอง ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติภารกิจของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่ได้รับมอบบรรจุสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ของหน่วยเหนือทำให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ ๔

แนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนากำลังพลสำรองโดยจะเป็นปัญหาและอุปสรรคของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ทั้งนี้จากกรอบแนวความคิดของการวิจัยจะเห็นได้ว่า การจะทำงานหรือปฏิบัติการใดก็ตามจะต้องมีความก้าวหน้าและดีกว่าที่ปฏิบัติ ณ ปัจจุบัน โดยจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กำลังพลสำรอง) จึงต้องมีการวางแผนตั้งแต่ การรองรับที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีดีขึ้นและยังเตรียมและสร้างความพร้อมให้องค์กรและมากำหนดแนวทางปฏิบัติให้องค์กร ซึ่งก่อนจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติจะต้องมี ปัญหาและอุปสรรคว่าปัจจัยที่เกิดขึ้นนั้นเป็นฐานข้อมูลในการนำไปประกอบเพื่อจัดทำแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้นหรือทำให้ปัญหาดังกล่าวหมดไปหรือลดลง โดยจะทำให้องค์กรหรือกำลังพลขององค์กรนั้น ๆ มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังใช้แนวทางกำลังพลสำรองของต่างประเทศที่มีการพัฒนาแล้ว มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยนำหลักการและแนวทางระบบกำลังสำรองของต่างประเทศที่พัฒนาแล้วมาประกอบเพื่อให้เกิดผลในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องทั้งปวงดังต่อไปนี้

ดังนั้นเพื่อให้การศึกษาดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งในบทนี้จะนำเสนอข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม ตลอดจนนำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องอีกทั้งกรอบแนวความคิดของผู้ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาประกอบในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอผลการวิจัยตามคำถามวิจัยได้แก่ การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ดังนี้

การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองครั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายอำนวยการและผู้บังคับบัญชานำไปเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเพื่อพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ตลอดจนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติโดยใช้ข้อมูลจากการศึกษาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางนั้น จะต้องนำองค์ประกอบทั้งแนวคิดในการจัดระบบกำลังสำรองโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนการปฏิบัติของกำลังประจำการ โดยเฉพาะหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่มีความแตกต่าง

ในรูปของการจัดหน่วย การปฏิบัติงาน ภารกิจ และแนวทางการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์กรที่ร่วมปฏิบัติงานหากแนวทางที่กำหนดขึ้นจะเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นแต่อย่างใดก็ตาม ผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิได้ระดมแนวความคิดและปรับเปลี่ยน แลกเปลี่ยน ทศนคติ ความรู้ ประสบการณ์ เพื่อตั้งคำถามและหาหนทางหรือแนวทางในการปฏิบัติให้กับหน่วย เพื่อต้องการให้กำลังพลสำรองที่หน่วยได้รับมาบรรจุมีประสิทธิภาพ ดังนั้นควรเป็นแนวทางที่มีลักษณะสำคัญ ได้แก่

๑. มีความเหมาะสมกับภารกิจ สภาพแวดล้อม สถานการณ์ และบทบาทของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒. เป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติได้จริง

๓. สามารถนำไปประยุกต์ใช้ด้านการดำเนินการพัฒนากำลังพลประเภทอื่น ๆ ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้เป็นอย่างดี

๔. สามารถตอบสนองภารกิจของหน่วยเหนือและไม่ขัดต่อนโยบายหรือแนวความคิดในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง

๕. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนากำลังพลสำรองอย่างเป็นรูปธรรมและมีความต่อเนื่องตั้งแต่กำลังพลสำรองระดับหน่วยและในภาพรวมของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖. ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชามีฐานข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยได้อย่างดี

จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลักของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ซึ่งผู้วิจัยได้คาดหวังว่า การนำเอาแนวทางและคุณลักษณะที่สำคัญดังกล่าวประกอบกับข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลักของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของกำลังพลสำรอง โดยใช้ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ ในการวางแผนและจัดทำเป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ และตอบสนองความต้องการการปฏิบัติงานทั้งในยามปกติและยามสงครามของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ ปูพื้นฐาน (Basic Course) ที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวง

จากโครงสร้างอันซับซ้อนของหน่วยฯ ภารกิจและหน้าที่ตามบทบาทหรือความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษาสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ แล้วก็มีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนากำลังพลสำรอง ขั้นตอนในกระบวนการพัฒนา จะเริ่มจากการพิจารณาหาความต้องการที่เปลี่ยนแปลง โดยการสำรวจสิ่งที่ต้องการจากปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา ดังนั้น สิ่งที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือการให้บุคลากรหรือกำลังพลสำรอง ได้รับความรู้พร้อมกับได้รับประสบการณ์ และการเรียนรู้ในช่วงระยะหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงความสามารถในการทำงาน ฉะนั้น แนวความคิดหรือแนวทางตลอดจนนโยบายในขั้นตอนนี้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลักมีรายละเอียดดังนี้

๑. ใช้หลักแนวทางของการเรียกพลของแต่ละรุ่นปีในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาเป็นกรอบในการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ฯ

๒. หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังพลสำรองโดยจะต้องรวมการปฏิบัติในขั้นตอนแรก

๓. จัดเป็นรูปของคณะกรรมการโดยมีกำลังพลของหน่วยขึ้นตรงที่มีการบรรจุกำลังพลสำรองมาเป็นส่วนร่วมของคณะกรรมการเพื่อการพัฒนา ในขั้นต้นอย่างเป็นรูปธรรม

๔. ให้โรงเรียนสงครามพิเศษ เป็นหน่วยสนับสนุนในการดำเนินการในขั้นตอนนี้ ทั้งสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก โดยใช้เอกสารและตำราของหลักสูตรรบพิเศษเป็นแนวทางสำคัญในการปฏิบัติ ทั้งนี้ให้มีการฝึกทั้งภาคที่ตั้งและภาคสนาม

๕. ปลุกฝังให้ผู้รับการอบรมหรือรับการฝึกมีใจรักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของนักรบพิเศษอย่างลึกซึ้ง

๖. ทำการประเมินผลการปฏิบัติและการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบพร้อมกำกับดูแลและติดตามอย่างต่อเนื่องเมื่อจบการดำเนินการ

จากแนวทางของผู้ให้ข้อมูลหลักจะเห็นว่า เมื่อหน่วยรับกำลังพลสำรองมาบรรจุในหน่วยแล้ว ซึ่งถ้าหากหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีส่วนร่วมในการสรรหาหรือเสนอความต้องการก็จะเป็นประโยชน์กับหน่วยเป็นอย่างยิ่ง

อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นระบบหรือตัวกำลังพลสำรองซึ่งที่จะต้องทำให้เป็นเนื้อเดียวกัน และมีแนวทางเหมือนกันจะต้องผลิต และหล่อหลอมมาจากแหล่งเดียวกันหรือสถานที่เดียวกัน จะทำให้เกิดความคิดหรือเกิดเป้าหมายที่ตรงกัน ดังนั้นในขั้นตอนการปูพื้นฐานจะต้องออกแบบโดยให้มีการเข้าอบรมที่เหมือนกันก่อนจะไปดำเนินการ เรื่องอื่น ๆ ทั้งนี้ในการเรียกพลในระบบ ๑:๑:๑:๓ โดยในปีแรก (เลขหน้าตัวแรก) เดิมกองทัพบกให้ทำการฝึกมีทั้งภาคกองร้อย ภาคกองพัน แต่หน่วยรบพิเศษจะมีปัญหาและอุปสรรคตามที่ได้กล่าวมาแล้ว เป็นห้วงเวลา รูปแบบการฝึกตามวงรอบ เป็นต้น

ฉะนั้น การกำหนดแนวทางปฏิบัติในขั้นตอนนี้ จะต้องรวมการอบรมกำลังพลสำรองในแต่ละรุ่นปีที่มาบรรจุในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ครั้งแรกโดยการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ และวิธีการปฏิบัติงานในเรื่องที่เกี่ยวกับรบพิเศษทั้งปวงให้กำลังพลสำรองทราบ และเข้าใจก่อนเพื่อให้กำลังพลสำรองมีความพร้อมที่จะปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๒ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี

การเรียกพลในห้วงที่ ๒ เมื่อกำลังพลสำรองได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของนักรบพิเศษ ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ในปีแรกของการเรียกพลแล้ว จะต้องเน้นย้ำให้มารายงานตัวเพื่อการเรียกพลในปีที่ ๒ ทั้งนี้ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนงานของต้นสังกัดของกำลังพลสำรองด้วย

ฉะนั้น จากการศึกษาและวิเคราะห์ที่ปัจจัยที่มีผลทำให้เป็นอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนากำลังพลสำรองในเรื่องของระบบที่เกี่ยวข้อง คือ ความเหมาะสมจากการสัมภาษณ์และสนทนา ผู้ให้ข้อมูลหลัก จึงมีแนวคิดและแนวทางกำหนดในการเรียกพลห้วงที่ ๒ เป็นการจะพัฒนาบุคคลโดยการสร้างให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ ประเด็นหลัก เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีความเหมาะสม

ต่อภารกิจและโครงสร้างของงานที่เกี่ยวข้องโดยจะตรงกับหลักการที่ว่า ใช้คนให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบ

สำหรับการเรียกพลในปีที่ ๒ ของระบบ ๑:๑:๑:๓ (เลขหนึ่งตัวที่ ๒) จะออกแบบให้มีการศึกษาและเข้าใจในความเป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการได้แก่ การเป็นนักรบที่ดี นักปฏิบัติการณ์ที่ดี ฝ่ายอำนวยการที่ดี ครูที่ดี และนักจัดตั้งที่ดี ซึ่งหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะต้องจัดบุคลากรมาเป็นคณะกรรมการและถ่ายทอดประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้แนวทางหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑. ในปีที่ ๒ ของการเรียกพลระบบ ๑:๑:๑:๓ เป็นหัวระยะเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติเพื่อสร้างและให้รู้เกี่ยวกับการเป็นนักรบพิเศษที่ดี

๒. ให้โรงเรียนสงครามพิเศษเป็นหน่วยสนับสนุนในการดำเนินการขั้นนี้ โดยจัดคณะกรรมการและครูจากหน่วยขึ้นตรงแบบบูรณาการจัดเป็น ๕ สถานีตามแนวทางคุณสมบัติ นักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ และถ่ายทอดประสบการณ์ บทเรียนจากการรบและการปฏิบัติงาน โดยการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อให้กำลังพลสำรองมีประสบการณ์และปรับเปลี่ยนสภาพของตนเองและสามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้

๓. ปลุกฝังและให้ผู้รับการอบรมและฝึกมีความเป็นนักรบพิเศษที่ดีมากยิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับของคณะกรรมการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๔. ทำการประเมินผลการปฏิบัติโดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พร้อมกำกับดูแลและติดตามอย่างสม่ำเสมอเมื่อจบภารกิจ

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้มีความรู้ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่ การเรียกพลในห้วงที่ ๓ เมื่อกำลังพลสำรองได้ทราบบทบาทและหน้าที่ของนักรบพิเศษพร้อมทั้งถูกสร้างเสริมให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ ดังที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในเรื่องความเหมาะสม ห้วงเวลาที่เกี่ยวข้องและระบบการเรียกพลและการที่กำลังพลสำรองบรรจุในอัตราปิด ของหน่วยขึ้นตรง ซึ่งเป็นความพร้อมระดับ ๒ และ ๓ นั้นจะมีตำแหน่งหน้าที่ ที่แตกต่างกันออกไปตามแนวทางและภารกิจของหน่วยนั้น ๆ อีกทั้งหน่วยนั้น ๆ ในภาพรวมของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องสามารถทดแทนกันได้ไปจนถึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคคลลักษณะของนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ และการทดแทนลงในชุดปฏิบัติการรบพิเศษที่ถือจำเป็นต่อหน่วยทหารขนาดเล็กและเป็นหน่วยปฏิบัติที่สำคัญของหน่วยรบพิเศษ

ทั้งนี้ให้ห้วงการเรียกพลครั้งนี้จะต้องให้กำลังพลสำรองของแต่ละรุ่นปี ในห้วงที่ ๓ ได้รับความรู้ ความสามารถ และมีความรู้ในหน้าที่ตามตำแหน่งของตนเองและที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักมีแนวความคิดว่ากำลังพลสำรองจะมีความเหมาะสม มีความรู้ ใช้เวลาที่มีอยู่ได้เหมาะสมลดปัญหาในเรื่องสถานภาพของตนเอง โดยเพิ่มขีดความสามารถในทางทหารที่เป็นประโยชน์ทั้งตัวกำลังพลสำรองเองและหน่วยที่ได้รับการบรรจุ แต่ทั้งนี้การปฏิบัติได้ประมวลและวิเคราะห์แล้ว มีรายละเอียดดังนี้

๑. ในปีที่ ๓ ของการเรียกพลตามระบบ ๑:๑:๑:๓ เป็นหัวระยะเวลาที่กำหนดในการปฏิบัติให้ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องความรู้ ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่

เพื่อให้กำลังพลสำรองมีสมรรถนะและขีดความสามารถที่ตอบสนองตามตำแหน่งของตนเอง และสามารถที่จะทดแทนในตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

๒. ให้โรงเรียนสงครามพิเศษเป็นหน่วยสนับสนุนในการดำเนินการ โดยจัดคณะกรรมการ และครูจากหน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และให้ดำเนินการในภาพรวมเพื่อให้เกิดความหลากหลายและครอบคลุมกับตำแหน่งหน้าที่ ที่กำหนดในการเปิดรองรับการบรรจุ หรืออื่น ๆ ที่สำคัญ

๓. ให้กำลังพลสำรองเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในความชำนาญทางทหาร เพื่อที่จะเป็นที่ยอมรับในทุกระดับ เพื่อปฏิบัติงานไม่ว่ายามปกติและยามสงคราม และมีความเหมาะสมในตำแหน่งที่ตนเองได้รับบรรจุตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมในตำแหน่งที่ติดตามแนวทาง ของกองทัพบก และกระทรวงกลาโหม ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง ทั้งนี้จะทำให้โครงสร้างการจัดมีความเหมาะสมไปด้วย หากเมื่อหน่วยต่าง ๆ นำกำลังพลสำรองที่ได้รับการอบรมแล้วไปบรรจุและปฏิบัติงาน

๔. ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบพร้อมกำกับดูแลและติดตามอย่างสม่ำเสมอเมื่อจบภารกิจ

ขั้นตอนที่ ๔ ปฏิบัติงานในหน่วยของตนเองตามที่ได้รับการบรรจุมอบ

การเรียกพลในหัวข้อที่ ๔-๖ (ตามระบบ ๑:๑:๑:๓) เมื่อกำลังพลสำรองได้ทราบบทบาท และหน้าที่ของนักรบพิเศษ ถูกสร้างให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี ตลอดจนเสริมสร้างให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่แล้ว โดยแต่ละหน่วยสามารถคัดสรรและสรรหา ความครบถ้วนของกำลังพลสำรองที่ได้ถูกหล่อหลอมจากแหล่งเดียวกัน และนโยบายเดียวกัน แบบรวม การและเป็นระบบจะทำให้มีกำลังพลสำรองที่สามารถสนองต่อภารกิจที่จะได้รับเป็นอย่างดี ดังนั้น หน่วยสามารถสรรหากำลังพลในกลุ่มของตนเองที่มาบรรจุในหน่วยได้เป็นอย่างดี เป็นการแก้ปัญหาในระดับล่างได้ หลังจากนั้น ให้ทุกหน่วยจัดและทบทวนให้กำลังพลสำรองของตนเองปฏิบัติหน้าที่ ตามห้วงระยะเวลา และให้ติดตามการปฏิบัติตลอดจนกระทำอย่างต่อเนื่องซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม แนวทาง แนวคิดโดยการสัมภาษณ์และสัมภาษณ์กลุ่มของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. ในปี ๔-๕-๖ ของการเรียกพลตามระบบ ๑:๑:๑:๓ เป็นห้วงเวลาที่กำหนดในการ ปฏิบัติ ในการให้หน่วยทบทวนการปฏิบัติของกำลังพลสำรองทุกทุกปีที่มีการเรียกพล เพื่อย้ำเตือนให้มีความต่อเนื่องในห้วงที่ดำเนินการตามระบบการเรียกพลระบบ ๑:๑:๑:๓ นั้นเอง ทั้งนี้จะเป็น การแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคตามระบบ และตัวกำลังพลสำรองได้เป็นอย่างดี เนื่องจากในห้วงดังกล่าว กำลังพลสำรองผ่านการเรียนรู้ประสบการณ์และเรียนรู้สิ่งที่ควรรู้ตามที่นักรบพิเศษมีอาชีพต้องการ

๒. ให้หน่วยต้นสังกัดของกำลังพลสำรองที่ได้รับมอบการบรรจุ ซึ่งเป็นหน่วยขึ้นตรงของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษเป็นหน่วยสนับสนุนในการดำเนินขั้นตอนนี้ ตามแนวทางของ หน่วยเหนือที่ต้องการ โดยดำเนินการแบบแยกการปฏิบัติแต่ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยได้มอบงานตามหน้าที่ และงานพิเศษอื่น ๆ ให้กับกำลังพลสำรองตามขีดความสามารถของหน่วยที่รับผิดชอบ ตลอดจนทำให้ กำลังพลสำรองมีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานที่หน่วยตนเอง

๓. หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องจัดคณะกรรมการในภาพรวมเพื่อติดตามและ กำกับดูแล พร้อมทั้งปลูกฝังให้กำลังพลสำรองมีความรักหน่วย มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ของนักรบพิเศษ

๔. ทำการประเมินผลการปฏิบัติ โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ พร้อมกำกับดูแล และติดตามอย่างสม่ำเสมอเมื่อจบภารกิจ

สรุปการวิเคราะห์ แนวทางหรือนโยบายในการพัฒนากำลังพลสำรองโดยการวางแผนให้สอดคล้องกับทฤษฎี เรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องนำแนวความคิด วรรณกรรม ตลอดจนข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาประกอบจัดเป็นแนวทางขึ้นมาแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในภาพรวมจะส่งผล ให้เกิดเป็นวิธีการที่กำหนด ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติโดยใช้หลักการเรียกพลมากำหนดเป็นกรอบและนำหลักการของหน่วยรบพิเศษมาประกอบเป็นแนวทางหรือนโยบายการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ เป็นการปูพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวง

ขั้นตอนที่ ๒ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้มีความรู้ ความชำนาญทางทหาร ตามตำแหน่ง

หน้าที่

ขั้นตอนที่ ๔ ปฏิบัติงานในหน่วยของตนเองตามที่ได้รับการบรรจุมอบ

ซึ่งทุกขั้นตอนจะมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบในการดำเนินการดังกล่าว และสอดคล้องกับการพัฒนาไม่ว่าจะเป็น การรองรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างความพร้อมให้หน่วย การกำหนดแนวทางปฏิบัติให้หน่วย และผลลัพธ์ได้แก่ กำลังพลสำรองมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในห้วงที่ดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดได้เป็นอย่างดี

สรุป

เนื่องจากหน่วยรบพิเศษต้องต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและผ่านการฝึกการทหารมาแล้วพอสมควร ดังนั้นควรจัดกำลังพลประเภทกองหนุนที่ผ่านการฝึกจากนักศึกษาวิชาทหารหรือปลดจากกองประจำการมาบรรจุบัญชีรายชื่อของหน่วยซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทหารประจำการของหน่วยได้เป็นอย่างดี แต่หากไม่สามารถดำเนินการดังกล่าวได้ควรใช้แนวทางการฝึกตามขั้นตอนดังกล่าวเพื่อจัดปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นตามที่กล่าวมาข้างต้น

บทที่ ๕

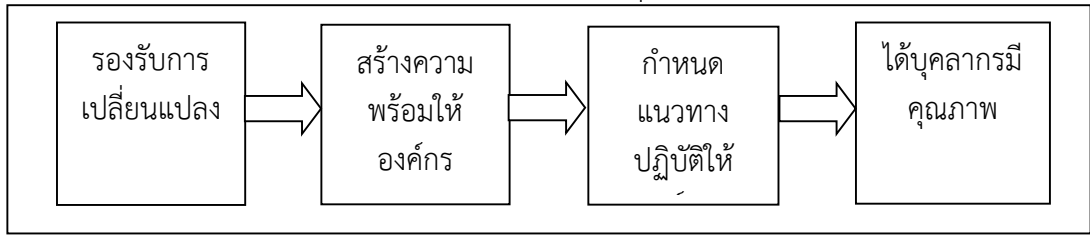
สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกต่อผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นผู้บังคับหน่วยต้นสังกัดของกำลังพลสำรองที่ได้รับการบรรจุมอบในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ พร้อมกับการสนทนากลุ่มโดยจัดทำเป็นฐานข้อมูลและได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมดโดยการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามกรอบแนวความคิดของกระทรวงกลาโหมที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองและหลักนิยมของหน่วยรบพิเศษไทย พร้อมเชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะแนวทางการวางแผนทรัพยากรมนุษย์หรือการวางแผนในการพัฒนากำลังพลสำรองโดยมีแนวทางสรุปเป็นกรอบแนวความคิด ดังนี้

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นต้องทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดเป้าหมายและแสวงหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตลอดจนมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์รวมขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถเจริญเติบโตและดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและราบรื่น โดยที่เราสามารถจำแนกเหตุผลของความจำเป็นในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๔ ประการ ดังต่อไปนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนักบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนบุคลากรขึ้น เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลท่ามกลางความผันผวนที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมการแก้ปัญหาและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร จึงนับเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำการวางแผนบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างความพร้อม ขององค์กรในการรับรองการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในอนาคต เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงานนับเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กร อันจะส่งผลต่อการพัฒนาและการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพการวางแผนบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับแต่ละหน่วยงานเนื่องจากบุคลากร ไม่เพียงแต่เป็นการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อม ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนา

แผนภาพที่ ๕ - ๑ ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ , ปี ๒๕๖๒๓

จากแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรืออื่น ๆ ก็ตามก่อนที่จะกำหนดแผนงานหรือแนวทาง ตลอดจนนโยบายจะต้องค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบในการปฏิบัติหรือการพัฒนาก่อนว่ามีเรื่องใดเป็นประเด็นที่สำคัญหรือเป็นความต้องการที่จะนำมาทำให้การปฏิบัติไม่สามารถบรรลุสู่เป้าหมายของหน่วยงานนั้นได้ เมื่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นหากไม่สามารถแก้ไขจากหน่วยเหนือได้ หากต้องการพัฒนาในเรื่องดังกล่าวต่อไปต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือมีผลต่อปัจจัยอื่น ๆ และบางครั้งเรายังมีหนทางในการแก้ไขในระดับล่างได้ หากเรื่องนั้นมีความง่ายกว่าการปฏิบัติทางข้างบนลงสู่ข้างล่าง ฉะนั้นทางทฤษฎีได้บอกไว้ว่า อย่าทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก ทำเรื่องง่ายอยู่แล้วต้องดูและวิเคราะห์สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยว่าเป็นอย่างไร และสิ่งที่แก้ไขจะต้องไม่เดือดร้อนหรือกระทบกับระบบหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงขอสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังพลสำรองจากการวิเคราะห์การปฏิบัติของหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรอง ความเข้าใจของผู้บังคับหน่วยและฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาข้อมูลว่าประเด็นหลักในการดำเนินงานและเกิดอุปสรรคและต้องรีบแก้ไขเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ตั้งเป้าหมาย คือ กำลังพลสำรองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสรุปในภาพรวมของการวิจัยครั้งนี้มี ๒ ประเด็นหลัก ได้แก่ ระบบการดำเนินการ, กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ซึ่งปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวสามารถแก้ไขได้และจะเป็นปัจจัยที่จะนำมาซึ่งกำหนดแนวทางในการพัฒนาต่อไป

การสรรหากำลังพลสำรองการได้มาของกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในอัตราปิดของหน่วยขึ้นตรง ซึ่งเป็นหน่วยพร้อมรบระดับ ๒ และ ๓ จำนวน ๔ หน่วย ได้แก่ กองร้อยกองบัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ, กองร้อยกองบัญชาการกองพลรบพิเศษที่ ๑, กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ ซึ่งจะเป็นปัญหาเริ่มแรกเพราะถ้าเรามีส่วนร่วมในการสรรหาโดยได้กำลังพลสำรองตามที่หน่วยรบพิเศษต้องการ ก็จะไม่เกิดปัญหาอื่น ๆ โดยเมื่อใดหน่วยไม่มีส่วนร่วมในการสรรหาแล้ว ก็จะต้องยอมรับในปัญหาเรื่องอื่น ๆ ที่จะต้องตามมาแน่นอน แต่อย่างไรก็ตามจะไม่สามารถแก้ไขได้เลยถ้าไม่สามารถเป็นส่วนหนึ่งคณะกรรมการจัดสรรและคัดเลือกกำลังพลสำรองแล้วจะต้องมาแก้ปัญหาที่บุคคลและหน่วย ทั้งนี้หน่วยต้องพัฒนากำลังพลสำรองให้มีขีดความสามารถเท่าที่สามารถกระทำได้ตามแนวทางของหน่วยที่จะต้องใช้งาน โดยสามารถใช้คนให้เหมาะสมกับงานได้ต่อไป

ห้วงระยะเวลาและการเรียกพล ระบบ ๑:๑:๑:๓ หน่วยต่าง ๆ ที่ระเบียบประจำในการปฏิบัติตามห้วงเวลาและอาจจะไม่ตรงกับหน่วยที่ดำเนินการในภาพรวมโดยเฉพาะในการฝึกของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษตามวงรอบฝึก แต่ถ้านำมาเป็นประเด็นปัญหาสำคัญก็จะไม่สามารถ

จะปฏิบัติในเรื่องอื่น ๆ ได้ ห้วงเวลาดังกล่าวสามารถอ่อนตัวเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ และแนวทางของหน่วยได้ตามความเหมาะสม และต้องไม่ขัดต่อนโยบายในการระดมสรรพกำลังของหน่วยเหนือ

ความเหมาะสมของการบรรจุในหน่วยรบพิเศษการที่จะได้รับการยอมรับในเรื่องใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ก็คือการสร้างความเชื่อมั่นและการสร้างความเชื่อถือ ตลอดจนประเมินผลจากผลการปฏิบัติที่ผ่านมาว่า มีปัญหาหรือสิ่งทีกระทบต่อการดำเนินภารกิจมากน้อยเท่าใด ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองจะเป็นตัวชี้ว่าใครมีความเหมาะสมมากน้อยอย่างไรเป็นต้น โดยมีการทำงานหรือการดำเนินการธุรกรรมเรื่องใด ตัวที่จะมาชี้ขาดว่าจะมอบให้ใครดำเนินการ คือ ความเหมาะสม ฉะนั้นหากปัญหาจากตัวกำลังพลสำรองว่ามีสถานะและความรู้แตกต่างกัน หน่วยจึงได้ออกแบบในการวางแผนโดยการอบรม เรียนรู้จากประสบการณ์ และพัฒนาให้ทัดเทียมกับกำลังประจำการหรือสูงกว่า ก็จะไม่แก้ปัญหาคือเรื่องความเหมาะสมดังกล่าวได้ทั้งนี้กำลังพลสำรองที่ผ่านการอบรมมาแล้วบางครั้งอาจมีความเหมาะสมมากกว่า กำลังประจำการก็อาจจะเป็นไปได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นอยู่ที่ความมุ่งมั่นและตั้งใจของบุคคลทั้ง ๒ ฝ่าย (ทั้งผู้ให้และผู้รับ)

คุณลักษณะของหน่วยรบพิเศษที่มีความแตกต่างกันการที่หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีภารกิจที่แตกต่างกันแต่ละภารกิจอาจจะตอบสนองซึ่งกันและกันแต่เมื่อเกิดเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรองจะต้องมีแนวทางแก้ไขซึ่งคุณลักษณะของหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองนั้นเป็นข้อกำหนดเพื่อให้ทราบภารกิจ โดยมีบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ดีคือ กำลังพลสำรองได้ผ่านการหล่อหลอมจากโรงเรียนสงครามพิเศษในเรื่องความรู้การเป็นอยู่ของนักรบพิเศษ คุณสมบัติของนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ ความรู้ทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้หน่วยของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้รับการบรรจุจากการวางแผนอบรมหรือเข้าหลอมกำลังพลสำรองดังกล่าวแล้ว เป็นที่หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ถึงแม้ภารกิจของหน่วยจะแตกต่างกันแต่ได้กำลังพลสำรองที่มีคุณสมบัติครบถ้วนก็จะทำให้หน่วยที่มีลักษณะแตกต่างกันประสบความสำเร็จก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

สถานภาพของกำลังพลสำรองจะต้องติดตัวอย่างมั่นคง แต่จะเปลี่ยนแปลงตามห้วงเวลาอุปสรรคดังกล่าว โดยมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและสอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวจะทำให้สถานภาพกำลังพลสำรองที่มาบรรจุในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นเพียงองค์ประกอบเล็ก ๆ เท่านั้น ทั้งนี้ถ้าเราปลูกฝังและสร้างอุดมการณ์ให้เกิดความรักหน่วย เห็นความสำคัญของหน่วยโดยนำไปประกอบและนำมาพัฒนาหน่วยของตนเองได้ก็จะเป็นประโยชน์ สามารถขยายไปในวงกว้างที่เป็นผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับเรื่องอื่น ๆ ได้ด้วยความรู้ที่เกี่ยวข้องการดำเนินชีวิตในสังคมถ้ามีความรู้ ความสามารถก็จะเอาตัวรอดได้เป็นอย่างดี ฉะนั้น ความรู้นั้นสามารถพัฒนาได้ตามห้วงระยะเวลา โดยมีการพัฒนาในด้านความรู้โดยเฉพาะในหน่วยรบพิเศษจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและตลอดเวลาเพราะสถานการณ์บ้านเมืองและอื่น ๆ มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ฉะนั้นความรู้ที่จะเป็นอุปสรรคในการพัฒนากำลังพลสำรองโดยเฉพาะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับทางทหารและอื่น ๆ ที่จะต้องนำมาใช้ปฏิบัติงานก็ได้ออกแบบในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นไว้แล้ว ทั้งนี้การเพิ่มเติมความรู้ ประสบการณ์ จากผู้ให้ความรู้ ซึ่งเรียกว่า ครู โดยเมื่อกำลังพลสำรองได้เสริมและเพิ่มเติมความรู้แล้วจะทำให้เกิดความมั่นใจและความมุ่งมั่นในการเป็นกำลังพลสำรองของหน่วยรบพิเศษ มากยิ่งขึ้นไปด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้จะหมดไปถ้าทุกส่วนงานมีความร่วมมือ และแผนงานมีความสอดคล้องโดยเฉพาะระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ อาทิเช่น สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย มีระบบการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง และตัวของกำลังพลสำรอง มีประสิทธิภาพทั้ง ๒ อย่างก็จะส่งผลให้การปฏิบัติและการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยดังกล่าว มั่นคงและเข้มแข็ง สามารถปฏิบัติงานได้จริงตามแนวความคิดในการระดมสรรพกำลังของกระทรวง กลาโหมที่จะใช้กำลังพลสำรองทดแทนกำลังประจำการตามความเหมาะสม จะส่งผลต่อในเรื่องการ ประหยัดงบประมาณและสร้างสรรค์กำลังคนให้มีเสถียรภาพ มีความรักและสามัคคีตามมาจนทำให้ ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของประเทศดังกล่าวประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและเป้าประสงค์

การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการตัดสินใจ ในการนำเอาประยุกต์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวกำลังพลสำรอง หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ รายละเอียดอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จจะต้องนำไปจัดทำเป็นเรื่องเฉพาะกรณีต่อไป เพื่อให้ สอดคล้องมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของหน่วย และการกำหนดแนวทางขึ้นใหม่นี้สามารถ นำไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมได้ ทั้งนี้ผู้ที่สั่งการหรือควบคุม อำนวยการ และกำกับกรจะต้องเป็น หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษโดยแนวทางในการพัฒนาที่ใช้ปัจจัยและอุปสรรคมาตีกรอบให้ สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี โดยเฉพาะ ทฤษฎีโครงสร้าง แรงจูงใจและการบริหารในการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แนวทางของผู้ที่ประสบความสำเร็จ หรือประเทศที่ประสบความสำเร็จ ในการนำเอากำลังพลสำรองมาปฏิบัติงานเป็นกรอบตลอดจนแนวความคิดในการระดมสรรพกำลังและ แนวทางการจัดทำระเบียบข้อบังคับของกองทัพบกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองจึงขอสรุปใน การกำหนดแนวทางได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ปูพื้นฐานให้ความรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวง

ถ้าทุกคนที่ได้รับการบรรจุในหน่วยรบพิเศษและมีพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษ ทั้งปวงดีเยี่ยมแล้ว การกระทำในเรื่องอื่นก็จะสอดคล้องไปโดยปริยาย

ขั้นตอนที่ ๒ เสริมสร้างให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ

คุณสมบัติของนักรบพิเศษที่ดีจะต้องมีครบทุกประการ เพื่อที่จะสนองต่อภารกิจและ หน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้น ในขั้นตอนนี้นอกจากจะปรับสภาพของ ตนเองแล้วจะต้องปลูกฝังอุดมการณ์และแนวคิดให้ทราบถึงความต้องการและเข้าใจลึกซึ้งถึงความเป็น นักรบพิเศษ นั่นเอง

ขั้นตอนที่ ๓ เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้มีความรู้ ความชำนาญทางทหาร ตามตำแหน่ง หน้าที่ความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และความรู้ทางทหารที่เกี่ยวข้อง ในการประสานงานและการติดต่อกันหรืออื่น ๆ ที่จะเชื่อมโยงกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ดังนั้น ในขั้นตอนนี้จึงเป็นการสร้างและพัฒนาในกำลังพลสำรองตระหนักถึงความรับผิดชอบและมี ใจรักหน่วยและหน้าที่ของตนเองยอมสละเวลาในหน้าที่ของตนเพื่อมารับใช้ประเทศในห้วงที่มีการ เรียกพลจะทำให้ในเรื่องการขาดการเรียกพลน้อยลงเพราะความรักหน่วยมีมากขึ้น ฉะนั้น ในขั้นตอนนี้ จะเป็นความสำคัญที่กำลังพลสำรองจะต้องกอบโกยและเก็บเกี่ยวประสบการณ์ ตลอดจนความรู้ให้มาก ที่สุดเพื่อตนเองและหน่วย

ขั้นตอนที่ ๔ ปฏิบัติงานในหน่วยของตนตามที่ได้รับการบรรจุมอบ

การทบทวนที่ได้ค้นคว้าและเสริมสร้างทั้งประสบการณ์และการปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยใช้จะสัมพันธ์กับกำลังพลสำรองโดยตรง ซึ่งจะชี้แนะและเป็นการแก้ปัญหาหากการสรรหากำลังพลที่ได้รับจากหน่วยเหนือไม่ตรงตามความต้องการ ซึ่งถ้าระบบการจัดการเป็นไปตามแนวทางตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ ถึงขั้นตอนที่ ๔ ที่มีห้วงระยะเวลาในการเรียกพลมาตรวจสอบตามระบบ ๑:๑:๑:๓ แล้วคาดหวังว่ากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยที่มีขีดความสามารถเป็นเยี่ยม ดังคำขวัญที่ว่า “พลังเจียบ เจียบขาด”

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัย ผู้ศึกษาวินิจฉัยขอเสนอ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติให้แนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นจริงและเกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมพร้อมกับเกิดประสิทธิภาพ เป็นผลทำให้หน่วยมีการก้าวหน้าในเรื่องการดำเนินกิจกรรมของกำลังพลสำรองตามแนวความคิดและตามแนวทางในการจัดการ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรองโดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อให้การดำเนินการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีความสอดคล้องกับการพัฒนากำลังพลประจำการ และสามารถปฏิบัติร่วมกันได้เป็นจริงตามความมุ่งหมายและเป้าหมายที่วางไว้จะต้องดำเนินการดังนี้

๑. หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ซึ่งควบคุมอำนวยการและกำกับดูแลในกิจการของกำลังพลสำรองจะต้องจัดตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการปฏิบัติงาน จัดทำเป็นแผนงานให้ครอบคลุมให้สอดคล้องกับแนวทางที่ผู้วิจัยเสนอเพื่อให้การพัฒนากำลังพลสำรองเป็นจริงและมีผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๒. หน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้องของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังพลสำรองควบคู่กับการพัฒนากำลังประจำการและให้การสนับสนุนทุก ๆ เรื่องที่หน่วยเหนือสั่งการและมีความต้องการไม่ว่าจะเป็น กำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก งบประมาณ หรืออื่น ๆ ก็เพื่ออำนวยความสะดวกการพัฒนากำลังพลสำรองให้เป็นไปตามระบบและจริงจั่งอย่างสมบูรณ์และมั่นคง

๓. การปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาหน่วยที่เกี่ยวข้องที่เป็นหน่วยหลักในการดำเนินการพัฒนา เช่น โรงเรียนสงครามพิเศษ หน่วยขึ้นตรงที่ได้รับการบรรจุมอบจะต้องวางแผนตอบสนองและสอดคล้องรับแนวทางการพัฒนาหรือนโยบายในการพัฒนากำลังพลสำรองอย่างเป็นระบบและตรวจสอบหรือติดตามการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอนที่กำหนด

๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังพลสำรองและมีความพร้อมไปในทิศทางเดียวกันในด้านการพัฒนาดังกล่าวและตอบสนองต่อคำสั่งให้เป็นไปตามลำดับขั้นตอนสายการบังคับบัญชาทุกคนในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจะต้องแสดงออกถึงความสัมพันธ์และยอมรับหากการพัฒนากำลังพลสำรองเป็นไปตามแนวทางจนทำให้กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นนักรบพิเศษที่ดีและปฏิบัติงานให้กับหน่วยได้อย่างสมเกียรติต่อไป

ข้อเสนอแนะในด้านการปฏิบัติ

๑. การปฏิบัติแบบรวมการ เพื่อให้หล่อหลอมให้เป็นไปในทางเดียวกัน กลมกลืนและเป็นกลุ่มหรือทิศทางเดียวกัน ฉะนั้น ในห้วงแรกของการปฏิบัติถ้าแนวทางพัฒนามาใช้จะต้องให้หน่วยที่ถือว่าเป็นแหล่งผลิตและหล่อหลอมให้กำลังพลเป็นนักรบพิเศษมืออาชีพ ก็คือ โรงเรียนสงครามพิเศษ นั่นเองที่จะใช้เป็นแหล่งในการดำเนินการแบบรวมการในเรื่องการอบรมความรู้ และเสริมสร้างคุณลักษณะของนักรบพิเศษและทางทหาร

๒. การปฏิบัติแบบแยกการ เพื่อกระจายความรู้และการปฏิบัติไปสู่บุคคลหรือหน่วยให้มากยิ่งขึ้น ฉะนั้น เมื่อกำลังพลสำรองถูกเข้าหลอมแบบรวมการจากครูและผู้มีประสบการณ์ โรงเรียนสงครามพิเศษแล้วก็จะแยกการไปปฏิบัติที่หน่วยเพื่อความเป็นหน่วย และการปฏิบัติงานในสภาพหน้าต่อไป ฉะนั้นข้อเสนอแนะในการปฏิบัติจะต้องพิจารณาให้รอบคอบและการกระทำตามแนวทางดังกล่าวจะทำให้การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนความมุ่งหมายที่วางไว้ด้วย เป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาอุปสรรคและปัญหาของการพัฒนากำลังพลสำรองและหาแนวทางหรือนโยบายมาเป็นแบบในการพัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเฉพาะกรณีตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางว่าจะทำอย่างไรและรายละเอียดมีอะไรบ้างเพื่อให้มีความชัดเจนและครอบคลุมตามคุณลักษณะที่หน่วยต้องการได้อย่างหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาอธิบายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ และเป็นผลดีต่อการดำเนินการตามภารกิจที่หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้รับมอบหมายมาจากหน่วยเหนือและตอบสนองการปฏิบัติในระดับกองทัพบกและกระทรวงกลาโหมต่อไปด้วย

บรรณานุกรม

หนังสือ

- กองทัพบก. คู่มือราชการสนาม ๓๑ - ๘๑ เรื่องหลักนियมการปฏิบัติของหน่วยรบพิเศษ ทบ.ไทย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมสารบรรณทหารบก, ๒๕๔๙.
- พะยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต, ๒๕๓๗.
- วรเดช จันทศร. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สหยาบล็อคและการพิมพ์, ๒๕๔๘.
- สุพรรณิ ไชยอำพรและสนธิ สมัครการ. การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดและวิธีการ.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑.
- สมคิด บางโม. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ พระนคร, ๒๕๓๙.
- สุรศักดิ์ สุขงกช. หน่วยรบพิเศษ. กรุงเทพฯ : สมานการพิมพ์, ๒๕๔๖.
- หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ. โครงสร้างการจัดหน่วยและการจัดการกำลังพล. ลพบุรี : ลพบุรี
การพิมพ์, ๒๕๕๑.

เอกสารวิจัย

- จำนงค์ นิลมาก, พันเอก. “การพัฒนาระบบกำลังสำรอง เพื่อให้กำลังพลสำรองมีสมรรถภาพทัดเทียม
กำลังพลกองประจำการ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๓.
- มาลัย คิ้วเที่ยง, พันเอก. “การจัดหาอาชีพรองรับให้แก่กำลังพลของกองทัพบกที่ลาออก
ก่อนเกษียณอายุ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๕๕.
- ศักดิ์สิน ทิพย์เกษตร, พันเอก. “การพัฒนาระบบการเรียกพล”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล
วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๓๔.
- สรจักร อีอนอก, พันเอก. “การบริหารอาจารย์โรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ”. เอกสารวิจัย
ส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๔๕.
- สุรพล รอดแจ้ง, พันเอก. “การพัฒนาระบบการฝึกกำลังพลสำรอง”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล,
วิทยาลัยการทัพบก, ๒๕๓๔.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- กลาโหม, กระทรวง. “แนวทางการดำเนินการด้านกำลังพล”. เอกสารประกอบการประชุม
ด้านกำลังพลกองทัพบก. ๑๒ มกราคม ๒๕๕๐.

ภาคผนวก

ผนวก ก
แบบสัมภาษณ์
เรื่อง การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของ
หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

บันทึกการสัมภาษณ์ (ยศ ชื่อ-สกุล) :

ตำแหน่ง :

ผู้สัมภาษณ์ :

วันและเวลาสัมภาษณ์ :

๑. ถาม ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพบกอย่างไร

ตอบ

.....

.....

.....

๒. ถาม ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการ ได้อย่างไร

ตอบ.....

.....

.....

.....

๓. ถาม ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพบก อย่างไร

ตอบ.....

.....

.....

.....

๔. ถาม นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร
๓. การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์สำหรับ ในการวางแผน
ทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้.....

.....

๒.การสร้างความพร้อมให้องค์กร มีดังนี้.....

.....

๓. การกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้.....

.....

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีดังนี้.....

.....

๕. ถาม จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิดของหน่วยที่
ผ่านมามีอุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น ได้แก่
ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง

๑.๓ ความเหมาะสม

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ

๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น,ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวในรายละเอียดของ
แต่ละประเด็น ในการพัฒนากำลังสำรองเพื่อความมั่นคงของ หน่วยบัญชาการสงคราม
พิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา.....

.....

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง.....

.....

๑.๓ ความเหมาะสม.....

.....

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย.....

.....

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา).....

.....

๒.๒ ความรู้.....

.....

๖. ถาม จากอุปสรรค และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทางในการวางแผน อย่างไร

ตอบ.....

.....

.....

๗. ถาม หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีความสามารถในการพัฒนากำลังพลสำรอง ที่ชัดเจน เพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ.....

.....

.....

๘. ถาม การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการวางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนา

ตอบ.....

.....

.....

.....

ผนวก ข
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

กลุ่มอดีตผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับหน่วยของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๑. พลโท การุณ โพธิ์วิเชียร
อดีตรองผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๒. พลตรี กฤตภาส สมितिอาภรณ์
อดีตรองผู้บัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ
๓. พันเอก วรพล สุรสังกาศ
รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๔. พันเอก เดชา ศรีมงคล
ผู้บังคับการกรมรบพิเศษที่ ๒
๕. พันโท ศรายุทธ จือเหลียง
ผู้บังคับกองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๖. พันตรี วิโรจน์ โรจนะ
ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๗. พันตรี นิพนธ์ วิมุกดายนต์
ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑

กลุ่มผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้อง

๑. พันเอก คมกฤษ แยมกลิน
ผู้อำนวยการ กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
๒. พันเอก สิทธิศักดิ์ ฉายศรี
หัวหน้ากอง กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ
๓. พันโท ญัฐพงษ์ ม่วงเกษม
หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลรบพิเศษที่ ๑
๔. พันตรี เมธี สุริยะมณี
นายทหารฝ่ายกำลังพล กรมรบพิเศษที่ ๒
๕. ร้อยเอก มังกร สดสุข
นายทหารฝ่ายกำลังพล กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ผนวก ค บันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกการสัมภาษณ์ : พลโท การุณ โพธิ์วิเชียร
ตำแหน่ง : อธิการบดีผู้อำนวยการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ผู้สัมภาษณ์ : พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์
วันสัมภาษณ์ : ๒ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลาสัมภาษณ์ ๐๙๐๐ - ๑๒๐๐

๑. ถาม ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพบกอย่างไร

ตอบ ทุกประเทศยังคงต้องพยายามเสริมสร้างอำนาจทางทหารให้มีความเข้มแข็งและสมดุลกับพลังอำนาจของชาติด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งชาติใดมีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังพลดี ก็จะมีอำนาจในตัว ดังนั้น กำลังพลสำรองของกองทัพบกไทย จึงเป็นกำลังพลส่วนหนึ่งจะมาทดแทนกำลังประจำการเมื่อมีการเรียกพล

๒. ถาม ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้อย่างไร

ตอบ การกำหนดในการเตรียมกำลังพร้อมรบ เตรียมขนาดเพื่อใช้ในสงครามกำลังที่ต้องใช้ ต้องใช้กำลังประจำการ, กำลังประจำการเสริมและกำลังพลสำรองให้ครบตามจำนวน ซึ่งจะถูกรับรองในหน่วยพร้อมรบระดับ ๒ และ ๓ ฉะนั้นตามหลักการแล้ว หากกำลังประจำการไม่เพียงพอและมีความต้องการเพิ่มเติมกำลังซึ่งจำเป็นต้องใช้กำลังพลสำรองไปทดแทนกำลังประจำการโดยอัตโนมัตินั่นเอง

๓. ถาม ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพบก อย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะการจะทำเรื่องใดก็ตาม ที่จะมาทดแทนสิ่งที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้วยังไงก็จะทำให้มีการประหยัดงบประมาณ ซึ่งเรื่องนี้ รัฐบาลได้ตระหนักในเรื่องดังกล่าว แต่จะยอมรับในเกณฑ์เสี่ยงเกี่ยวกับคุณภาพของกำลังพลสำรองกับการประหยัดงบประมาณหรือไม่

๔. ถาม นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร
๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์สำหรับในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรอนปรับการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ ซึ่งจะให้องค์กรปรับตัวตาม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างไม่มีปัญหามากนัก ปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่องานโดยตรงและอ้อม

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร มีดังนี้ การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จะต้องประกอบด้วยหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลากร, อุปกรณ์ และอื่น ๆ

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้ ทำให้การวางแผนใน ทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินการขององค์กร

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพมีดังนี้ องค์กรต้องมีโครงการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

๕. ถาม จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิด ของหน่วยที่ผ่านมามีอุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง

๑.๓ ความเหมาะสม

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ

๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าวในรายละเอียดของแต่ละประเด็นในการพัฒนากำลังสำรองของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา ต้องเพิ่มการประชาสัมพันธ์ โฆษณาในเชิงลึกเพื่อจูงใจ เข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง ตลอดจนกำหนดนโยบายที่ชัดเจน

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง จะต้องดำเนินการเป็นไปในรูป ของการปฏิบัติคู่ขนาน ทั้งนี้หากไม่สามารถเลื่อนหรือเปลี่ยนแปลงห้วงเวลาในการเรียกพล

๑.๓ ความเหมาะสม ต้องมีการฝึกฝนและสร้างความมั่นใจอย่างต่อเนื่อง จะทำให้กำลังพลทุกคน แม้แต่กำลังพลสำรองก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย ภารกิจเหนือสิ่งอื่น ๆ ซึ่งถือเป็นระบบที่วางไว้อยู่ แล้วแต่ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงโดยการอบรมให้ความรู้ จะทำให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติ

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา) ต้องมีการออกแบบ หรือจัดระบบในการหล่อหลอมให้กำลังพลสำรอง เป็นผู้มีความรู้ มีขีดความสามารถ

๒.๒ ความรู้ ต้องให้ความสำคัญต่อการหล่อหลอม ให้กำลังพลสำรอง เปลี่ยนแปลงสภาพ มีความภาคภูมิใจในการเป็นนักรบพิเศษและปฏิบัติภารกิจได้เป็นอย่างดี

๖. **ถาม** จากอุปสรรคและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทางในการวางแผน อย่างไร

ตอบ ต้องการวางแผนที่เป็นระบบโดยนำปัญหาและอุปสรรคมาถ่วงน้ำหนักกันเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางการปฏิบัติ ซึ่งวางแผนดังกล่าวจะต้องเริ่มต้นตั้งแต่ก่อน, ระหว่างและหลัง ว่าจะทำอย่างไร และความให้ทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติและดำเนินการภายใต้การควบคุมอำนาจการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๗. **ถาม** หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีความสามารถในการพัฒนากำลังพลสำรองที่ชัดเจนเพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบท่านเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ เห็นด้วย เนื่องจากปัจจุบันการให้ความสำคัญต่อการพัฒนากำลังพลสำรองนั้นไม่กระทำอย่างจริงจังเท่าที่ควร เนื่องจาก ภารกิจที่หลากหลายและความรับผิดชอบของหน่วย แต่ถ้ามีแนวทางที่กำหนดชัดเจนจะทำให้การปฏิบัติของหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติตามแนวทางตามห้วงเวลาได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

๘. **ถาม** การพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจในพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพบก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการวางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนา

ตอบ รูปแบบของการพัฒนา จะต้องไม่ผิดหลักนิยมและแนวทางการดำเนินการของหน่วยเหนือ ซึ่งรูปแบบที่เกิดขึ้นจะต้องสอดคล้องกับแนวทางและการวางแผนที่จะต้องปฏิบัติตลอดจนรูปแบบดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยให้ฝ่ายอำนวยการตลอดจนผู้บังคับบัญชา มีฐานข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อพัฒนากำลังพลสำรองได้เป็นอย่างดี ซึ่งหากนำระบบในการเรียกพลซึ่งจะเห็นได้ว่าจะใช้เวลาเป็นตัวกำหนดรูปแบบการปฏิบัติ ดังนั้นควรจะต้องให้ความรู้แก่กำลังพลสำรองเป็นความเร่งด่วนลำดับแรก เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของหน่วยรบพิเศษ ทั้งยามปกติและยามสงคราม นอกจากนั้นจะต้องฝึกฝนให้กำลังพลสำรองเป็นนักรบพิเศษที่ดี ในขั้นต่อมาและตามไปด้วยการฝึกฝนตามหน้าที่และหน่วยของตนเองหน่วยที่น่าจะปฏิบัติได้ดีที่สุด ระบบรวมการได้แก่ โรงเรียนสงครามพิเศษ พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับจากการรวมการ นำไปปฏิบัติ หรือฝึกฝนที่หน่วยของตนเองตามตำแหน่งหน้าที่และสุดท้ายก็ให้มีคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและจัดเป็นระบบ เป็นรูปธรรมในการควบคุม กำกับการดูแล

บันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกการสัมภาษณ์ : พลตรี กฤตภาส สมितिอาภรณ์
ตำแหน่ง : อธิการบดีผู้บัญชาการศูนย์สงครามพิเศษ
ผู้สัมภาษณ์ : พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์
วันสัมภาษณ์ : ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลาสัมภาษณ์ ๐๙:๐๐ - ๑๒:๐๐

๑. ถาม ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพกองอย่างไร

ตอบ เป็นกำลังที่มีใช้กำลังประจำการ และกองประจำการที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ยามประกาศกฎอัยการศึก ยามประเทศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือยามปฏิบัติการด้วยการใช้กำลังพลขนาดใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยกำลังพลต่าง ๆ คือ กำลังพลสำรอง, กำลังกึ่งทหาร, กลุ่มพลั้งมวลชนและ มวลชนอื่น ๆ ซึ่งกองทัพกในฐานะดูแลเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและรักษาอธิปไตยต้องมีความจำเป็นต้องใช้กำลังสำรองเป็นอย่างมาก

๒. ถาม ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้อย่างไร

ตอบ ในฐานะกำลังพลสำรอง ซึ่งเป็นกำลังส่วนหนึ่งของกำลังสำรอง ซึ่งปัจจุบันนโยบายการลดจำนวนกำลังพล และทำให้กองทัพกะทัดรัดจึงจำเป็นต้องมีกำลังพลสำรองที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากอย่างเช่น กำลังสำรองของต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพจะทดแทนการปฏิบัติงานของกำลังประจำการในอัตราที่ปิดได้เป็นอย่างดี จึงมีความเหมาะสม

๓. ถาม ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพกอง อย่างไร

ตอบ เห็นด้วย เพราะปัจจุบันกำลังสำรอง มีขีดความสามารถทางด้านความรู้และความสามารถ หากหน่วยต่าง ๆ ทำการอบรมในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ ก็จะทำให้กำลังพลสำรองทดแทนกำลังประจำการตามข้อ ๒ และเมื่อทดแทนได้ก็จะทำให้กองทัพและรัฐบาล ประหยัดงบประมาณในเรื่องการบรรจุกำลังพลได้

๔. ถาม นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร
๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์สำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรับรองการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ การเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ จะต้องมี การพัฒนาและต้องเป็นเรื่องสำคัญ ถ้ามีข้อมูลหรือสิ่งบอกเหตุในการเปลี่ยนแปลงจะทำให้องค์กรมี ความเจริญ

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กรมีดังนี้ เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ถ้าจะทำ ให้องค์กรเข้มแข็ง ซึ่งถ้าการเปลี่ยนแปลงในองค์กร แล้วมีความพร้อมจะบ่งบอกถึงรูปแบบในการจัด ทรัพยากรด้วย

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กรมีดังนี้ ถ้าหน่วยไหนมีแนวทาง การปฏิบัติก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ มีความเจริญก้าวหน้า สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีดังนี้ เมื่อมีพร้อมทั้ง ๓ วัตถุประสงค์ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถทำงานกับสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงได้

๕. ทาม จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิดของ หน่วยที่ผ่านมาเมื่ออุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง

๑.๓ ความเหมาะสม

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ

๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าวในรายละเอียดของแต่ละประเด็นในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการ สงครามพิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา การจะทำอะไรก็ตามต้องแก้ที่ต้นเหตุและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องเข้าใจการสรรหา และจัดความเร่งด่วนในการปฏิบัติให้หน่วย

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง การเรียกพลตรงกับห้วงเวลาที่ ทำงานทำให้การฝึกไม่เต็มขีดความสามารถ ต้องมีการประชาสัมพันธ์ห้วงการเรียกพล

๑.๓ ความเหมาะสม ต้องคัดเลือกกำลังพลที่มีขีดความสามารถเฉพาะและมี อุดมการณ์ มีความคิดอ่านลึกซึ้ง แต่ปัจจุบันกำลังพลสำรองยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย ต้องมีความสำคัญเพราะ แต่ละหน่วยมีภารกิจไม่ เหมือนกัน ฉะนั้นการจะทำให้มีความสอดคล้องต้องกับภารกิจหน่วย โดยการอบรมให้ความรู้

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา) คุณลักษณะของบุคคล ถ้าดีอยู่แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วย ดังนั้นจะต้องมีการออกแบบในการอบรมเพื่อให้เป็นอย่างเดียวกัน

๒.๒ ความรู้ ความรู้สามารถพัฒนาการตามความเหมาะสมของห้วงเวลา ดังนั้น บุคคลจะต้องมีอุดมการณ์ที่จะเป็นนักรบพิเศษเพื่อความสำเร็จของหน่วย

๖. **ถาม** จากอุปสรรคและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทางในการวางแผน อย่างไร

ตอบ จะต้องวางแผนในภาพรวม โดยให้หน่วยต่าง ๆ ปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน โดยจะต้องจัดคณะกรรมการและมีการประเมินผลซึ่งจะทำให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและทุกส่วนงานเห็นความสำคัญในการพัฒนาและต้องมีการวางแผนที่เป็นรูปธรรม โดยพิจารณาการและปฏิบัติแยกการ

๗. **ถาม** หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีความรู้ในการพัฒนากำลังพลสำรองที่ชัดเจนเพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ เห็นด้วย เพราะเป็นแนวทางของกองทัพบกและกระทรวงกลาโหม ซึ่งหากหน่วยงานต่าง ๆ มีการพัฒนากำลังพลสำรองอย่างเข้มข้น และอย่างต่อเนื่องจะทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยและของกำลังพล ตลอดจนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

๘. **ถาม** การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้เกี่ยวข้อง ควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพบก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการวางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนา

ตอบ ควรมีรูปแบบในการฝึกเป็นภาพรวม มีความเหมาะสมกับภารกิจ และบทบาทของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยมีแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ด้านดำเนินการพัฒนากำลังพลของหน่วย สามารถตอบสนองภารกิจของหน่วยและไม่ขัดต่อนโยบาย ตลอดจนช่วยให้ฝ่ายอำนวยการมีงานข้อมูลใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วย ฉะนั้นหากการวางแผนนำระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ โดยลำดับแรกจะต้องมีการฝึกเชิงรวมการใน ๓ ปีแรก โดยให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับรบพิเศษทั้งปวง, ความรู้เรื่องการเป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการ และความรู้ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อปลูกฝังให้กำลังพลสำรองเป็นนักรบพิเศษที่ดีมีความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติ จากนั้นก็ให้แยกตามหน่วยเพื่อทำการทบทวนและความคุ้นเคยกับหน่วยงานตนเอง เมื่อทำการฝึกครบจำนวนปีของระบบกำลังพลสำรองแล้ว จะทำให้การพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ ๓ ห้วงเวลา ควรให้โรงเรียนสงครามพิเศษเป็นหน่วยปฏิบัติการและจัดคณะกรรมการจากหน่วยมาควบคุมและอำนวยการพร้อมกับประเมินผลไปในตัวด้วย

บันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกการสัมภาษณ์ : พันเอก วรพล สุรัสวดี รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
พันเอก เดชา ศรีมงคล ผู้บังคับการกรมรบพิเศษที่ ๒
ผู้สัมภาษณ์ : พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์
วันสัมภาษณ์ : ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลาสัมภาษณ์ ๐๙:๐๐ - ๑๒:๐๐

๑. ถาม ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพกองอย่างไร

ตอบ กำลังสำรองของกองทัพบก จะต้องสามารถมาทดแทนกำลังประจำการได้ตั้ง
พระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า
แม่หวังตั้งสงบ จะเตรียมรบให้พร้อมสรรพ
ศัตรูกล้ามาประจัน ก็อาจสู้ริบสูญ
การที่ประเทศใดจะดำรงเอกราชและอธิปไตยจะต้องมีหนทางที่ดีที่สุด คือการจัดวางระบบกำลังสำรอง
ให้รัดกุมและใช้กำลังพลสำรองอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ถาม ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้
อย่างไร

ตอบ ปัจจุบันกองทัพบกจะต้องพิจารณาหาหนทางให้มีกำลังเพียงพอต่อการป้องกัน
ประเทศและอธิปไตยของชาติยามคับขัน และการใช้ร่วมกับกำลังประจำการจะได้ผลคุ้มค่าและทั่วโลก
ยอมรับว่ากำลังพลสำรองมีความสำคัญต่อพลังอำนาจของชาติที่จะสามารถเพิ่มอำนาจของชาติที่จะ
สามารถเพิ่มอำนาจกำลังรบของประชาชนและกำลังประจำการได้ ชาติใดจัดระบบกำลังสำรองได้ดี
เรียบร้อยจะสามารถเรียกพลระดมพล ได้ทันที

๓. ถาม ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรอง
มาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพบก อย่างไร

ตอบ เห็นด้วยงบประมาณกำลังพลนั้นมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณ
ในการพัฒนากองทัพ หากมีกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพมีการพัฒนาและมาทดแทน
กำลังประจำการได้จะทำให้งบประมาณกำลังพลลดลงจำนวนมากและกองทัพจะได้หลากหลายอาชีพและ
บุคลากรมาปฏิบัติงานด้วย

๔. ถาม นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์โดย
การศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร
๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์
สำหรับ ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ นักบริหารทรัพยากรจึงจำเป็นต้อง
จัดทำแผนบุคลากรขึ้น เพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ได้สอดคล้อง

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร มีดังนี้ นักบริหารงานบุคคลจะต้องทำการ
วางแผนบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างความพร้อมขององค์กรในการรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้ องค์กรมีแนวทางใน
การปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา และการใช้บุคลากรได้อย่างเต็มความสามารถ

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีดังนี้ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมตั้งแต่
การสรรหาการคัดเลือกและการพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๕. ถาม จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิดของ
หน่วยที่ผ่านมา มีอุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น
ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง

๑.๓ ความเหมาะสม

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรองประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ

๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรค
ดังกล่าวในรายละเอียดของแต่ละประเด็นในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการ
สงครามพิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา การคัดสรรและสรรหากำลังพลสำรองของไทยไม่เหมือน
ต่างประเทศ โดยใช้กฎหมายบังคับและไม่ใช้อาสาสมัคร จะทำให้ได้คนไม่ตรงตามที่หน่วยต้องการ

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง ต้องสอดคล้องกับห้วงเวลาที่ทำกา
เรียกพล จะต้องสอดคล้องกับห้วงเวลาที่เหมาะสม โดยเป็นการอ่อนตัว

๑.๓ ความเหมาะสม ขาดความเชื่อถือและเกิดความกลัวในเรื่องที่จะต้องปฏิบัติ
ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่กล้าใช้งานหรือปฏิบัติงาน

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย สามารถแก้ไขได้โดยให้ความรู้ในภาระหน้าที่ที่
รับผิดชอบตามที่หน่วยเหนือกำหนด

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา) ต้องกำหนดไว้ใน
กฎหมายและให้ประชาชนและส่วนอื่น ๆ ยอมรับ จะทำให้คนมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ความรู้ หน่วยทุกหน่วยต้องให้ความสำคัญโดยเฉพาะการถ่ายทอด ประสบการณ์และความรู้ให้กับกำลังพลสำรอง

๖. **ถาม** จากอุปสรรคและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรอง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทาง ในการวางแผนอย่างไร

ตอบ การวางแผนในทุกเรื่อง ถ้าหากมีการวางแผนที่ดีสิ่งต่าง ๆ ก็จะสำเร็จไป มากกว่าครึ่ง ฉะนั้นการวางแผนในการพัฒนากำลังพลสำรอง จะต้องมีการควบคุมอำนาจการเป็น ภาพรวม และทุก ๆ หน่วยต้องให้ความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวนี้ และต้องมีการปฏิบัติตามแผนอย่าง เป็นรูปธรรม

๗. **ถาม** หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีความสามารถในการพัฒนากำลังพลสำรองที่ ชัดเจนเพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบ ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งเพราะปัจจุบันยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนโดยในภาพรวมให้แต่ ละหน่วยดำเนินการเอง จึงทำให้ไปเป็นทิศทางเดียวกัน หากมีรูปแบบการพัฒนาที่เป็นแนวทาง เดียวกัน จะทำให้ทุกหน่วยทราบภารกิจของตนเองให้เรื่องที่จะพัฒนากำลังพลสำรองดังกล่าวเป็น รูปธรรม

๘. **ถาม** การพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้ ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพบก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการ วางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนา

ตอบ ควรมีการปฏิบัติที่อยากให้ทุกหน่วยที่มีกำลังพลสำรองบรรจุในหน่วยของ ตนเองหรืออาจจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาเรื่องดังกล่าวจะต้องทุ่มเทและดำเนินการอย่าง จริงจังตั้งแต่การเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยจนกระทั่งครบวาระในการเป็นกำลังพลสำรองของ หน่วย แต่อย่างไรก็ตาม ควรจัดแบบรวมการก่อนและปฏิบัติแบบแยกการ ตามแนวทางของ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีเพื่อประสิทธิภาพของกำลังพล สำรองที่หน่วยได้รับมาซึ่งถ้าใช้แนวทางการเรียกพลในระบบ ๑:๑:๑:๓ แล้ว น่าจะมีการดำเนินการให้ กำลังพลมีความรู้เรื่องรบพิเศษเหมือนกับนายสิบที่จบมาใหม่ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะมีการฝึกรวมการและแยกปฏิบัติ ฉะนั้นใน ๓ ปีแรก (เลขหน้า ๓ ตัว) จะต้องอบรมและหล่อหลอม ให้กำลังพลสำรองมีความรู้รู้สึกว่า เขาเหล่านั้นเป็นนักรบพิเศษ ไม่ว่าจะ เป็น ความรู้ในงานหน้าที่, ความเป็นนักรบพิเศษที่ดี ๕ ประการได้แก่ เป็นนักรบที่ดี, เป็นนักรบปฏิบัติการข่าวที่ดี, ฝ่ายอำนาจการที่ ดี, ครูที่ดีและนักจัดตั้งที่ดีเพื่อหล่อหลอม อาจจะทำให้โรงเรียนสงครามพิเศษ ดำเนินการแบบรวมการ และแยกปฏิบัติไปตามหน่วยจะทำให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปในแนวทางเดียวกันนั่นเอง

บันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกการสัมภาษณ์ : พันโท ศรายุทธ จือเหลียง ผู้บังคับกองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕

หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

พันตรี วิโรจน์ โรจนะ ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

พันตรี นิพนธ์ วิมุกดายนต์ ผู้บังคับกองร้อยกองบัญชาการ กองพลรบพิเศษที่ ๑

ผู้สัมภาษณ์ : พันเอก เกียรติศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์

วันสัมภาษณ์ : ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๓ เวลาสัมภาษณ์ ๐๙๐๐ - ๑๒๐๐

๑. **ถาม** ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพกองอย่างไร

ตอบ กำลังสำรองของกองทัพบก จะเป็นกำลังที่ใช้ในยามวิกฤติหรือสถานการณ์ที่ไม่สงบซึ่งในภารกิจที่สำคัญของกองทัพบก ได้แก่ การเตรียมกำลังและการใช้กำลัง ซึ่งการเตรียมกำลังนั้นจะต้องให้มีความพร้อมทั้งกำลังประจำการและกำลังพลสำรอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบได้ ฉะนั้นในห้วงการเตรียมกำลัง ซึ่งหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ นั้นจะได้รับมาบรรจุในอัตราปิด ถ้ามีความพร้อมในการพัฒนา กำลังพลสำรองแล้ว คาดว่าการใช้กำลังพลสำรองดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพเทียบเท่ากำลังประจำการ

๒. **ถาม** ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้อย่างไร

ตอบ การปรับปรุงโครงสร้างของกองทัพให้มีขนาดกะทัดรัด แต่มีกำลังพลที่เข้มแข็งและมีอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อเป็นหลักประกันในการรักษาเอกราชอธิปไตยและผลประโยชน์ของชาติซึ่งทั่วโลกยอมรับว่ากำลังพลสำรองมีความสำคัญ โดยเฉพาะ ถ้ากองทัพมีขนาดเล็ก แต่มีกำลังพลสำรองที่เข้มแข็งแล้วจะมีผลต่อพลังอำนาจของชาติ ที่จะสามารถเพิ่มอำนาจของชาติในด้านการทหารได้ โดยเฉพาะการเพิ่มอำนาจกำลังพลของกำลังประจำการนั่นเอง ฉะนั้นในปัจจุบันอัตรากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้ด้วยเพิ่มความรู้อย่างไร

๓. **ถาม** ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพบก อย่างไร

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างมากจะเห็นว่าปัจจุบันกองร้อยกองบัญชาการทั้ง ๒ หน่วยมีทหารกองประจำการ (พลทหาร) และอื่น ๆ จำนวนมาก แต่การใช้งานตามตำแหน่งหน้าที่ก็ตามขีดความสามารถและอายุหรือสถานภาพหากเราลดกำลังประจำการเพื่อเป็นอัตราปิดและจัดเป็นระบบกำลังพลสำรองแล้ว จะทำให้กองทัพและประเทศชาติประหยัดงบประมาณด้วยกำลังพลเป็นจำนวนมากและนำงบประมาณดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในทางอื่นด้วย

๔. **ถาม** นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์
สำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้ นักบริหารจำเป็นต้องจัดทำแผนบุคลากร
ขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อให้องค์กร
มีประสิทธิภาพ

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร มีดังนี้ เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมให้
องค์กรจะต้องมีการแก้ปัญหาและการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นต้องมีการวางแผนที่ดี

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้ นับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง
ถ้าองค์กรมีการวางแผนและแนวทางการปฏิบัติสอดคล้องกับทิศทางก็จะส่งผลต่อการพัฒนาและการใช้
บุคลากร

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีดังนี้ เมื่อมีการวางแผนและปฏิบัติตามแนวทาง
โดยเสริมกับแนวความคิดในการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาให้พร้อมปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากร
มีคุณภาพ

๕. ถาม จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิดของ
หน่วยที่ผ่านมามีอุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น
ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง

๑.๓ ความเหมาะสม

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ

๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรค
ดังกล่าวในรายละเอียดของแต่ละประเด็นในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการ
สงครามพิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา เป็นเรื่องที่สำคัญอันดับแรกหากหน่วยต่าง ๆ มีการสรรหา
กำลังพลสำรอง โดยเข้าเป็นคณะกรรมการแล้วจะทำให้ได้กำลังพลตามเป้าหมายที่วางไว้

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง การฝึกเป็นเรื่องที่สำคัญแต่ละห้วง
ถ้าจะทำให้มีความพร้อมกันทุกหน่วยก็จะเป็นเรื่องยาก ควรใช้หลักความอ่อนตัวมาแก้ปัญหา

๑.๓ ความเหมาะสม งานแต่ละงานจะต้องพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถมาปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะต้องอบรมและเพิ่มความรู้ตัวเอง

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย หน่วยแต่ละหน่วยจะมีภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ฉะนั้นจึงไม่เป็นที่ระบบ ทั้งนี้ควรให้หน่วยที่เหมาะสมอบรมความรู้เพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา) การที่มีบุคคลมาปฏิบัติการในหน่วยหลากหลายสถานภาพและที่เหมาะสมคือการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า

๒.๒ ความรู้ ความรู้สามารถพัฒนาได้ตามกาลเวลาและสถานที่ ฉะนั้นเมื่อทุกคนเข้ามาความรู้ต่างกัน จะต้องมีการอบรมและให้ความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๖. **ถาม** จากอุปสรรคและปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทางในการวางแผน อย่างไร

ตอบ การวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหากหน่วยต่าง ๆ นำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาเป็นแผนบทเรียนและนำมากำหนดแนวทางและวิธีการวางแผนแล้วจะทำให้แก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ตรงตามที่ตั้งเอาไว้ ดังนั้นหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจึงต้องมีการวางแผนเป็นภาพรวม ไม่ควรให้แต่ละหน่วยดำเนินการเอง โดยไม่มีแนวทางหรือทิศทางตามที่หน่วยเหนือต้องการ

๗. **ถาม** หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีแนวทางในการพัฒนากำลังพลสำรองที่ชัดเจนเพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ เห็นด้วย เพราะในปัจจุบันงบประมาณของกระทรวงกลาโหมมีน้อยมาก ไม่สามารถนำไปพัฒนาเรื่องอื่น ๆ ได้ดังตัวอย่างกำลังพลสำรองของต่างประเทศที่ใช้ได้ผลและมีประสิทธิภาพทำให้เพิ่มขีดความสามารถให้กำลังพลสำรองเพื่อทดแทนกำลังประจำการได้ ดังนั้นหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องกำหนดรูปแบบของการพัฒนาให้เป็นรูปธรรมโดยกำกับดูแลเป็นภาพรวม

๘. **ถาม** การพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจในพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพบก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการวางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนา

ตอบ การพัฒนาฯ เป็นเรื่องที่ทุก ๆ ด้านจะต้องกำหนดกรอบเขตในการปฏิบัติ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และให้เกิดความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากปัญหาและอุปสรรคที่กล่าวมาข้างต้น จะต้องมีการแก้ไขในภาพรวม หากแก้ไขในแต่ละจุดตามแต่ละหน่วยที่กระทำ ก็จะทำให้การพัฒนาดำเนินไปอย่างซึกซ้า จึงต้องกำหนดแนวทางหรือรูปแบบที่ชัดเจนและนำกรอบของแนวทางไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งแนวทางดังกล่าวถ้านำระบบ ๑:๑:๑:๓ มาเป็นกรอบในแนวทางการปฏิบัติเห็นการกระทำเป็นภาพรวม จำนวน ๓ ปี และแยกการปฏิบัติ

จำนวน ๓ ปี โดย ๓ ปีแรก หากท่านไปที่ใหม่จะต้องเรียนและอยากเพิ่มเติมในวิชาต่าง ๆ ที่จะใช้ในการปฏิบัติ ดังนั้นใน ๓ ปีแรกจะต้องทำการอบรมความรู้ที่จะต้องใช้เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือให้โรงเรียนสงครามพิเศษทำการอบรมความรู้ หล่อหลอมให้เป็นเนื้อเดียวกัน โดยเฉพาะความรู้เรื่องรบพิเศษทั้งปวง, ความรู้ทางทหารของแต่ละหน่วยและ ๓ ปีต่อไป แยกปฏิบัติเพื่อให้เกิดความชำนาญ และมีการตรวจสอบประเมินผลโดยคณะกรรมการต่อไป

บันทึกการสัมภาษณ์

บันทึกการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่ม :

กลุ่มฝ่ายอำนวยการด้านกำลังพล หน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๑. พันเอก คมกฤษ แยมกลิ่น ผู้อำนวยการ กองกำลังพล หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๒. พันเอก สิทธิศักดิ์ ฉายศรี นหัวหน้ากอง กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ

๓. พันโท ธีรพงษ์ ม่วงเกษม หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลรบพิเศษที่ ๑

๔. พันตรี เมธี สุริยะมณี นายทหารฝ่ายกำลังพล กรมรบพิเศษที่ ๒

๕. ร้อยเอก มังกร สดสุข นายทหารฝ่ายกำลังพล กองพันทหารสื่อสารที่ ๓๕

ผู้สัมภาษณ์

: พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์

วันสัมภาษณ์

: ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เวลาสัมภาษณ์ ๐๙๐๐ - ๑๖๐๐

๑. ถาม ท่านมีความเข้าใจระบบกำลังสำรองของกองทัพกองอย่างไร

ตอบ จากสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ของภูมิภาค รวมทั้งโลกทำให้รูปแบบการทำสงครามเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีปัจจัยเกี่ยวข้องมากขึ้น โดยเฉพาะการทำสงครามนอกแบบนี้มีรูปแบบการต่อสู้ที่ซับซ้อน ฉะนั้น การกระทำดังกล่าวจะมีการปฏิบัติของกำลังประจำการและกำลังพลสำรองของระบบกำลังพลสำรองควบคู่กันไปตามความพร้อมตามภารกิจของกองทัพก ดังนั้น การนำกำลังพลสำรองมาใช้ในยามสถานการณ์ต่าง ๆ จึงต้องมีความสำคัญ

๒. ถาม ท่านคิดว่ากำลังพลสำรองในระบบกำลังสำรองสามารถทดแทนกำลังประจำการได้อย่างไร

ตอบ กำลังประจำการโดยเฉพาะหน่วยรบพิเศษแล้วไม่สามารถสร้างได้ในเวลาที่สั้นและไม่สามารถสร้างได้จำนวนมาก แต่อย่างไรก็ตามแนวทางกองทัพกได้นำนโยบายของรัฐบาลในการปรับทดแทนกำลังประจำการด้วยระบบกำลังสำรอง โดยการบรรจุกำลังพลสำรองดังนั้นถ้าหากกำลังพลสำรองดังกล่าวหน่วยต่าง ๆ ได้พัฒนาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพแล้วก็สามารถทดแทนกำลังประจำการได้ระดับหนึ่ง

๓. ถาม ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่า เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณโดยใช้กำลังพลสำรองมาทดแทนกำลังประจำการตามแนวทางหรือนโยบายของกองทัพก อย่างไร

ตอบ เห็นด้วย กองทัพกซึ่งมีโครงสร้างที่ใหญ่แต่จะมีการปรับปรุงโครงสร้างอย่างต่อเนื่องและพัฒนาให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและเพื่อต้องการนำงบประมาณ ซึ่งเป็นงบกำลังพลเสีย ๖๐ - ๗๐% มาเป็นงบพัฒนา ดังนั้นแนวทางนำกำลังพลสำรองมาทดแทนจึงเป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการประหยัดงบประมาณโดยเฉพาะงบกำลังพลนั่นเอง

๔. **ถาม** นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยการศึกษาวัตถุประสงค์ขององค์กร ๔ ประการ ได้แก่

๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลง
๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร
๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร
๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ

ท่านมีความเข้าใจ, ความคิดเห็นอย่างไรในแต่ละประเด็นของวัตถุประสงค์ สำหรับในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ตอบ ๑. การรองรับการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวตาม การเปลี่ยนแปลง แต่จะมีการเปลี่ยนแปลงจะต้องรู้ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาด้วย

๒. การสร้างความพร้อมให้องค์กร มีดังนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมี การวางแผนและคิดระบบการดำเนินการหรือจัดกระบวนการแนวความคิดให้ทรัพยากรว่าจะทำอย่างไร บ้าง

๓. การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานในองค์กร มีดังนี้ แนวทางหรือวิธีการจะเป็น กรอบกำหนดว่าในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะมุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างไรที่เป็นรูปธรรม

๔. เพื่อให้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีดังนี้ การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาทุกที่ จะต้องเสริมด้วยการสร้างขวัญและกำลังใจโดยกระทำควบคู่กับการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๕. **ถาม** จากระบบกำลังสำรองในปัจจุบัน โดยจะบรรจุกำลังพลสำรองในอัตราปิด ของหน่วยที่ผ่านมามีอุปสรรคและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าวที่สำคัญ เป็น ๒ ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

- ๑.๑ การสรรหา
- ๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง
- ๑.๓ ความเหมาะสม
- ๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

- ๒.๑ สถานภาพ
- ๒.๒ ความรู้

ท่านมีความคิดเห็น, ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าวในรายละเอียดของแต่ละประเด็นในการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ตอบ ประเด็นที่ ๑ ระบบการดำเนินการ ประกอบด้วย

๑.๑ การสรรหา ระบบจัดการที่ดีย่อมสามารถปฏิบัติได้และจะเป็นแบบอย่าง และแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องการสรรหากำลังพลสำรองตามแนวทางของหน่วย

๑.๒ ห้วงระยะเวลาและระบบกำลังสำรอง แต่ละหน่วยจะต้องออกแบบระบบ การรองรับการฝึกในแต่ละช่วงให้เกิดความเหมาะสมกับห้วงเวลาและสถานการณ์

๑.๓ ความเหมาะสม กำลังพลสำรองหากมาทดแทนกำลังประจำการ จะต้อง
มีแนวทางในเรื่องการพิจารณาความเหมาะสมเป็นอย่างมากหรือทบทวนว่าเหมาะสมหรือไม่

๑.๔ คุณลักษณะของหน่วย จะต้องจัดกำลังพลสำรองที่ผ่านการอบรม
โดยเฉพาะการเป็นนักรบพิเศษแล้วปัญหาเรื่องหน่วยก็จะมีบทบาทน้อยลงเพราะทดแทนซึ่งกันได้

ประเด็นที่ ๒ กำลังพลในระบบกำลังสำรอง ประกอบด้วย

๒.๑ สถานภาพ (คุณวุฒิการศึกษา, อาชีพ, อายุ, ภูมิลำเนา) ต้องให้ความรู้
โดยการออกแบบในการอบรมใหม่โดยยึดหลักฐานหลักนิยมของหน่วย

๒.๒ ความรู้ จะต้องให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวข้องกับงานของหน่วย เช่น
การเป็นนักรบพิเศษที่ดี ตามแนวทางปฏิบัติของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

๖. **ถาม** จากอุปสรรค และปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นท่านคิดว่าจะพัฒนากำลังพลสำรอง
ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ให้มีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้นได้ ควรมีแนวทาง
ในการวางแผน อย่างไร

ตอบ การวางแผนจะต้องนำสิ่งบอกเหตุที่ถูกต้อง โดยเฉพาะปัญหาและอุปสรรค
มาทำการวางแผนให้ครอบคลุมและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยนำหลักและทฤษฎีมาประกอบ
แต่ไม่ผิดไปจากหลักนิยม ฉะนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องทำให้เป็นรูปคณะกรรมการและ
ทำตามขั้นตอนและมีการตรวจสอบ

๗. **ถาม** หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จะต้องมีความสามารถในการพัฒนากำลังพลสำรอง
ที่ชัดเจนเพื่อให้มีขีดความสามารถทัดเทียมกำลังประจำการของหน่วยในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบ
ท่านเห็นด้วยหรือไม่ เหตุผลใด

ตอบ เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภารกิจและสถานภาพกำลังพลตลอดจนปัญหา
ต่าง ๆ ที่กล่าวมาเป็นเรื่องที่สามารถแก้ปัญหาได้ ดังนั้นการพัฒนาก็คือการสร้างหรือทำให้ดีขึ้นจาก
ปัญหาที่มีอยู่ ดังนั้นถ้าหน่วยมีทิศทางที่ชัดเจนว่าให้ใครเป็นเจ้าของภาพ, กำหนดรูปแบบอย่างไรและ
มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร ก็จะเป็นเรื่องที่ทุกหน่วยต้องปฏิบัติ เพราะว่าถือเป็นนโยบายด้วย

๘. **ถาม** การพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในฐานะที่เป็นผู้
เกี่ยวข้อง ควรมีรูปแบบอย่างไร เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปตัดสินใจในพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรม หากใช้
ระบบการฝึก ตรวจสอบกำลังพลสำรองตามระเบียบของกองทัพบก ในระบบ ๑:๑:๑:๓ มาใช้ในการ
วางแผนและจัดทำแนวทางในการพัฒนาฯ

ตอบ การกำหนดแผนงานหรือแนวทางตลอดจนนโยบายจะต้องค้นหาว่าปัจจัย
ที่มีผลกระทบในการปฏิบัติจะประกอบด้วยอะไรบ้าง ตามที่ผู้สัมภาษณ์ได้รวบรวมมาแล้วมี ๒ ประเด็น
ได้แก่ ระบบดำเนินการในระบบกำลังสำรองประกอบด้วย การสรรหา, หัวระยะเวลา,
ความเหมาะสม, คุณลักษณะหน่วย และประเด็นที่ ๒ เป็นกำลังพลในระบบกำลังสำรองประกอบด้วย
สภาพ (วุฒิการศึกษา, งาน, อาชีพ, ภูมิลำเนา) และความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการที่จะ
นำมาทำให้การปฏิบัติในการไปสู่การไม่บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ ฉะนั้นจึงต้องนำมาวิเคราะห์และ
ทบทวนเพื่อหาหนทางในการแก้ไข และกำหนดเป็นแผนหรือแนวทางในการแก้ไขหรือพัฒนาให้เกิดขึ้น

ฉะนั้นจึงถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งรูปแบบของการกำหนดแนวทางโดยใช้ระบบการเรียกพลนั้นควรให้หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษจัดคณะกรรมการดำเนินการในภาพรวมโดยจัดกำลังพลจากหน่วยต่าง ๆ มาเป็นคณะกรรมการเหมือนกับการคัดเลือกกำลังพลหรือบุคคลเรื่องมารับราชการและจัดให้โรงเรียนสงครามพิเศษทำการอบรมให้ความรู้ในทุก ๆ เรื่องที่กำลังพลสามารถนำไปใช้ในหน่วยหรือตามภารกิจที่ได้รับมอบ เมื่อกำลังพลสำรองมีความรู้เรื่องรบพิเศษ หลังจากนั้นก็ให้ไปฝึกหรือให้หน่วยต้นสังกัดไปพัฒนาต่อไป ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะต้องมีกรอบและสามารถตรวจสอบได้ด้วย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงษ์สินธุ์
วัน เดือน ปีเกิด ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๐๘
การศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนชัยภูมิภักดีชุมพล
โรงเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๒๔
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า รุ่นที่ ๓๕
โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๗๕
วิทยาลัยการทัพบก หลักสูตรหลักประจำ ชุดที่ ๕๗
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๒

ประวัติการทำงานโดยย่อ

ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๑
กรมทหารราบที่ ๑๓
ผู้บังคับหมวดอาวุธหนัก กองร้อยสนับสนุนการรบ กองพันทหารราบที่ ๑
กรมทหารราบที่ ๑๓
รองผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๓
ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๓
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลรบพิเศษที่ ๑
หัวหน้าฝ่ายกำลังพล กองพลรบพิเศษที่ ๑
หัวหน้าส่วนการสงครามพิเศษ กองพลรบพิเศษที่ ๑
อาจารย์หัวหน้าแผนก โรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ
หัวหน้ากอง กองกำลังพล ศูนย์สงครามพิเศษ
รองเสนาธิการ ศูนย์สงครามพิเศษ
ผู้อำนวยการกองการศึกษา โรงเรียนสงครามพิเศษ ศูนย์สงครามพิเศษ
ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้บัญชาการ ศูนย์สงครามพิเศษ

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง การพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
ผู้วิจัย พันเอก เกรียงศักดิ์ ภัทรพงศ์สินธุ์ หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62
ตำแหน่ง รองผู้บัญชาการ ศูนย์สงครามพิเศษ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกองทัพจะต้องพิจารณาหาหนทางให้มีกำลังเพียงพอต่อการป้องกันและอธิปไตยของชาติยามคับขันหนทางที่ดีที่สุดคือการจัดวางระบบกำลังสำรองให้รัดกุมและใช้กำลังพลสำรองอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับกำลังประจำการเพราะจะเป็นการลงทุนที่ประหยัดและได้ผลคุ้มค่าชาติใดที่จัดระบบกำลังสำรองได้ดีเรียบร้อย มีการเตรียมการฝึกในยามปกติอยู่เสมอจะสามารถเรียกพลระดมพลได้ทันทีเมื่อยามประเทศมีเหตุการณ์ไม่ปกติ

ในแต่ละประเทศจะมีกำลังพลสำรองไว้ทดแทนกำลังประจำการในยามฉุกเฉินและในยามสงคราม ฉะนั้น การมีกำลังพลสำรองเตรียมการไว้จะทำให้มีพลังอำนาจที่มีตัวตนและอยู่ในรูปของกำลังพลสำรองเอาไว้ใช้เมื่อยามคับขัน หรือแม้ว่ากำลังพลเหล่านั้นจะมีขีดความสามารถไม่เท่าเทียมทหารประจำการหรือทหารอาชีพก็ตาม แต่ถ้าประเทศต่าง ๆ มีระบบในการตรวจสอบ/การฝึกอย่างต่อเนื่องก็จะทำให้พวกเขาเหล่านั้น มีคุณภาพมีประสิทธิภาพอย่างอัตโนมัติ เมื่อมีความจำเป็นต้องใช้งาน

สำหรับประเทศไทยจึงเริ่มเห็นความสำคัญดังกล่าว ในส่วนของกำลังพลสำรองของประเทศไทย เมื่อได้รับยอดและรายชื่อจากทะเบียนราษฎรก็จะแจกจ่ายให้กับหน่วยตามภูมิลำเนาว่า จะไปบรรจุในบัญชีของหน่วยใดจึงมีข้อดีและข้อเสีย ดังนี้

ข้อดี : ทำให้หน่วยมีกำลังพลบรรจุเต็มอัตราอนุมัติโดยบรรจุในอัตราปิดของหน่วยเพื่อตรวจสอบจำนวนกำลังพลที่ใช้ในการบรรจุตามอัตราบรรจุจริงเห็นเป็นรูปธรรม / ทำให้เห็นความสำคัญของกำลังพลสำรองมากยิ่งขึ้น ถ้ามีบัญชีบรรจุกำลังที่สมบูรณ์และตรวจสอบได้และทำให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญว่าประเทศไทยมีกำลังพลสำรองไว้เพื่อใช้ในยามสงคราม ยามฉุกเฉินหรือคับขันเป็นรูปธรรม

ข้อเสีย : ได้รับกำลังพลสำรองไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยจึงเกิดอุปสรรคในด้านการบริหารจัดการที่จะตามมาแต่ปัญหาต่าง ๆ นั้นสามารถแก้ไขได้ ถ้าหน่วยมีระบบและการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ซึ่งบัญชีต่าง ๆ ที่บรรจุกำลังพลมีหลายบัญชีหลายรุ่นทำให้เกิดความสับสนในเรื่องของการบังคับบัญชาและการกำกับดูแลทั้งนี้ อัตลักษณ์ของแต่ละภูมิภาคไม่เหมือนกันทำให้ความกลมกลืนและความมีอุดมการณ์ความรักชาติลดน้อยลงจึงเป็นหน้าที่หลักของหน่วยที่รับตัวไปจะต้องจัดระบบในการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและแต่ละหน่วยได้กำลังพลสำรองมีความเป็นมา (กำเนิด) แตกต่างกัน มีความสามารถไม่เหมือนกันควรจะให้หน่วยใช้มีส่วนร่วมในการสรรหาและคัดเลือก

ปัญหาที่เป็นอยู่ขณะนี้ก็คือ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในฐานะหัวหน้าสายวิทยาการด้านการสงครามพิเศษ ยังไม่มีแนวทางในการพัฒนาเพื่อรองรับกำลังพลสำรองของระบบกำลังสำรองดังกล่าวและหากจะใช้ระเบียบปฏิบัติประจำของการฝึกและหลักสูตรการฝึกศึกษาของกำลังพลหน่วยรบพิเศษโดยตรง น่าจะไม่เหมาะสมด้วยประการทั้งปวง ดังนั้นการมีการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยรบพิเศษควรจะต้องคำนึงถึงคุณลักษณะพิเศษประกอบด้วยการดำเนินการเพื่อให้ได้เป็นระบบของหน่วยรบพิเศษตามที่ต้องการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหา/อุปสรรคการดำเนินการในการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษในปัจจุบัน
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

ขอบเขตของการวิจัย

เนื้อหาการวิจัย เป็นการศึกษาว่าแต่ละหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองจากการบรรจุกำลังพลสำรองในระบบ 1:1:1:3 โดยแต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันของสถานภาพจะมีแนวทางอย่างไรเพื่อหล่อหลอมให้กำลังพลดังกล่าวมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตอบสนองภารกิจของหน่วยได้เป็นอย่างดี โดยมีวิธีวิจัยซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีระยะเวลาการวิจัย จัดทำแนวทางโดยระยะเวลาที่จัดทำตั้งแต่บทที่ 1 – 5 มีจำนวน 10 เดือนตั้งแต่ ตุลาคม 62 – สิงหาคม 63 โดยมีพื้นที่วิจัย หน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรอง (หน่วยพร้อมรบระดับ 2 และ 3)

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง กับอดีตผู้บังคับบัญชาและกลุ่มผู้บังคับหน่วยรวม 7 ท่าน เป็นการสนทนากลุ่ม ผู้ปฏิบัติและวางแผนอำนวยความสะดวก จำนวน 5 ท่าน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ข้อมูลปฐมภูมิ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม/ข้อมูลทุติยภูมิด้วยการนำ ทฤษฎี หลักการ หลักนิยม บทความ อินเทอร์เน็ต งานวิจัย แนวความคิด ของระบบกำลังสำรองและหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษมาประกอบการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้แนวทางหรือกรอบในการพัฒนากำลังพลสำรอง ตามแนวทางหรือกรอบแนวความคิดดังกล่าวต่อไป

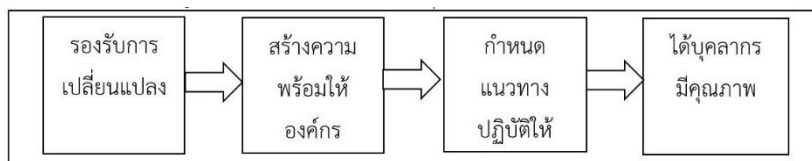
ผลการวิจัย

จากคำถามนำการวิจัย ประเด็นแรกที่ว่า กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่หน่วยได้รับมาบรรจุเพื่อทดแทนอัตราปัดในปัจจุบัน มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอย่างไร

ดังนั้นการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จึงมีความสำคัญและ อาจจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติทางทหารในอนาคต เช่นเดียวกับประเทศอิมหาอำนาจที่ใช้กำลังพลสำรอง ในการปฏิบัติงานที่สำคัญโดยเฉพาะในการเตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ทั้งเรื่องการเตรียมการปฏิบัติ การเตรียมกำลังพล การเตรียมอาวุธยุทโธปกรณ์พิเศษ ทั้งการฝึกให้เป็นนักรบพิเศษที่ตีรวมทั้งสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของชุดปฏิบัติการรบพิเศษซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานของหน่วย รบพิเศษ ตามอุดมการณ์ เพื่อสร้างความคุ้นเคยก่อนการปฏิบัติในการปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศ และในยามปกติต่อไปทั้งนี้หน่วยขึ้นตรงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เป็นหน่วยทหารที่มี บทบาทหน้าที่ และภารกิจที่แตกต่างกัน อีกทั้งแต่ละภารกิจที่หน่วยขึ้นตรงรับผิดชอบจะต้องได้รับการบรรจุกำลังพลสำรอง และต้องสามารถสร้างบุคคลให้เป็นนักรบพิเศษที่ดีและเหมาะสมกับ การเผชิญสถานการณ์ภัยคุกคามในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

กำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษได้รับมอบบรรจุในหน่วยขึ้นตรง ซึ่งมีหน้าที่และบทบาทแตกต่างกันนั้น ไม่ได้รับการคัดเลือกและสรรหาจากหน่วยโดยตรง โดยได้รับการบรรจุตามบัญชีที่กำหนดไว้ของอัตราปัด ซึ่งทำให้มีหลากหลายอาชีพ ระดับความรู้ ตลอดจน ภูมิลำเนา หากไม่มีการหล่อหลอมให้เป็นเนื้อเดียวกันจะประสบปัญหาต่าง ๆ และส่งผลต่อ การปฏิบัติงานโดยเฉพาะในการเตรียมกำลังทั้งในปัจจุบันและอนาคตต่อไป ซึ่งที่ผ่านมามีเพียงการ เรียกกระดมพลเพื่อการตรวจสอบความพร้อมตามบัญชีเท่านั้น

มีการนำเอาความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะมีการเปลี่ยนแปลงตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจะต้องมีความพร้อม ทั้งตัวบุคคลและองค์ประกอบทุก ๆ ด้าน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดทำเป็นแผนงานหรือแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังแผนภูมิ



ซึ่งจากวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาฯ ได้จาก การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

การสรรหากำลังพล ทั้งนี้หากการสรรหาลักษณะเช่นเดิม (ใช้กฎหมาย) ก็ต้องเพิ่ม ความเข้าใจและสร้างอุดมการณ์โดยการประชาสัมพันธ์หรือโฆษณาในเชิงรุกในการจูงใจเพื่อเข้ามาเป็น กำลังพลสำรอง ของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ฉะนั้นหน่วยเหนือไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและให้หน่วยใช้ได้มีส่วนร่วมในการสรรหาและอื่น ๆ โดย ระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติได้และจะเป็นแบบอย่างและแนวทางในการปฏิบัติ

ในเรื่องการสรรหากำลังพลสำรองของหน่วยต่าง ๆ ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติต่อไป

ห้วงระยะเวลาและการเรียกพลตามระบบ 1:1:1:3 ในระบบและห้วงเวลาที่จะทำการเรียกพลจะต้องสอดคล้องกับห้วงเวลาที่หน่วยกำหนด โดยความอ่อนตัวของหน่วยจะต้องผสมผสานกัน ซึ่งหากไม่สามารถเลื่อนและเปลี่ยนแปลงห้วงเวลาในการ เรียกพลหรืออื่น ๆ ได้แล้วโดยจะต้องดำเนินการเป็นไปในรูปของคู่ขนาน ในแต่ละหน่วยให้ออกแบบระบบการรองรับการฝึกในแต่ละช่วง ให้เกิดความเหมาะสมกับห้วงเวลา และสถานการณ์ โดยไม่มีความผิดพลาดมีเหตุและผลที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

ความเหมาะสมของกำลังพลสำรองในการบรรจุในหน่วยรบพิเศษ การปฏิบัติงานร่วมกับกำลังพลของหน่วยรบพิเศษ ต้องมีการฝึกฝนและสร้างความมั่นใจอย่างต่อเนื่องจะทำให้กำลังพลทุกคน แม้แต่กำลังพลสำรองก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี ความเหมาะสมซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่ใช้กับทุกสถานะและทุกเหตุการณ์ โดยเฉพาะในหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษนั้นมีทุกระดับ ในการสรรหากำลังพลสำรองหากมาทดแทนกำลังประจำการจะต้องมีแนวทางในเรื่องการพิจารณาจากความเหมาะสมเป็นอย่างมาก หรือเป็นปัจจัยหนึ่งในการวิเคราะห์หรือทบทวนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

คุณลักษณะของหน่วยที่ได้รับการบรรจุกำลังพลสำรองแตกต่างกัน หน้าที่และภารกิจของหน่วยที่มอบให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความแตกต่างกัน เช่น ส.พัน 35, รพศ.2, ร้อย บก.พล.รพศ.1 และ ร้อย บก.นสศ

สถานภาพกำลังพลสำรอง หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ มีระบบและระเบียบในการหล่อหลอมให้พวกเขาเหล่านั้น เป็นผู้ที่มีความรู้ มีขีดความสามารถก็จะสามารถพัฒนากำลังพลสำรองไม่ว่าจะเป็นการออกแบบการอบรมนอกเหนือจากแนวทางของกองทัพบก ต้องยึดหลักเกณฑ์และหลักการของกองทัพบกในเรื่องการดำเนินการตามระบบกำลังสำรองอย่างเคร่งครัดด้วย

ความรู้ที่เกี่ยวข้อง หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ต้องให้ความสำคัญต่อการหล่อหลอมให้กำลังพลสำรองเปลี่ยนสภาพ โดยจะทำให้พวกเขาเหล่านั้นภาคภูมิใจ ได้แก่ สร้างให้เขาเป็นนักรบพิเศษที่ดี ตามแนวทางการปฏิบัติของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ/ให้ความรู้ ที่เกี่ยวข้องว่า การเป็นนักรบพิเศษที่ดีแต่ละสถานะจะต้องทำอะไรบ้างและตอบสนองต่อการกิจให้หน่วยตนเองรับผิดชอบอย่างไร

สำหรับคำถามนำวิจัยประเด็นที่ 2 ว่าการพัฒนากำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษให้มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะอย่างไร

การกำหนดแนวทางการพัฒนากำลังพลสำรองของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลหนึ่งที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการตัดสินใจในการนำเอาประยุกต์และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตัวกำลังพลสำรอง หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้รายละเอียดอื่น ๆ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จจะต้องนำไปจัดทำเป็นเรื่องเฉพาะกรณีต่อไป เพื่อให้สอดคล้องมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของหน่วย จึงขอสรุปในการกำหนดแนวทางได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 **ปูพื้นฐานให้ความรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวง** ถ้าทุกคนที่ได้รับการบรรจุในหน่วยรบพิเศษและมีพื้นฐานความรู้ที่เกี่ยวข้องกับรบพิเศษทั้งปวงดีเยี่ยมแล้ว การกระทำในเรื่องอื่นก็จะสอดคล้องไปโดยปริยาย

ขั้นตอนที่ 2 เสริมสร้างให้เป็นนักรบพิเศษที่ดี 5 ประการ คุณสมบัติของนักรบพิเศษที่ดีจะต้องมีครบทุกประการ เพื่อที่จะสนองต่อภารกิจและหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ฉะนั้น ในขั้นตอนนี้ นอกจากจะปรับสภาพของตนเองแล้วจะต้องปลูกฝังอุดมการณ์และแนวคิดให้ทราบถึงความต้องการและเข้าใจลึกซึ้งถึงความเป็นนักรบพิเศษ นั่นเอง

ขั้นตอนที่ 3 เสริมสร้างกำลังพลสำรองให้มีความรู้ ความชำนาญทางทหารตามตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และความรู้ทางทหารที่เกี่ยวข้องในการประสานงานและการติดต่อกันหรืออื่น ๆ ที่จะเชื่อมโยงกัน จึงเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่ง ดังนั้นในขั้นตอนนี้จึงเป็นการสร้างและพัฒนาในกำลังพลสำรองตระหนักถึงความรับผิดชอบ มีใจรักหน่วยและหน้าที่ของตนเองยอมสละเวลาในหน้าที่ของตน เพื่อมารับใช้ประเทศในห้วงที่มีการเรียกพลจะทำให้ในเรื่องการขาดการเรียกพลน้อยลงเพราะความรักหน่วยมีมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 ปฏิบัติงานในหน่วยของตนตามที่ได้รับมอบหมาย การทบทวนที่ได้ค้นคว้าและเสริมสร้างทั้งประสบการณ์และการปฏิบัติ โดยเฉพาะหน่วยใช้ จะสัมพันธ์กับกำลังพลสำรองโดยตรง ซึ่งจะชี้แนะและเป็นการแก้ปัญหาหากการสรรหากำลังพลที่ได้รับจากหน่วยเหนือไม่ตรงตามความต้องการ ซึ่งถ้าระบบการจัดการเป็นไปตามแนวทางตั้งแต่ขั้นตอนที่ 1 ถึง ขั้นตอนี่ 4 ที่มีห้วงระยะเวลาในการเรียกพลมาตรวจสอบตามระบบ 1:1:1:3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จัดตั้งคณะกรรมการควบคุมอำนาจการและกำกับดูแล โดยหน่วยขึ้นตรงที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญของการพัฒนากำลังพลสำรองควบคู่กับการพัฒนากำลังประจำการ และให้การสนับสนุนทุกเรื่องที่หน่วยเหนือสั่งการ มีหน่วยหลักในการดำเนินการ ได้แก่ โรงเรียนสงครามพิเศษ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ต้องเห็นความสำคัญของการพัฒนาและมีความพร้อมปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ฉะนั้นความต้องการของหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษที่จะได้รับกำลังพลสำรองมาบรรจุตามบัญชีรายชื่อของหน่วยควรเป็นกำลังพลสำรองที่ผ่านการฝึกวิชาทหารมาแล้วในขั้นต้น

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ การปฏิบัติรวมการเพื่อหล่อหลอมให้เป็นทางเดียวกัน กลมกลืนและเป็นกลุ่มหรือทิศทางเดียวกัน หน่วยที่เป็นแหล่งผลิต ได้แก่ โรงเรียนสงครามพิเศษ สำหรับการปฏิบัติแบบแยกการเพื่อกระจายความรู้ และปฏิบัติไปสู่บุคคลหรือหน่วยให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อไป เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาอุปสรรคและปัญหาของการพัฒนากำลังพลสำรองและหาแนวทางหรือนโยบายมาเป็นแบบในการพัฒนากำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเฉพาะกรณีตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางว่าจะทำอย่างไรและรายละเอียดมีอะไรบ้าง เพื่อให้มีความชัดเจนและครอบคลุมตามคุณลักษณะที่หน่วยต้องการได้อย่างหลากหลายมากขึ้น ตลอดจนสามารถนำผลการศึกษาวิจัยมาอธิบายได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ และเป็นผลดีต่อการดำเนินการตามภารกิจที่หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ได้รับมอบหมายมาจากหน่วยเหนือและตอบสนองการปฏิบัติในระดับกองทัพบกและกระทรวงกลาโหมต่อไปด้วย