

แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

โดย

พลตรี ทวีพูล ริมสาคร
ผู้บัญชาการศูนย์การกำลังสำรอง
กองทัพบก กระทรวงกลาโหม

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2562 - 2563

หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ” ลักษณะวิชาการทหาร ของ พลตรี ทวีพูล ริมสาคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 62 ประจำปีการศึกษาพุทธศักราช 2562 - 2563

พลโท

(พิสิทธิ์ ปฐมเอม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

บทคัดย่อ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ
ลักษณะวิชา การทหาร
ผู้วิจัย พลตรี ทวีพูล ริมสาคร **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 62

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหา ข้อขัดข้อง และเสนอแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษจากเอกสารในส่วนของระบบการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร และการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลจากหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร (โรงเรียนรักษาดินแดน) ตัวแทนครูฝึกจากโรงเรียนรักษาดินแดน ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ตัวแทนนักศึกษาวิชาทหาร ชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 5 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาข้อสรุปแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ หลักสูตรและนโยบายการฝึกวิชาทหาร เวลาในการฝึก สถานที่ฝึก อาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึก ครูฝึก สิทธิหลังสำเร็จการฝึก และนักศึกษาวิชาทหารเอง โดยแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้แอปพลิเคชัน ใช้สื่อโซเชียล ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกฯ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ปรับปรุงอาคารสถานที่และเวลาให้มีความเหมาะสม พัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ในการเรียนแบบ Active Learning จะมีครูฝึกต้นแบบซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ในส่วนของนักศึกษาวิชาทหารนั้น ต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางทหารตามนโยบายผู้บัญชาการทหารบก (Smart Soldiers Strong Army) การพัฒนาทัศนคติ ปลุกจิตสำนึกที่ดี ให้มีความรักและหวงแหนในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และกองทัพ ตลอดจนการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้เป็นเยาวชนที่ดีของสังคมรับรู้บทบาทว่าเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม มีจิตสาธารณะ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำกิจกรรมเพื่อสังคม พัฒนาไปสู่การเป็น รด.New Gen และเป็นกำลังสำรองที่มีคุณภาพในอนาคตต่อไป สำหรับข้อเสนอแนะ ควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ความพร้อมด้านการจัดสรรงบประมาณจากระดับนโยบาย และการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ควรสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ควรนำมาใช้และพัฒนาต่อไป

Abstract

Title Guidelines for the Development of Thai Reserve Officer Training Corps Student Training

Field Military

Name Major General Taweepool Rimsakorn **Course** NDC **Class** 62

The objectives of the study of “Guidelines for the Development of Thai Reserve Officer Training Corps Student (TROTCS) Training” is to explore factors and issues that matter to the quality of the TROTCS training. The study also purposes the quality improvement of the training. This study is a qualitative research done by collecting information from documentations related to the Thai Reserve Officer recruitment system and interviewing informants from the Territorial Defense Command, the Military Student Center (Territorial Defense School), a representative of the Territorial Defense School, the Director of Military Subjects, and a representative of the 3rd and 5th year of Military Students. The information gathered and analyzed were bringing to the guidelines of the development of TROTCS training. The result of this study found that factors and issues that matter to the quality of the TROTCS training are involving courses and policies on military training, training period, training location, armaments and training gears, trainer, post-training welfare and students. Therefore, the guideline for the development of TROTCS training must be in line with the National Strategy covering various developments including the development of modern military training courses through the utilization of media applications. Social improvement laws and regulations related to the training are suitable to the current situations. Improve the construction and timing. Armament and training aids must be sufficient and are in ready-to-use condition at all times. The Active Learning concept is consisting of decent trainers who has high skills in teaching management. Military students must develop military personalities and characteristics according to the Commander-in-Chief’s policy (Smart Soldiers Strong Army). Improve students’ attitudes to cultivate good consciousness to love and cherish in the institute of nation, religion, monarchy and army. As well as mental development for being a good youth in society. The student must perceive their role as one of the mechanisms in helping society and to have a public mind and are ready to dedicate oneself for the common good, join social activities, raise to be a New Gen Military Student and continue to be a quality reserve in the future. For recommendations, there should be a curriculum development committee to improve the military training course, the readiness of budget allocation

from the policy level and the provision of equipment should be in line with the current situations. Activities and projects should be implemented and developed further.

คำนำ

การฝึกนักศึกษาวิชาทหารหรือ “นศท.” นั้น มีวัตถุประสงค์ทางด้านยุทธการ คือ การที่จะผลิตกำลังพลสำรองของกองทัพในระดับผู้บังคับบัญชา ให้เป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายแข็งแรง มีความรู้วิชาทหาร สามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธี และปฏิบัติการลักษณะหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างให้ นศท. มีความรู้ และประสบการณ์ในวิชาทหารที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดี เชื่อมมั่น ศรัทธาในกองทัพ และมีความพร้อมที่จะรับใช้ประเทศชาติ เพื่อเป็นการเตรียมกำลังพลสำรองที่เข้มแข็งให้พร้อมสำหรับการป้องกันประเทศ วัตถุประสงค์ทางด้านยุทธศาสตร์ คือ ปลูกฝังเยาวชน ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์ความรักชาติ มีความสำนึกที่จะอุทิศตนเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของชาติ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ มีจิตอาสา และดำรงตนเป็นพลเมืองดีของประเทศต่อไป

การพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อผลิตกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ เป็นเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพตามที่กองทัพมุ่งหวังไว้ และเป็นการดำเนินการตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบกในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร อีกทั้งเพื่อตอบสนองเป้าหมายและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนของชาติ ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ความมีวินัยและที่สำคัญคือ การรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม เพราะเขาเหล่านี้จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

พลตรี

(ทวีพูล ริมสาคร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากคณะอาจารย์ที่ปรึกษา เอกสารวิจัย พลตรี ณรงค์รัช โทสิงห์ตระกูล นาวาอากาศเอก เจน คล้ายสังข์ นาวาอากาศเอก อภิชัย ศิริจันทร์ และ พันเอกหญิง สุวภัทร ทั้งทอง ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็น ประโยชน์ต่องานวิจัย ตลอดจนตรวจสอบเอกสารวิจัย ปรับปรุง แก้ไข จนเอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จ ด้วยดี

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่จากหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร, ครูฝึก, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 และ ชั้นปีที่ 5 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำคัญและตอบแบบสัมภาษณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พลโท ปราการ ปทะวานิช ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการ รักษาดินแดน ที่ได้กรุณาสับสนุนการศึกษาของผู้วิจัย และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการรับฟังการแถลง เอกสารวิจัย โดยได้เสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย เพื่อให้ผู้วิจัย นำความคิดเห็นหรือข้อมูลเหล่านั้นไปพิจารณาปรับปรุงเอกสารวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่คอยส่งเสริมและสนับสนุนแก่ผู้วิจัยมา โดยตลอด ประโยชน์ใดที่พึงมีจากการศึกษาครั้งนี้ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

พลตรี

(ทวีพูล ริมสาคร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 62

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	4
คำจำกัดความ	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)	7
ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม	9
ยุทธศาสตร์กองทัพบก	10
นโยบายความมั่นคงแห่งชาติและการป้องกันประเทศ	12
หลักนิยมในการใช้กำลังกองทัพบก	18
พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558	21
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้	26
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ	33
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการ	36
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	48
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
กรอบแนวคิดของการวิจัย	59
สรุป	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	61
ประวัติความเป็นมาของการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	61
พระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	65
การผลิตกำลังพลสำรอง	68
นโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	71
ระเบียบ คำสั่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	76
หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	78
นโยบายผู้บัญชาการทหารบก “รต. New Gen”	81
การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา	82
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก นศท.	84
ปัญหาข้อขัดข้องในการฝึกวิชาทหารปัจจุบัน	86
สรุป	92
บทที่ 4 แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ	93
การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของประเทศต่าง ๆ	93
วิเคราะห์เปรียบเทียบการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของไทยกับของประเทศต่าง ๆ	98
แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ	101
แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ	103
สรุป	107
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	108
สรุป	108
ข้อเสนอแนะ	111
บรรณานุกรม	113
ภาคผนวก	117
ผนวก ก แบบคำถามในการสัมภาษณ์	118
ผนวก ข พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558	120
ผนวก ค โครงการครูฝึกนักศึกษาวิชาทหารต้นแบบ	130
ประวัติย่อผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่	
2 – 1 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความแตกต่าง ของแต่ละกิจกรรม	50
4 – 1 เปรียบเทียบระบบผลิตรถกำลังพลสำรองของไทยและต่างประเทศ	99
4 – 2 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองของไทยและต่างประเทศ	100

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่	
2 – 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	41
2 – 2 เปรียบเทียบระดับขั้นความต้องการระหว่างทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer	43
2 – 3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer	44
3 – 1 ภาพอาวุธยุทธโธปกรณ์ที่ชำรุด	89
3 – 2 ภาพห้องเรียนนักศึกษาวิชาทหาร	91

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หากเปรียบเทียบประเทศไทยที่ดั่งร่างกายมนุษย์ กำลังประจำการอาจเปรียบดั่งมือเท้า แขนขา ส่วนกำลังสำรองเปรียบได้ดังกระดูกสันหลังของกองทัพ กำลังสำรองเป็นพลังอำนาจทางทหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น ความพร้อมในการใช้กำลังสำรองเพื่อการป้องกันประเทศในภาวะสงคราม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กองทัพจะต้องเตรียมและดำเนินการตั้งแต่ยามปกติ เพื่อให้เกิดความพร้อมเมื่อมีการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพลทันต่อสถานการณ์และภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้ามา ไม่ว่าจะเป็นสงครามหรือภัยธรรมชาติ เป็นต้น การมีกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพก็เพื่อสามารถประกันความต่อเนื่องในการปฏิบัติการกิจของกองทัพภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้

ในปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีประเด็นความท้าทายการพัฒนาในหลายมิติ ทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ อย่างรอบคอบและครอบคลุม เพื่อเป็นกรอบในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จึงเกิดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย โดยมุ่งหวังที่จะยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองทัพไทยโดยตรงจะเป็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง และยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายคือพัฒนาคนในทุกมิติ และในทุกปัจจัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ นอกจากครอบครัว โรงเรียน และสังคมที่เยาวชนอยู่แล้ว สิ่งที่จะเป็นเป้าหมาย หลอม ปูกลูกฝังอุดมการณ์ให้เยาวชนของชาติ ก็จะเป็นกองทัพ เนื่องด้วยในปี ๆ หนึ่ง จะมีเยาวชนสมัครใจเข้ามาฝึกวิชาทหาร (เรียน รด.) ปีละกว่าสามแสนนาย ดังนั้น หน่วยงานและผู้ที่ได้รับผิดชอบการฝึกนักศึกษาวิชาทหารทุกส่วน ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการฝึก นศท.ทั้งสิ้น

ระบบกำลังพลสำรองของกองทัพไทย ได้แบ่งประเภทของกำลังพลสำรองออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทนายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวน และพลทหาร ซึ่งกำลังพลสำรองแต่ละประเภทมีที่มาจากแหล่งผลิตที่แตกต่างกัน โดยในส่วนของประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนนั้นมีที่มาจาก 2 แหล่งผลิตคือ ส่วนแรกมาจากนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนที่ปลดหรือออกจากราชการแล้วบรรจุเป็นกองหนุน ส่วนที่สองมาจากการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ซึ่งมีจำนวนมากกว่าส่วนแรกมากแต่มีความพร้อมและศักยภาพน้อยกว่ามาก อีกทั้งการฝึกนักศึกษาวิชาทหารตามหลักสูตรมีระยะเวลา 80 ชั่วโมงต่อชั้นปีในปัจจุบัน ซึ่งเป็นจำนวนเวลาที่น้อยมากในการที่จะสร้างกำลังพลสำรองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติทางทหารพื้นฐาน และ

ความสามารถในการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ ข้อจำกัดในเรื่องระยะเวลาการฝึก ยังส่งผลต่อทัศนคติของนักศึกษาวิชาทหารที่มีต่อกองทัพ ตลอดจนความรักความผูกพันที่มีต่อครูฝึกและศูนย์ฝึก/หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ดังจะเห็นได้จาก เมื่อหน่วยมีการจัดงานหรือกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องขอความร่วมมือจากนักศึกษาวิชาทหาร เช่น กิจกรรมจิตอาสา วันสถาปนาหน่วย และอื่น ๆ จะมีนักศึกษาวิชาทหารที่สมัครใจมาร่วมกิจกรรมเป็นจำนวนน้อยมากกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้

สำหรับการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในปีการศึกษา 2562 ผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบาย ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกวิชาทหารให้ทันสมัย ลดวิชาทหารที่ไม่จำเป็น เพิ่มวิชาอุดมการณ์ความรักชาติ พัฒนารูปแบบการฝึก การเรียนการสอนให้สนุกและน่าสนใจ มีการศึกษาดูงานในหน่วยทหาร ให้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาครูฝึกให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเรียนการสอนและการปฏิบัติตามแนวทางใหม่นี้ จะพัฒนาให้นักศึกษาวิชาทหารก้าวสู่การเป็น “รด. New Gen” ที่มีภาพลักษณ์สง่างาม มีทัศนคติที่ดี มีจิตสาธารณะ เป็นพลเมืองดีของประเทศต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงมูลเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพตามที่กองทัพมุ่งหวังไว้ และเป็นการดำเนินการตามนโยบายของ ผบ.ทบ.ในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร อีกทั้งเพื่อตอบสนองเป้าหมายและยุทธศาสตร์ดังที่กล่าวในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีข้างต้น ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนของชาติ ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ความมีวินัยและที่สำคัญคือ การรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม เพราะเขาเหล่านี้จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงมูลเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในส่วนของระบบการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งประกอบด้วย คำสั่งและนโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร การจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

2. ด้านประชากร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรด.) จำนวน 2 นาย , ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร (โรงเรียนรักษาดินแดน) จำนวน 2 นาย, ตัวแทนครูฝึกจากโรงเรียนรักษาดินแดน จำนวน 3 นาย, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 2 นาย, ตัวแทนนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 นาย และ ชั้นปีที่ 5 จำนวน 3 นาย

3. ด้านระยะเวลา จะทำการศึกษาในห้วงเวลา ต.ค.62 - พ.ค.63

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยกำหนดขอบเขตและเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และการสัมภาษณ์ (Interview) ครูฝึกนักศึกษาวิชาทหาร, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหาร โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ, ครูฝึกนักศึกษาวิชาทหาร, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหาร

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาสร้างกรอบความคิดของการวิจัย ทำการรวบรวมเอกสารแล้ววิเคราะห์เอกสารโดยการจัดทำแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร บันทึกเกี่ยวกับลักษณะเอกสาร แหล่งที่มาและสาระสำคัญของเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเป็นกรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีการอื่น ๆ ต่อไป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อกำหนดหัวข้อ/กลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญ (Topic/Category) และแบบแผนแนวคิดสำคัญอันเป็นแก่นสารของการวิจัย (Pattern/Themes)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการโดยการนำทฤษฎีและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อได้แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงมูลเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง
2. ได้แนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

คำจำกัดความ

นักศึกษา	หมายถึง	บุคคล ซึ่ง กำลัง ศึกษา ใน สถาน ศึกษาใด สถานศึกษาหนึ่ง ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าขึ้นไป
----------	---------	--

นักศึกษาวิชาทหาร	หมายถึง	บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกลาโหม และอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ใช้คำย่อว่า นศท.
ครูฝึก	หมายถึง	ผู้ทำหน้าที่สอน ฝึกอบรมนักศึกษาวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร	หมายถึง	<p>บุคคลที่กองทัพบกแต่งตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือปกครองบังคับบัญชานักศึกษาวิชาทหารของสถานศึกษาวิชาทหาร ทั้งนี้ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกองทัพบก โดยแยกประเภทได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับสูงของสถานศึกษาวิชาทหาร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปกครองและการฝึก เช่น บุคคลในตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ เจ้าของหรือผู้จัดการสถานศึกษาวิชาทหาร หรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองขึ้นไปในส่วนราชการพลเรือนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผกท.พ.” 2. ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษาวิชาทหาร แต่มีอาวุโสรองลงมาจากบุคคล ในข้อ 1 เช่น อาจารย์, ครู เจ้าหน้าที่บริหาร หรือเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกโดยตรงกับการปกครองบังคับบัญชา และการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผกท.” 3. ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร คือ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ของสถานศึกษา แต่มีอาวุโสรองลงมาจากบุคคล ในข้อ 2 โดยได้รับการแต่งตั้งจากกองทัพบก ใช้คำย่อว่า “ผช.ผกท.”
สถานศึกษา	หมายถึง	โรงเรียน ศูนย์การเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษา หน่วยงาน

		อื่นของรัฐหรือเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมี วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา
สถานศึกษาวิชาทหาร	หมายถึง	สถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยบัญชาการ รักษาตินแดนให้เปิดการฝึกวิชาทหาร
การฝึก	หมายถึง	การหัด การสอน การอบรมวิชาทหารทั้งในและ นอกห้องเรียน
การฝึกวิชาทหาร	หมายถึง	การดำเนินการอันเกี่ยวกับการฝึกศึกษาและ กิจกรรมทางทหาร รวมทั้งการดำเนินการทาง จุรกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้กำลังพล สำรองที่เหมาะสม
การฝึกภาคสนาม	หมายถึง	การฝึก การหัด โดยนำนักศึกษาวิชาทหารที่จบ การฝึกในภาคปกติแล้ว ออกไปดำเนินการฝึกใน ภูมิภาคประเทศ
การปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์	หมายถึง	การทำให้เกิดขึ้นและเพิ่มพูนจิตสำนึก ค่านิยม และทัศนคติ ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการปฏิบัติตนตามแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้
ปีการศึกษา	หมายถึง	ห้วงระยะเวลาที่กำหนดการฝึกวิชาทหารใน แต่ละปี โดยเริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง พฤษภาคม ของปีถัดไป
การสอบ	หมายถึง	การวัดความรู้ที่ได้รับการศึกษาตลอดปีการศึกษา ของนักศึกษาวิชาทหารแต่ละคน โดยถือเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ เพื่อเลื่อนชั้นสูงขึ้นในปีต่อไปและ ให้กระทำทุกชั้นปีเมื่อจบการฝึกศึกษา
หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร	หมายถึง	สถานศึกษาที่ได้รับอนุมัติจากหน่วยบัญชาการ รักษาตินแดนให้เปิดการฝึกวิชาทหาร

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
2. ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม
3. ยุทธศาสตร์กองทัพบก
4. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และการป้องกันประเทศ
5. แนวทางการใช้กำลังตามยุทธศาสตร์กองทัพบก
6. พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.2558
7. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้
8. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
9. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
10. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
11. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
12. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
13. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580)

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ “ประเทศไทยมีความมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาว โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในรูปแบบ “ประชารัฐ” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561 : 7 – 9) โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้มี 2 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย เอกराชอธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติด้านอื่น ๆ ให้สามารถขับเคลื่อนไปได้ตามทิศทางและเป้าหมายที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สามและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

กำลังพลสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการรักษาความมั่นคง และอธิปไตยของชาติ ในยามปกติกำลังพลสำรองเป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติสาธารณะในรูปแบบต่าง ๆ เมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงคราม กำลังพลสำรองจะเข้ารับราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังทหารประจำการในการป้องกันประเทศ กำลังพลสำรองจึงเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่งว่าประเทศมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด หากกำลังพลสำรองมีความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อความมั่นคงของประเทศ ประชาชนทุกคนในชาติ จะอยู่ร่วมกันอย่างมี ความปกติสุข ยังคงรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้ตลอดไป

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) จัดเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่ง ซึ่งได้มาจากความสมัครใจของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายถึงระดับอุดมศึกษา เป็นเยาวชนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพลังอำนาจของชาติ และมีความสำคัญต่อกองทัพ การพัฒนาฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จึงเป็นงานยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติงานหนึ่ง เพราะนอกจากจะเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์ในการเตรียมกำลังส่วนหนึ่งของกองทัพแล้ว ยังเป็นการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้กับสังคมและประเทศชาติ เยาวชนเหล่านี้จะได้รับการหล่อหลอมในเรื่องอุดมการณ์ ความรักชาติ ยึดมั่นในศาสนา เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ความมีระเบียบวินัย มีความอดทน ความเสียสละ รู้รักสามัคคี มีจิตสาธารณะ และช่วยให้ห่างไกลยาเสพติด ซึ่งในอนาคตเยาวชนเหล่านี้ จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า นำพาชาติบ้านเมืองไปสู่ความมั่นคงสืบต่อไป

ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม

ตามที่ ครม. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ขึ้น พร้อมทั้งได้มอบหมายให้ทุกหน่วยงานจัดทำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว จึงทำให้หน่วยงานระดับกระทรวงและส่วนราชการภายในของแต่ละกระทรวง ทำการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ฉบับใหม่ของหน่วยงานขึ้น โดยในส่วนของ กท. ได้อนุมัติใช้ “ร่างยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579” ให้ส่วนราชการใน กท. ได้นำไปใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับรองให้สอดคล้องกันต่อไป สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

วิสัยทัศน์เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ กท. พ.ศ.2560 – 2579 คือ “มีกองทัพชั้นนำ มีบทบาทสำคัญในด้านความมั่นคงของรัฐ และมีบทบาทนำในการส่งเสริมความมั่นคงของภูมิภาค” โดยร่างยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ ฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์มูลฐานด้านความมั่นคงของประเทศในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ กท. ดังนี้

1. การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข การมีเกียรติและศักดิ์ศรีของชาติในประชาคมระหว่างประเทศ
2. สถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดำรงอยู่อย่างมั่นคง
3. สถานการณ์ภายในประเทศมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข
4. ประเทศมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางทหาร

ยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560 – 2579 ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์จำนวน 6 ประเด็น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ สถาบันพระมหากษัตริย์มีความปลอดภัยสูงสุดและได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การรักษาความมั่นคงของรัฐ กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ ได้แก่ แนวโน้มที่ดีขึ้นของเหตุรุนแรงในพื้นที่ จชต. ความแตกแยกในสังคมไทย การก่อการร้าย การแพร่ระบาดของยาเสพติด การโยกย้ายถิ่นฐานข้ามประเทศแบบไม่ปกติ และการกระทำผิดกฎหมายและกระทบต่อความมั่นคงตามแนวชายแดนทางบกและในทางทะเล และการแพร่ของโรคระบาดและโรคติดต่อ เป็นต้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ คือ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่พื้นฐานที่ดีขึ้นและปัญหาสิ่งแวดล้อมและความเสี่ยงจากสาธารณภัยอยู่ในระดับที่ควบคุมได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความเข้มแข็งภาคประชาชน กำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะ ได้แก่ การมีเครือข่ายกำลังภาคประชาชนในการสนับสนุนภารกิจการป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงของชาติ ครอบคลุมพื้นที่ที่มีปัญหาวิกฤติด้านความมั่นคง

ยุทธศาสตร์กองทัพบก

ภายหลังจากที่ กท. ได้มีการอนุมัติใช้ร่างยุทธศาสตร์ กท. พ.ศ.2560 – 2579 แล้ว ทบ. ได้มีการจัดทำและอนุมัติใช้ “ร่างยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.2560 – 2579” เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการเตรียมกำลังและใช้กำลังกองทัพบก ในระยะ 20 ปีข้างหน้า รองรับยุทธศาสตร์ระดับ กท. ดังกล่าว สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

กองทัพบกได้กำหนดวิสัยทัศน์ ทบ. พ.ศ.2580 ไว้คือ “เป็นกองทัพบกที่มีศักยภาพทันสมัย เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชน และเป็นหนึ่งในกองทัพบกชั้นนำของภูมิภาค” (Capable, Modern, Reliable and One of the Leading Armies in the Region) โดยมีพันธกิจ คือ การเตรียมกำลังและการใช้กำลัง ได้กำหนดวัตถุประสงค์มูลฐานของ ทบ. ไว้ 6 ประการ ได้แก่

1. เพื่อพิทักษ์รักษาสถาบันพระมหากษัตริย์ให้มีความปลอดภัยสูงสุดและได้รับการเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ
2. เพื่อเตรียมกำลังกองทัพบกให้มีความพร้อมในการเผชิญกับภัยคุกคามทางทหาร
3. เพื่อรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ
4. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาผลกระทบจากสาธารณภัยต่าง ๆ
5. เพื่อดำรงและส่งเสริมเกียรติและศักดิ์ศรีของประเทศในประชาคมระหว่างประเทศ
6. เพื่อสร้างความไว้วางใจ เชื่อมั่น จากประชาชนและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการปฏิบัติงานของ ทบ.

ยุทธศาสตร์ ทบ. ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 6 ประเด็น และระบุแนวความคิดในการปฏิบัติ ดังนี้ (กฤษฎา สว่างงาม, พลตรี ศิริบรรณพิทักษ์ และ บุษกร เลิศวีระศิริกุล, 2562 : 150 - 151)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ คือ สถาบันพระมหากษัตริย์มีความปลอดภัยสูงสุด ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนในการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และสถาบันพระมหากษัตริย์ไม่ถูกจาบจ้วงล่วงละเมิด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ คือ กองทัพบกมีโครงสร้างกะทัดรัด เป็นกำลังอเนกประสงค์ อ่อนตัวและทันสมัยแบบสากล โดยมีความพร้อมรบทั้งด้านกำลังพล ยุทโธปกรณ์ การฝึกศึกษาและแผนการปฏิบัติ ซึ่งสามารถปฏิบัติการรบได้อย่างต่อเนื่องในห้วงเวลาที่กำหนด ส่งผลให้สถานการณ์ชายแดนมีความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การสนับสนุนการปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายใน คือ สถานการณ์ภายในประเทศมีความสงบเรียบร้อยและมีความมั่นคง และการก่อเหตุรุนแรงในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ยุติลง ประชาชนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในสถาบันหลักของชาติ ไม่เกิดความแตกแยกแบ่งฝ่ายทางการเมือง มีความเข้าใจในภัยคุกคามต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศและมีภูมิคุ้มกัน รวมทั้งร่วมมือกับส่วนราชการในการแจ้งเบาะแสถึงสถานการณ์ความไม่ปกติ โดยมีการบูรณาการงานด้านการข่าวกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องได้รับการแจ้งเตือนถึงภัยคุกคาม

ต่อความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยของประเทศแต่เนิ่น ซึ่งการกระทำผิดที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อย ผู้ดำเนินการถูกจับกุมดำเนินคดีตามกฎหมายได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสนับสนุนการพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน คือ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีความพร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามความมั่นคงได้เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทความมั่นคงเฉพาะพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน และมีการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมส่วนราชการพลเรือนและภาคเอกชน ในการช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยพิบัติ ให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันเวลา และทันต่อสถานการณ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การเสริมสร้างความร่วมมือด้านการทหารกับต่างประเทศ คือ ประเทศมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาคมระหว่างประเทศ และสามารถป้องกัน/ยับยั้งภัยคุกคามข้ามชาติในความรับผิดชอบของกองทัพบกได้ โดยประเทศสมาชิกอาเซียนยอมรับและเชื่อถือในบทบาทของกองทัพบก ซึ่งกองทัพบกจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับประเทศเพื่อนบ้าน เงื่อนไขความขัดแย้งลดลง เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจข้ามแดน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรในการป้องกันประเทศ คือ ประชาชนสามารถขอรับการสนับสนุนจากกองทัพบกได้ในทุกโอกาส การบริหารจัดการด้านกำลังพลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยประชาชนและหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน มีความไว้วางใจ เชื่อมั่นต่อกองทัพบก ส่งเสริมต่อภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือของกองทัพบก

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ และการป้องกันประเทศ

เจษฎา มีบุญลือ (2553 : 3 – 4) ได้กล่าวถึงความหมายของความมั่นคงแห่งชาติ (National Security) ไว้ดังนี้

ความหมายทั่วไป ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง ความอยู่รอดปลอดภัย (Survival) และความเจริญก้าวหน้า (Growth) ของชาติ ตลอดจนความเป็นปึกแผ่นแน่นแฟ้นคงทนของชาติ พร้อมทั้งจะเผชิญกับสถานการณ์ทุกรูปแบบได้ในอนาคต และการที่ชาติจะมีความมั่นคงและปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวงได้นั้น จะต้องปราศจากสิ่งๆที่เรียกว่า ภัยคุกคาม (Threats) ทั้งปวง

ความหมายเฉพาะ ความมั่นคงแห่งชาติ หมายถึง การดำรงรักษาไว้ซึ่งเอกภาพของชาติ บูรณาภาพแห่งดินแดน สวัสดิภาพของประชาชน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และการยอมรับนับถือจากนานาประเทศ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความมั่นคงแห่งชาติหมายถึง ความมั่นคงของแกนทั้ง 3 ได้แก่ ชาติ ซึ่งเกิดจากประชาชนเป็นพื้นฐานที่จะต้องเสริมสร้างให้มีความมั่นคง ไม่แตกแยก และมีจิตสำนึกที่ดี ศาสนาเป็นศูนย์รวมของศรัทธาประชาชนที่ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคง พระมหากษัตริย์เป็นศูนย์รวมของประชาชน ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่น ประชาชนคนไทยทุกคนต้องเทิดทูนเหนือสิ่งอื่นใด

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติเป็นนโยบายระดับชาติ กำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบ ในการดำเนินการด้านความมั่นคงของภาครัฐในระยะ 7 ปี โดยได้ประเมินสถานะแวดล้อมทาง ภูมิรัฐศาสตร์ สถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของบริบทความมั่นคง นำไปสู่การกำหนดทิศทางหลักในการดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศ ได้กำหนดความสำคัญเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ 1 นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแกนหลักของชาติ และส่วนที่ 2 นโยบายความมั่นคง

แห่งชาติทั่วไป ซึ่งทั้งสองส่วนต้องได้รับการขับเคลื่อนไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดภาพแห่งความสำเร็จ โดยรวมและสามารถรักษาผลประโยชน์แห่งชาติได้อย่างครบถ้วน ทั้งเสถียรภาพ ความเป็นปึกแผ่นของประเทศ และการมีจุดยืนที่ชัดเจน เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ประเทศมีเกียรติและศักดิ์ศรีในประชาคมโลก มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2558 : 9)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดี และธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความปลอดภัย ความมั่นคง และ ความสมานฉันท์ในชาติ เพื่อลดการเผชิญหน้าและการใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ
4. เพื่อให้จังหวัดชายแดนใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขของการใช้ความรุนแรง
5. เพื่อพัฒนาศักยภาพของภาครัฐ และส่งเสริมบทบาทและความเข้มแข็งของทุกภาคส่วน ในการรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่กระทบกับความมั่นคง
6. เพื่อให้การจัดการฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม พลังงาน และอาหาร มีความมั่นคง ความยั่งยืนและมีความสมดุลกับการขยายตัวของการพัฒนาประเทศ รวมถึงลดความเสี่ยงจากผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์
7. เพื่อพัฒนาศักยภาพการเตรียมความพร้อมของชาติในการเผชิญกับภาวะสงครามและวิกฤติการณ์ความมั่นคง อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ
8. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพในการป้องกันประเทศ สนับสนุนภารกิจที่ไม่ใช่การสงครามและสามารถผนึกกำลังของกองทัพกับทุกภาคส่วนในการเผชิญกับภัยคุกคามด้านการป้องกันประเทศในทุกรูปแบบ
9. เพื่อส่งเสริมสภาวะแวดล้อมที่สร้างสรรค์และสันติในการอยู่ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน ประชาคมโลก บนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ และการดำรงเกียรติภูมิของชาติ

ส่วนที่ 1 นโยบายเสริมสร้างความมั่นคงที่เป็นแก่นหลักของชาติ

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของคนในชาติให้มีความจงรักภักดี และธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ พัฒนาประสิทธิภาพและความเข้มแข็งของกลไกที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและป้องปรามการล่วงละเมิดสถาบัน ตลอดจนเผยแพร่และน้อมนำแนวพระราชดำริไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. สร้างความเป็นธรรม ความปลอดภัย และความสมานฉันท์ในชาติ โดยปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศทุกระดับ สร้างความเชื่อมั่นต่อกลไกและกระบวนการยุติธรรม แก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมในการถือครองที่ดิน ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชาติ อยู่ร่วมกัน

อย่างสันติสุข มีความรักความภาคภูมิใจในความเป็นชาติไทยและเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของทุกภาคส่วน

3. ป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความปลอดภัย ปราศจากเงื่อนไขของการใช้ความรุนแรง โดยการเสริมสร้างสภาวะแวดล้อมที่สันติสุข พื้นฟูความเชื่อมั่นและลดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนกับรัฐ เสริมสร้างสันติสุขและการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเป็นพลังในการเข้าถึงประชาชน ส่งเสริมความต่อเนื่องของกระบวนการพูดคุยเพื่อสันติสุข สร้างความเข้าใจต่อสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นต่อสังคมทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ และจัดให้มีกลไกและโครงสร้างการบริหารจัดการของภาครัฐที่มีเอกภาพ ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ

ส่วนที่ 2 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติทั่วไป

1. จัดระบบการบริหารจัดการชายแดนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน เพื่อพัฒนาศักยภาพของภาครัฐและส่งเสริมบทบาทและความเข้มแข็งของทุกภาคส่วนในการรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่กระทบกับความมั่นคง โดยเสริมสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงและกระชับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ไขปัญหาข้ามพรมแดน ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการตรวจคนเข้าเมือง ส่งเสริมการใช้มิติทางสังคมและวัฒนธรรมในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกับประเทศเพื่อนบ้าน จัดระเบียบการพัฒนาพื้นที่ชายแดนให้มีศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ และการเป็นประตูเชื่อมโยงการค้าที่มีความสมดุลทั้งในมิติเศรษฐกิจและสังคมกับมิติความมั่นคง

2. สร้างเสริมศักยภาพการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ เพื่อพัฒนาศักยภาพของภาครัฐ และส่งเสริมบทบาทและความเข้มแข็งของทุกภาคส่วน ในการรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่กระทบกับความมั่นคง โดยพัฒนาระบบ กลไก และมาตรการที่เข้มแข็งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้าย และอาชญากรรมข้ามชาติ ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาการก่อการร้ายทุกรูปแบบ เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ ตลอดจนเสริมสร้างจิตสำนึก ความตระหนัก ของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม ให้เห็นความสำคัญของปัญหาการก่อการร้ายและอาชญากรรมข้ามชาติ และสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งในการร่วมมือกับภาครัฐป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติทุกรูปแบบ

3. ปกป้อง รักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล โดยพัฒนาศักยภาพความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล ค้ำครองการใช้ประโยชน์จากทะเล สร้างความสงบเรียบร้อยและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทะเล สร้างความสมดุลและยั่งยืนของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทางทะเล พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์ความรู้ และความตระหนักรู้ความสำคัญของทะเล และพัฒนาการบริหารจัดการผลประโยชน์ของชาติทางทะเลขององค์กรของรัฐ โดยจัดตั้งหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมายในการสั่งการและบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการดูแลและรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

4. จัดระบบ ป้องกัน และแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง โดยกำหนดนโยบายต่อ ผู้หลบหนีเข้าเมือง แก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตกค้างและยังไม่สามารถส่งกลับประเทศต้นทาง จัดระเบียบการจ้างแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับการรักษาความมั่นคงของชาติ ปรับปรุงกลไกและพัฒนาศักยภาพการบริหาร

จัดการเพื่อจัดระเบียบการเข้าเมือง ตลอดจนการพัฒนากระบวนการข้อมูลคนเข้าเมืองและผู้หลบหนี ให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

5. เสริมสร้างความเข้มแข็งและภูมิคุ้มกันความมั่นคงภายใน โดยปกป้องความมั่นคงของชาติจากภัยยาเสพติด และผนึกกำลังทุกภาคส่วนให้พร้อมเผชิญปัญหาและภัยคุกคามความมั่นคง

6. เสริมสร้างความมั่นคงของชาติจากภัยการทุจริตคอร์รัปชัน โดยขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกิดจากเจ้าหน้าที่รัฐ และสร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วนร่วมมืออย่างจริงจังและสนับสนุนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับระบบการขับเคลื่อน คือ การประสานความร่วมมือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ การสร้างมาตรฐาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการสร้างภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคม ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

7. เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ โดยปกป้อง ป้องกัน ภัยคุกคามด้านไซเบอร์ สงครามไซเบอร์ และเสริมสร้างความปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พัฒนาการบังคับใช้กฎหมาย ตลอดจนพัฒนาศักยภาพทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรภาครัฐและองค์กรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลข่าวสารและความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทางด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

8. รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยการพัฒนากระบวนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน ระหว่างการอนุรักษ์และการพัฒนา เสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และท้องถิ่นในการบริหารจัดการ การตรวจสอบ และการเฝ้าระวังการแสวงประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติโดยมิชอบ เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการรวมตัวในระดับภูมิภาคอาเซียน เพื่อเป็นภาคีด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

9. เสริมสร้างความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร โดยเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการพลังงานทั้งระบบ พัฒนาองค์ความรู้และแสวงหาแหล่งพลังงานทางเลือกที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สร้างความตระหนักให้ทุกภาคส่วน สนับสนุนอย่างจริงจังในการดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์การจัดการด้านอาหารของประเทศไทย ตลอดจนฟื้นฟูภาคเกษตรกรรมอันเป็นรากฐานความมั่นคงทางอาหารของไทย

10. พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ เพื่อพัฒนาศักยภาพการเตรียมความพร้อมของชาติในการเผชิญกับภาวะสงครามและวิกฤตการณ์ความมั่นคงอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ โดยพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติให้ประสานสอดคล้องระหว่างแผนระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับท้องถิ่น และระดับชุมชน จัดให้มีระบบสั่งการที่มีเอกภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ตลอดจนพัฒนาและสนับสนุนการมีระบบฐานข้อมูลเฝ้าระวังและเตรียมพร้อมด้านภัยพิบัติที่ทันสมัย

11. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพในการป้องกันประเทศ สนับสนุนภารกิจที่ไม่ใช่สงคราม และสามารถผนึกกำลังของกองทัพกับทุกภาคส่วนในการเผชิญกับภัยคุกคามด้านการป้องกันประเทศในทุกรูปแบบ ดังนี้

11.1 เสริมสร้างและพัฒนากองทัพให้มีโครงสร้างกำลังกองทัพ และยุทธโศปกรณ์ที่เหมาะสม ทันสมัย มีความพร้อมในการป้องกันประเทศจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ และการปฏิบัติการกิจด้านสันติภาพได้อย่างต่อเนื่อง

11.2 เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของชาติด้วยการผนึกกำลังจากทุกภาคส่วนในการป้องกันประเทศ และให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินงานของกองทัพตั้งแต่ในภาวะปกติ ในการพัฒนาความพร้อมของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อการระดมสรรพกำลัง ทรัพยากร การป้องกันการขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในภาวะไม่ปกติ การพัฒนาระบบการประสานงานระหว่างหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างศักยภาพและปลูกฝังจิตสำนึกด้านความมั่นคงของท้องถิ่น เอกชน ภาคประชาชน ให้สนับสนุนภาครัฐ รวมถึงการสร้างเครือข่ายสนับสนุนการดำเนินงานด้านการป้องกันประเทศโดยยึดกระบวนการมีส่วนร่วม

11.3 เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี และความร่วมมือในทุกระดับกับกองทัพประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มอาเซียน และมีมิตรประเทศ บนพื้นฐานการรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน

11.4 พัฒนาและนำศักยภาพของกองทัพในยามปกติเข้ามาสนับสนุนภารกิจนอกเหนือจากสงคราม ในการเตรียมความพร้อมของกองทัพให้สามารถสนับสนุนการพัฒนาประเทศ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความมั่นคงภายใน การปราบปรามยาเสพติด และสนับสนุนภารกิจการปฏิบัติการเพื่อสันติภาพ และการบรรเทาภัยพิบัติทางธรรมชาติ ทั้งในกรอบของสหประชาชาติและกรอบความร่วมมือต่าง ๆ โดยจัดเตรียมอุปกรณ์และกำลังพลของกองทัพให้มีความเหมาะสม และ ไม่กระทบต่อการจัดเตรียมกำลังและใช้กำลังเพื่อปฏิบัติการกิจตามแผนป้องกันประเทศ

11.5 ส่งเสริมและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการป้องกันประเทศและความมั่นคง โดยพัฒนาระบบอาวุธและระบบการแจ้งเตือนภัยทางทหาร ให้มีขีดความสามารถในการป้องปรามทางยุทธศาสตร์ และส่งเสริมการศึกษาวิจัยและพัฒนาการทหารรวมถึงเสริมสร้างขีดความสามารถด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยประสานการวิจัยและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร โดยประสานการวิจัยและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในกองทัพกับหน่วยงานวิจัย องค์กร สถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษาด้านเทคโนโลยีของภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนขยายผลการวิจัยและเสริมสร้างขีดความสามารถด้านอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหารเพื่อการพึ่งพาตนเอง ตลอดจนพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารทางทหารให้สนับสนุนการป้องกันประเทศ

12. พัฒนาระบบงานข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินงานข่าวกรองที่มีคุณภาพ และแจ้งเตือนภัยล่วงหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความร่วมมืออย่างเป็นเอกภาพในประชาคมข่าวกรอง และหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งหน่วยงานข่าวกรองต่างประเทศ และมีเครือข่ายด้านข้อมูลข่าวสารกับภาคเอกชนและประชาชน ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของระบบงานข่าวกรองอย่างต่อเนื่อง

13. เสริมสร้างดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมสภาวะแวดล้อมที่สร้างสรรค์และสันติในการอยู่ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน กลุ่มประเทศอาเซียน ประชาคมโลก บนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์และการดำรงเกียรติภูมิของชาติ โดยเสริมสร้างความไว้วางใจ

เชื่อใจและป้องกันความขัดแย้งกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมบรรยากาศที่นำไปสู่การสำรวจและจัดทำหลักเขตแดนและเส้นเขตแดนทางทะเลกับประเทศเพื่อนบ้านให้บรรลุผล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวัฒนธรรมและความเป็นจริงทางประวัติศาสตร์ของภูมิภาค โดยเน้นที่ความเชื่อมโยง ใกล้ชิดกันในมิติทางวัฒนธรรม และการอยู่ร่วมกันมาอย่างยาวนาน ส่งเสริมให้อาเซียนมีเอกภาพ ในการดำเนินความสัมพันธ์กับมหาอำนาจ สนับสนุนให้ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมมือกันอย่างเป็นรูปธรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ดำเนินการอย่างสมดุลในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการที่อาเซียนเป็นองค์กรที่ปฏิบัติตามตามกฎหมายและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมากขึ้น เสริมสร้างความพร้อมของประเทศในการจัดตั้งประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน รักษา ดุลยภาพในการดำเนินความสัมพันธ์กับนานาประเทศ และเสริมสร้างปัจจัยที่เกื้อหนุนและสร้างสภาวะแวดล้อมที่ลดความหวาดระแวงควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความไว้วางใจกัน

หลักนิยมในการใช้กำลังกองทัพบก

กองทัพบกต้องมีขีดความสามารถที่จะทำการรบได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การปฏิบัติในสถานการณ์ของความขัดแย้งระดับต่ำไปจนถึงการปฏิบัติในภาวะสงครามและการปฏิบัติอื่น ๆ ที่มีใช้สงคราม โดยยึดหลักพื้นฐานในการปฏิบัติการ อันได้แก่ ความริเริ่ม ความว่องไว การปฏิบัติการทางลึก การประสานงานสอดคล้อง และการปฏิบัติการได้หลายรูปแบบ นอกจากนี้จะต้องมีขีดความสามารถในการปฏิบัติการร่วมกับเหล่าทัพอื่น และกองทัพมิตรประเทศได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ได้กำหนดความเร่งด่วนในการเสริมสร้างกำลังกองทัพเพื่อตอบสนองแนวความคิดทางยุทธศาสตร์ โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ทางด้านงบประมาณ ทั้งในการสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง การฝึกกำลังด้านการป้องกันประเทศ และการป้องกันเชิงรุก โดยเฉพาะการป้องกันเชิงรุกให้กำหนดหน่วยเป้าหมายที่จะเสริมสร้างความสมบูรณ์ ความพร้อมรบ ทั้งในส่วนของหน่วยกำลังรบหลัก และหน่วยสนับสนุนให้มีความชัดเจน สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในห้วงระยะเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาเสริมสร้างกำลังประจำการและกำลังสำรองจะต้องนำไปสู่เป้าหมายของการจัดเตรียมกำลัง ให้มีโครงสร้างการจัดที่เหมาะสม มีความพร้อมรบ มีความสามารถที่จะทำการรบได้อย่างต่อเนื่องและมีความทันสมัยในทุกด้าน สามารถปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, คู่มือด้านการทหาร, 2554 – 2555 : 47 – 48)

เพื่อให้แนวทางการใช้กำลังตามยุทธศาสตร์กองทัพบก สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ของกองทัพบกอย่างเป็นระบบ จึงกำหนดแนวทางการใช้กำลัง โดยมีแนวทางการใช้กำลังตั้งแต่สถานการณ์ปกติ – สถานการณ์วิกฤต - ภาวะสงคราม ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง การฝึกกำลังเพื่อการป้องกันประเทศ และการป้องกันเชิงรุก ตามลำดับ จึงได้กำหนดแนวความคิดในการใช้กำลังตามลำดับของสถานการณ์ดังนี้ (นศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 61, 2559 : 73 – 85)

1. การปฏิบัติการหลายบทบาท (Multifaceted Engagement)

1.1 การรักษาความมั่นคงของสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ตามแบบแผนของหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ติดตาม ตรวจสอบ ต่อด้าน ดำเนินการ

ต่อผู้ที่ล่วงละเมิดพระบรมเดชานุภาพและการบ่อนทำลายสถาบันฯ อย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ดำเนินการปลูกฝังอุดมการณ์ให้ประชาชนเข้าใจในความสำคัญของสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการนำพระราชดำริด้านต่าง ๆ มาจัดทำโครงการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทาง

1.2 การเป็นกองทัพอเนกประสงค์ ปฏิบัติการได้หลายบทบาท ปฏิบัติการทางทหารที่ไม่ใช่สงครามสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาของประเทศจากภัยคุกคามรูปแบบอื่น ได้แก่ การสนับสนุนหน่วยงานหลักในการช่วยเหลือเพื่อมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในและนอกประเทศ การสนับสนุนรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้กรอบการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล สนับสนุนหน่วยงานหลักในการสกัดกั้นยาเสพติด แรงงานต่างด้าวและผู้ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายบริเวณแนวชายแดน สนับสนุนรัฐบาลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การดำเนินการต่อความไม่สงบเรียบร้อย การก่อจลาจล การพัฒนาประเทศและช่วยเหลือประชาชน เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขและเสถียรภาพของสังคมไทย ตลอดจนสนับสนุนในการเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยด้านไซเบอร์แห่งชาติ เพื่อให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการปกป้อง ป้องกัน รับมือ และลดความเสี่ยงจากสถานการณ์ด้านภัยคุกคามในไซเบอร์ที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ

2. การสร้างความร่วมมือด้านความมั่นคง (Security Cooperation)

2.1 การเสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์ด้านความมั่นคง ร่วมกับประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ และประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่าง ๆ โดยกระชับความสัมพันธ์กับระดับผู้บัญชาการทหารบก และผู้บังคับบัญชาระดับสูงของประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ ประเทศมหาอำนาจด้วยการดำเนินงานของผู้ช่วยทูตฝ่ายทหารและการแลกเปลี่ยนการเยือนของผู้บริหารระดับสูงของกองทัพ และการดำเนินงานด้านการทูตโดยฝ่ายทหาร ประกอบด้วย การใช้มาตรการทางการทูตโดยฝ่ายทหารเพื่อไม่ให้เกิดหรือลดความขัดแย้งในระดับพื้นที่ การปฏิบัติการด้านการข่าวด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ด้านความมั่นคง และด้านการทูตโดยฝ่ายทหารอื่น ๆ ตามนโยบายการต่างประเทศและนโยบายด้านความมั่นคงของชาติ

2.2 การพัฒนาความร่วมมือทางทหารกับกองทัพภคประเทศเพื่อนบ้าน มิตรประเทศ และประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคต่าง ๆ ในการคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติร่วมกัน โดยการร่วมมือและแลกเปลี่ยนด้านความมั่นคงร่วมกัน เช่น การแลกเปลี่ยนข่าวกรองเกี่ยวกับยาเสพติด ความเคลื่อนไหวของกลุ่มก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ และผู้ไม่หวังดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ การปฏิบัติการร่วมในพื้นที่ที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน การจัดระเบียบชายแดนร่วม เป็นต้น การขยายความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการรักษาความสงบเรียบร้อยตามแนวชายแดน และสนับสนุนรัฐบาลในเรื่องแนวคิดการพัฒนาพื้นที่ข้ามชายแดน ตลอดจนสนับสนุนรัฐบาลในการโน้มน้าวรัฐหรือองค์กรที่ให้การสนับสนุนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศไทยให้เป็นกลางหรือเปลี่ยนนโยบาย โดยเฉพาะต่อการแก้ปัญหาบ่อนทำลายสถาบันหลัก และการแก้ปัญหาการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

2.3 การพัฒนาความสัมพันธ์ทางทหารและพัฒนาศักยภาพของกองทัพ โดยการแลกเปลี่ยนการฝึกศึกษาทางทหาร และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาาร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ จัดการฝึกร่วม/ผสม ทั้งแบบพหุภาคีและทวิภาคีกับประเทศเพื่อนบ้าน ประเทศในกลุ่มอาเซียน หรือมิตรประเทศอย่างต่อเนื่อง ในมิติการร่วมมือเพื่อความมั่นคงร่วม และการปฏิบัติการร่วมของกองกำลังป้องกันชายแดน และหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามข้ามชาติ

2.4 การสนับสนุนรัฐบาลสร้างความสัมพันธ์ด้านความมั่นคงกับองค์การระหว่างประเทศที่มีอิทธิพล และส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในเวทีนานาชาติ โดยสนับสนุนรัฐบาลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การส่งเสริมองค์กรที่มีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในภูมิภาค เพื่อให้มีบทบาทนำในเวทีการเจรจาต่อรองและลดความขัดแย้งในภูมิภาค การดำเนินงานของประชาคมอาเซียน โดยเฉพาะในกรอบงานของประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน การกำหนดให้มีผู้สังเกตการณ์ภารกิจขององค์การระหว่างประเทศด้านความมั่นคง การจัดทำคลังในภารกิจปฏิบัติการเพื่อสันติภาพบนพื้นฐานของผลประโยชน์แห่งชาติ และสนับสนุนการจัดกำลังทางบกในการเสริมสร้างความมั่นคงของประชาคมอาเซียนให้พร้อมเผชิญกับภัยคุกคามรูปแบบอื่น

3. การผนึกกำลังป้องกันประเทศ (United Defence)

3.1 การระดมสรรพกำลัง โดยดำเนินการระดมทรัพยากรและบุคลากรที่จำเป็นต้องใช้เพิ่มเติมจากที่กองทัพมีอยู่ ส่งมอบให้หน่วยใช้งาน และส่งคืนเมื่อสิ้นสุดภารกิจ และการประเมินค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการระดมสรรพกำลัง และจ่ายชดเชยตามระดับคุณภาพ

3.2 การผนึกกำลังอำนาจของชาติเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติของฝ่ายทหารในการรักษาความมั่นคงของชาติทั้งในยามสงบและยามสงคราม และช่วยเหลือประชาชนในทุกโอกาส

4. การป้องกันเชิงรุก (Active Defence)

4.1 การใช้กำลังในการป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

4.1.1 ใช้กำลังป้องกันประเทศด้วยการปฏิบัติการร่วมเชิงรุกที่เกื้อกูลต่อฝ่ายเรา และให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบทางทหาร ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ สามารถปฏิบัติการร่วมในการป้องกันประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่ยามปกติจนถึงยามสงคราม สามารถปฏิบัติการรบด้วยวิธีรุกได้หนึ่งด้านและป้องกันภัยคุกคามด้วยวิธีตั้งรับได้อีกหนึ่งด้านในเวลาเดียวกัน สามารถยุติความขัดแย้งได้อย่างเด็ดขาด รวดเร็ว โดยจำกัดให้พื้นที่การรบแตกหักอยู่นอกแนวชายแดน มีกำลังที่พร้อมปฏิบัติการรุกอย่างจำกัด โดยมีผลลัพธ์สุดท้ายให้ฝ่ายเราเป็นฝ่ายได้เปรียบ ด้วยการสร้างสถานะที่เกื้อกูลต่อการดำเนินการทางการเมืองระหว่างประเทศของรัฐบาล

4.1.2 ปฏิบัติการทางบกรักษาผลประโยชน์ของชาติในพื้นที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ กำลังทางบกสามารถเฝ้าระวังและลาดตระเวนชายแดนในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพียงพอ เป็นการป้องปรามไม่ให้มีภัยคุกคาม หากมีภัยคุกคาม กำลังทางบกสามารถดำเนินการป้องกันดินแดน การใช้กำลังเตรียมพร้อม การใช้กองหนุนเข้าคลี่คลายสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็ว

4.2 การใช้การสื่อสารทางยุทธศาสตร์ สนับสนุนการใช้กำลังป้องกันประเทศและรักษาผลประโยชน์แห่งชาติ

4.2.1 ปฏิบัติการข่าวกรองในทุกระดับ ในการแจ้งเตือนภัยคุกคาม สนับสนุน การป้องกันประเทศและความมั่นคง ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ สามารถดำเนินกรรมวิธีด้านข่าว และ รายงานข่าวในระดับยุทธศาสตร์ ยุทธการ และยุทธวิธี ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และต่อเนื่อง สามารถ ประสานความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข่าวกรองกับหน่วยข่าวอื่นในประชาคมข่าวกรอง สามารถ ฝ้าตรวจสอบสามารถให้มีการแจ้งเตือนที่มีประสิทธิภาพ สอดรับกับการเตรียมสภาพแวดล้อม การปฏิบัติการด้านการข่าว ชัดความสามารถและปัจจัยที่ต้องการ คือมีระบบฝ้าตรวจที่ทันสมัย และสามารถปฏิบัติการข่าวกรองทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจในการใช้กำลัง ที่ถูกต้องและทันเวลาและได้เปรียบฝ่ายตรงข้าม

4.2.2 ปฏิบัติการข่าวสารทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ สามารถ สร้างความได้เปรียบในสภาวะแวดล้อมด้านข้อมูลข่าวสาร ให้เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของกองทัพ และ สนับสนุนการรักษาความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ สามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือและการปฏิบัติของ กองทัพสนับสนุนการสื่อสารทางยุทธศาสตร์ของรัฐบาลได้สำเร็จ

4.2.3 ปฏิบัติการสงครามไซเบอร์ และสงครามอิเล็กทรอนิกส์ สนับสนุนการใช้ กำลังในการป้องกันประเทศ ผลลัพธ์ที่ต้องการคือ สามารถป้องกันระบบควบคุมบังคับบัญชา ระบบ ข่าวกรอง ระบบสารสนเทศสนับสนุนการรบและการช่วยรบจากภัยคุกคามได้ และสามารถดำเนินการ ที่จำเป็นต่อระบบควบคุมบังคับบัญชา ระบบข่าวกรอง ระบบสารสนเทศสนับสนุนการรบและ การช่วยรบของเป้าหมายได้ตามที่ต้องการ

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2258 (ราชกิจจานุเบกษา, 2558 : 5 – 14) มีสาระสำคัญ ได้แก่

1. การนิยามความหมาย

มาตรา 3 บทนิยามใน พ.ร.บ. นิยามความหมายของคำสำคัญ ได้แก่ กำลังพลสำรอง กิจการกำลังพลสำรอง บัญชีบรรจุกำลัง หน่วยทหาร นายจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ และรัฐมนตรี ดังนี้

“กำลังพลสำรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังพลสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตาม พ.ร.บ.นี้

“กิจการกำลังพลสำรอง” หมายความว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและ การใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษา กำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล

“บัญชีบรรจุกำลัง” หมายความว่า บัญชีแสดงรายชื่อ และตำแหน่งหน้าที่ตามอัตรา การจัดของหน่วยทหาร

“หน่วยทหาร” หมายความว่า หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบ ราชการกระทรวงกลาโหม

2. กิจการกำลังพลสำรอง

กำหนดให้ กระทรวงกลาโหม มีอำนาจหน้าที่จัดเตรียม อำนวยการ และดำเนินการ ในกิจการกำลังพลสำรองให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ ดังนี้

มาตรา 15 การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน ข้อบังคับ หรือ

(2) คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หรือ ทหารกองเกิน ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กำหนดเวลาเป็นกำลังพลสำรอง และการยกเว้นการเป็นกำลังพลสำรองของบุคคล ตาม (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัคร หรือคัดเลือก ข้างต้นให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

3. การบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง

มาตรา 16 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังโดย ดำเนินการ

(1) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (1) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชี บรรจุกำลังของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองแจ้งความประสงค์

(2) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (2) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชี บรรจุกำลังของหน่วยทหาร ตามภูมิลำเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง ให้เป็นไป ตามที่กำหนดในข้อบังคับ และเมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้กำลังพล สำรองทราบ

มาตรา 17 กรณีที่มีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองผู้ใดลงในบัญชีบรรจุกำลังของ หน่วยทหารต่างไปจากสังกัดหน่วยทหารตามภูมิลำเนา ให้หน่วยทหารที่กำลังพลสำรองมีรายชื่อบรรจุ อยู่ แจ้งการบรรจุรายชื่อของกำลังพลสำรองให้หน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารซึ่งกำลังพลสำรองผู้นั้น สังกัดอยู่ทราบ

มาตรา 18 เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินกิจการกำลังพลสำรอง ในกรณีที่กำลังพล สำรองผู้ใดประสงค์จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารหนึ่งไปอีก หน่วยทหารหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยทหารที่กำลังพล สำรองประสงค์จะไปบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารดังกล่าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ดำเนินการตาม มาตรา 16 วรรคสาม และมาตรา 17 โดยอนุโลม

มาตรา 19 ให้กำลังพลสำรองพ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองเมื่อ

(1) ครอบคลุมเวลาการเป็นกำลังพลสำรองตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา 15 วรรคสอง

(2) เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 30

(3) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

4. หน้าที่กำลังพลสำรอง

มาตรา 20 กำลังพลสำรองมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

การเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กำลังพลสำรองมีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร

การผ่อนผันให้กำลังพลสำรองไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 22 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชีเตรียมกำลังพลสำรอง และซักซ้อมระเบียบการเพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

มาตรา 23 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการฝึกศึกษา หรือทบทวนวิชาทหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 24 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็นเพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในการปฏิบัติการที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำการเป็นการชั่วคราวและเท่าที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติการตามที่มีคำสั่งเรียกเท่านั้น

มาตรา 25 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนด

มาตรา 26 การระดมพล ให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ การระดมพล ให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

5. การแจ้ง หรือการทำหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกในกิจการกำลังพลสำรอง

มาตรา 31 การแจ้งการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรอง (ตามมาตรา 16) การเรียกกำลังพลสำรอง หรือการระดมพล ให้ทำเป็นหนังสือแจ้ง หรือคำสั่งเรียก แล้วแต่กรณี โดยให้พนักงานเจ้าหน้าที่ส่งหนังสือหรือคำสั่งดังกล่าวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ ให้กำลังพลสำรอง ณ สถานที่ติดต่อ ดังต่อไปนี้

(1) กำลังพลสำรองที่มาจากการรับสมัคร ตามมาตรา 15 (1) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่ กำลังพลสำรองระบุไว้ในขณะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

(2) กำลังพลสำรองที่มาจากการคัดเลือก ตามมาตรา 15 (2) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่มีการส่งหมายเรียกพลหรือคำสั่งเรียกพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การแจ้งตามวรรคหนึ่งให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกแล้วเมื่อครบ 7 วันนับแต่วันส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

มาตรา 32 ในกรณีที่ไม่ว่าจะดำเนินการแจ้งตามวิธีการที่กำหนดในมาตรา 31 ได้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกนั้นไว้ในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ตามมาตรา 31 เว้นแต่ในกรณีที่มีการระดมพล การแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้กระทำได้โดยวิธีอื่นใด เพื่อให้กำลังพลสำรองรับทราบคำสั่งได้อย่างสะดวก และชัดเจน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกเมื่อครบกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก หรือวันที่ถือว่าได้รับคำสั่งเรียกตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามวรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา 33 ในกรณีที่กำลังพลสำรองประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสถานที่ติดต่อตามมาตรา 31 ให้กำลังพลสำรองแจ้งไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ตามแบบที่กำหนดในข้อบังคับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ติดต่อ

มาตรา 34 กำลังพลสำรองผู้ใดเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ให้ผู้นั้นแจ้งการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลหรือการแก้ไขเลขประจำตัวประชาชนไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

6. วินัย สิทธิประโยชน์ และโทษของกำลังพลสำรองและการผ่อนผัน

มาตรา 35 กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 20 ต้องอยู่ในวินัยทหารตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร เช่นเดียวกับทหารประจำการหรือทหารกองประจำการแล้วแต่กรณี

มาตรา 36 กำลังพลสำรองมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

มาตรา 37 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร ในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการระดมพล ตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี

มาตรา 38 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่อยู่รับราชการทหารตามมาตรา 20 จนครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดในคำสั่งเรียกโดยมิได้รับอนุญาต หรือไม่มาปฏิบัติราชการเมื่อพ้นกำหนดอนุญาตมาแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานหนีราชการและต้องระวางโทษตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหาร และให้นำบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหารในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจลงทัณฑ์ในความผิดต่อวินัยทหารมาใช้บังคับแก่การกระทำความผิดนี้

มาตรา 39 กำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารตาม พ.ร.บ.นี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2549 : 3 อ้างถึงใน รัตติกโร จิตไกรสร, 2559 : 162 - 163) ได้กล่าวถึงความหมายของการจัดการความรู้ไว้ว่า การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนและกว้างขวาง ไม่สามารถให้คำนิยามด้วยถ้อยคำสั้น ๆ ต้องให้นิยามหลายข้อถึงจะครอบคลุมความหมาย ซึ่งได้แก่

1. การจัดการความรู้ หมายความรวมถึง การรวบรวม การจัดระบบ การจัดเก็บ และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างเป็นความรู้ เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยเพิ่มพลังในการจัดการความรู้ แต่เทคโนโลยีด้านข้อมูลและคอมพิวเตอร์โดยตัวของมันเองไม่ใช่การจัดการความรู้

2. การจัดการความรู้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งปันความรู้ (Knowledge Sharing) ถ้าไม่มีการแบ่งปันความรู้ ความพยายามในการจัดการความรู้จะไม่ประสบผลสำเร็จ พฤติกรรมภายในองค์กรเกี่ยวกับวัฒนธรรม พลวัต และวิถีปฏิบัติ มีผลต่อการแบ่งปันความรู้ ประเด็นด้านวัฒนธรรมและสังคมมีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการความรู้

3. การจัดการความรู้ ต้องการผู้มีความรู้ความสามารถในการตีความและประยุกต์ใช้ความรู้ ในการสร้างนวัตกรรมและเป็นผู้นำทางความรู้ในองค์กร รวมทั้งต้องการผู้เชี่ยวชาญในสาขาใดสาขาหนึ่งสำหรับช่วยแนะนำวิธีประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ ดังนั้น กิจกรรมเกี่ยวกับคน อันได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและดี การพัฒนาคน การติดตามความก้าวหน้าของคน และการดึงคนมีความรู้ความสามารถไว้ในองค์กร ถือเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความรู้

4. การจัดการความรู้ เป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การจัดการความรู้เกิดขึ้นเพราะมีความเชื่อว่าจะช่วยสร้างความมีชีวิตชีวาและความสำเร็จให้แก่องค์กร การประเมินต้นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้เป็นดัชนีบอกว่าองค์กรมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่

ปิยะฉัตร จารุธีรศาสตร์ (2557 : 6) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ในองค์กร หมายถึง การรวบรวมความรู้ที่กระจัดกระจายในองค์กรมาพัฒนาให้เป็นองค์ความรู้ และ

มีการถ่ายทอดแบ่งปันกันอย่างมีระบบ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 214 อ้างถึงใน รัตติกร จิตไกรสร, 2559 : 163) กล่าวว่า การจัดการความรู้ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการบรรลุเป้าหมายของงาน การบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาคน และการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือในการเพิ่มคุณค่าขององค์กรและพัฒนาสังคม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 : 1 – 24) ให้ความหมายว่า การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการในการจัดระเบียบ แลกเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ความรู้ในองค์กร โดยพัฒนาระบบจากข้อมูลไปสู่สารสนเทศ เพื่อการใช้ความรู้ให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

กล่าวโดยสรุป การจัดการความรู้ หมายถึง กระบวนการจัดการความรู้หรือการนำความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กรและตัวบุคคล มารวบรวมให้เป็นระบบ เพื่อทำให้สามารถต่อยอดหรือใช้ความรู้ขึ้นให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

องค์ประกอบสำคัญของการจัดการความรู้

การจัดการความรู้ภายในองค์กรจะสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ (มงคลชัย วิริยะพินิจ, 2556 : 72)

1. คน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นแหล่งความรู้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญกับแหล่งความรู้นี้ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. เทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบที่เป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหา จัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งการนำความรู้ไปใช้ได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วขึ้น
3. กระบวนการของการจัดการความรู้ เป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้ใช่ เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม ซึ่งการแสวงหาความรู้ในองค์กรสามารถหาได้จากแหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ต้องมีความเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล โดยเฉพาะคน ถือเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญที่สุด ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดการความรู้ และอาศัยเทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนการเข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น และกระบวนการของการจัดการความรู้ที่ดีจะทำให้การพัฒนาความรู้มีความเป็นระบบสามารถก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ใหม่

กระบวนการจัดการความรู้

กระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management Process) เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนาของความรู้ ประกอบด้วย กระบวนการกำหนดความรู้ การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การถ่ายทอดความรู้และการนำความรู้ไปใช้งาน (สมชาย นำประเสริฐชัย, 2558 : 35)

1. การกำหนดความรู้ เป็นการกำหนดความรู้ที่มีความรู้ที่ต้องการ รูปแบบของความรู้ และแหล่งของความรู้ ซึ่งช่วยประเมินศักยภาพของตนเองเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนในการพัฒนาและได้มาซึ่งความรู้
2. การแสวงหาความรู้จากภายนอก เป็นการแสวงหาความรู้จากภายนอกองค์กรว่าสามารถได้ความรู้จากใคร หน่วยงานใด หรือจากแหล่งความรู้ใด

3. การพัฒนา สร้างหรือบูรณาการความรู้ เป็นการพัฒนาความรู้ นำมาบริหารจัดการให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามที่ต้องการ การพัฒนาความรู้มุ่งเน้นที่การพัฒนาทักษะความชำนาญใหม่ สินค้าหรือบริการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม

4. การถ่ายทอด แบ่งปัน กระจาย เผยแพร่ แลกเปลี่ยนความรู้ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลหรือองค์การสามารถนำความรู้ที่แบ่งปันไปใช้ประโยชน์ได้เพิ่มมากขึ้น และทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติม

5. การประยุกต์ใช้ความรู้และนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ ความรู้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญค่า ไม่ว่าจะองค์การจะมีความรู้มากหรือน้อยเพียงใดก็ตาม การนำความรู้กลับมาใช้ใหม่ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งต้องมีการวางแผนและการจัดการความรู้ที่เหมาะสม เพื่อสามารถนำความรู้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ

6. การจัดเก็บ รักษา ปรับปรุง ตรวจสอบความรู้ เป็นการดูแลปรับปรุง ตรวจสอบความรู้ให้มีความถูกต้องและทันสมัย สามารถนำความรู้มาแบ่งปันได้สะดวกยิ่งขึ้น หรือเป็นการนำความรู้ที่จัดเก็บมาต่อยอดความรู้ เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่าย

ทั้งนี้ กระบวนการจัดการความรู้ในแต่ละกิจกรรม ต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันในทุกกิจกรรม ตั้งแต่กิจกรรมการกำหนดความรู้ที่ต้องการและพยายามในการแสวงหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ และเมื่อได้ความรู้มาแล้วจะต้องมีการบูรณาการ พัฒนาต่อยอดความรู้ และมีการถ่ายทอด แบ่งปันความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนกระบวนการในการจัดเก็บ รักษา และปรับปรุงความรู้ให้ทันสมัย และสามารถนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพได้ตลอดเวลา

ประโยชน์ของการจัดการความรู้

ประโยชน์ของการจัดการความรู้มักขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการจัดการความรู้ ซึ่งเป้าหมายของการจัดการความรู้จะมุ่งสู่การพัฒนาคน ความสำเร็จของงาน และเป้าหมายขององค์การก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้ (ปิยะฉัตร จารุธีรศาสตร์, 2557 : 8)

1. วัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์การปรับเปลี่ยนมาสู่การมีวินัยในตนเอง มีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ตลอดชีวิต

2. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในความสามารถและมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล

3. ลดขั้นตอนและเวลาในการทำงาน เช่น ในการทำงานหากพบกับปัญหาหรืออุปสรรค ผู้ปฏิบัติงานสามารถหาทางเลือกในการแก้ปัญหาที่สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว โดยการศึกษาและค้นคว้าจากระบบการจัดการความรู้ในเรื่องนั้น ๆ

4. ช่วยเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และค่าใช้จ่าย

5. ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดความรู้และการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน

6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติเป็นการสร้างนวัตกรรมใหม่

7. ช่วยให้ผู้ที่จะแสวงหาความรู้มีช่องทางการเข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้อย่างรวดเร็ว

8. ช่วยให้เกิดแหล่งความรู้ในองค์การที่สามารถเรียกใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็วและเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นได้รับรู้และได้ศึกษาค้นคว้าต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความรู้ที่มีอยู่นั้นไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในหรือภายนอกองค์กรก็ตาม จะไม่มีคุณค่าใดเลย หากไม่สามารถนำความรู้นั้นไปพัฒนาต่อยอดและใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น หลักการสำคัญของการจัดการความรู้คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น หลักการสำคัญของการจัดการความรู้คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น หลักการสำคัญของการจัดการความรู้คือ การสร้างปฏิสัมพันธ์ของบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับบุคคล งาน องค์กร และสังคม

องค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุรพร ศุภรัตน์ (2553 : 24) กล่าวว่า องค์กรเพื่อการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องโดยผ่านสมาชิกขององค์กรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม จากทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอดในธุรกิจ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 278) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่จะช่วยให้องค์กรมีศักยภาพพร้อมรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถปรับตัวให้ตอบสนองต่อการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และปรับอุปสรรคให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน

Jashapara (2011 : 161 อ้างถึงใน รัตติกร จิตไกรสร, 2559 : 167) ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ต้องการให้สมาชิกภายในองค์กรมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงกับองค์กร อีกทั้งยังเป็นการสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ และทำให้เกิดการแบ่งปันแก่สมาชิกภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความสำเร็จที่เกิดขึ้นจะถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่ร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มุ่งพัฒนาความสามารถและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกภายในองค์กรทุกคนที่จะต้องมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ องค์กรสามารถที่จะยืนหยัดและก้าวต่อไปภายใต้ภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Carnall and Todnem, 2014 : 174 อ้างถึงใน รัตติกร จิตไกรสร, 2559 : 167 - 168) อันประกอบด้วย

1. ระบบความคิด (Systems Thinking) หมายถึง การพัฒนาให้เกิดกระบวนการทางความคิดอย่างเป็นระบบให้เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยที่สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดกระบวนการทางความคิดอย่างเป็นขั้นเป็นตอนต่อเนื่องตั้งแต่ต้นจนจบ
2. การเรียนรู้ของสมาชิกภายในองค์กร (Personal Mastery) หมายถึง การพัฒนาให้สมาชิกภายในองค์กรมีความสนใจและใฝ่ที่จะเรียนรู้หาสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมภายในองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มพูนศักยภาพของสมาชิกภายในองค์กร
3. ความมีสติ (Mental Models) หมายถึง แบบอย่างหรือจิตใต้สำนึกของสมาชิกภายในองค์กรที่สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างมีเหตุผล สามารถที่จะตรวจสอบได้

4. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Build a Shared Vision) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร โดยที่ผู้นำจะมีหน้าที่ที่สำคัญที่จะต้องสร้างและสื่อสารให้กับสมาชิกทุกคนภายในองค์กร เพื่อทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5. การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) หมายถึง การเรียนรู้ แลกเปลี่ยนร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่องค์กรในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยความร่วมมือจากสมาชิกทุกคนภายในองค์กร

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้นำองค์กรต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง จะต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคล และระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด การแบ่งปันกันทางความคิด และความเข้าใจภาพรวมขององค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

องค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้

การพัฒนาเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรต้องมีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งแนวคิดของ Michael J. Marquardt เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ (กานต์สุดา มาชะศิริานนท์, 2557 : 56 อ้างถึงใน รัตติกร จิตไกรสร, 2559 : 168)

1. การเรียนรู้ (Learning) เป็นองค์ประกอบหลักขององค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทักษะ ระดับ และประเภทของการเรียนรู้

2. องค์กร (Organization) ประกอบด้วยมิติที่มีความสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรม กลยุทธ์ และโครงสร้าง

3. คน (People) ประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ซัพพลายเออร์ ตลอดจนชุมชน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ถือว่ามี ความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การแห่งการเรียนรู้

4. ความรู้ (Knowledge) เป็นกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร ประกอบด้วย การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูล การนำไปใช้ และการตรวจสอบความถูกต้อง

5. เทคโนโลยี (Technology) เป็นการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้คนในองค์กรเข้าถึงความรู้ ประกอบด้วย เทคโนโลยีการจัดการความรู้ และเทคโนโลยีการเพิ่มพูนการเรียนรู้

ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มีความสัมพันธ์กันและต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ดังนั้น การเรียนรู้จะประสบผลสำเร็จได้ องค์กรต้องสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อทำให้ความรู้ทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นความรู้ภายในหรือภายนอก องค์กรเป็นความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์สำหรับคนทั้งองค์กร เพื่อการก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ลักษณะสำคัญขององค์การแห่งการเรียนรู้

องค์การแห่งการเรียนรู้จะมีลักษณะสำคัญที่แตกต่างจากองค์การทั่วไปหลายประการ ดังนี้ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2553 : 191)

1. ค่านิยมทางวัฒนธรรม วัฒนธรรมขององค์การจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดและวิถีชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมและการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรมีความตื่นตัวและพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาความคิดอย่างเป็นระบบ และเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

2. ความมุ่งมั่นของผู้บริหารและการให้อำนาจ ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารจะมีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่สร้างวิสัยทัศน์และมีความพยายามในการกระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนเกิดวิสัยทัศน์ มุมมองและเห็นผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง สามารถเป็นผู้นำของการเรียนรู้ และพร้อมที่จะสนับสนุนสมาชิกทุกคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นที่อยากที่จะเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในองค์การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นพร้อมกับให้อิสระในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติด้านบวกให้เกิดขึ้นกับสมาชิก

3. การสื่อสาร เป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแบ่งปันทางความคิด ตลอดจนการสร้างความเข้าใจในพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นสาระสำคัญที่สมาชิกทุกคนภายในองค์การจะต้องทราบและดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ลักษณะของการสื่อสารที่สนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นการสื่อสารที่เปิดกว้างสำหรับสมาชิกทุกกลุ่มทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การต้องมีความรวดเร็ว กระชับ และทันต่อเหตุการณ์

4. การถ่ายโอนความรู้ขององค์การ มีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ให้สมาชิกทุกคนในองค์การอย่างเป็นระบบและมีความรวดเร็ว ง่ายต่อการเข้าถึงความรู้โดยผ่านช่องทางทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการสร้างฐานข้อมูลที่เข้าถึงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

5. คุณลักษณะของพนักงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การพัฒนาไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของพนักงานที่ยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลง พนักงานมีความไว้วางใจกัน มีความพร้อมและเปิดใจในการเรียนรู้ มีทักษะในการฟังที่ดี รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหา และสร้างแนวความคิดใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา กล้าคิดนอกกรอบ และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี

6. การยกระดับผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานและการวัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การและความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้องค์การต้องปรับตัวเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเป็นการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น เป็นแนวคิดที่เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถขององค์การโดยการทำให้องค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะเป็นการยกระดับขององค์การให้สูงขึ้น ซึ่งแนวคิดพื้นฐานของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นั้น ปัจจัยสำคัญเน้นที่ตัวบุคคลโดยเฉพาะผู้บริหาร ในการที่จะ

ทำอย่างไรให้สมาชิกทุกคนในองค์การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันและตระหนักถึงความสำคัญและผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถมองภาพรวมขององค์การอย่างเป็นระบบ และการสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนั้นจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สามารถเชื่อมโยงความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การเข้าด้วยกัน และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความใฝ่รู้ โดยปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบการเรียนรู้ที่เปิดกว้างให้สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ ด้วยการส่งเสริมการหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ และสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีการแบ่งปันความรู้ ซึ่งหลักการดังกล่าวจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และสะท้อนออกมาในรูปแบบของวิถีคิด วิธีการปฏิบัติ ของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) ได้มีผู้ให้คำนิยามความหมายไว้หลากหลาย เช่น

Millet (1954 : 4 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, ออนไลน์, 2555) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ และการให้บริการอย่างก้าวหน้า

Herbert A. Simon (1960 : 80 อ้างถึงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557 : 12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกลงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลผลิตหรือที่งานได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ธงชัย สันติวงศ์ (2526 : 198 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, ออนไลน์, 2555) นิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงกิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

อนันท์ งามสะอาด (2551 : 1 อ้างถึงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557 : 13) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงกระบวนการ ดำเนินงาน ที่มีลักษณะดังนี้ 1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา

(Time) 2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed) 3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี ดังนั้น การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณา กระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้านแต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ สิ่งของและอื่น ๆ

หลักการบริหารงานจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 30 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, ออนไลน์, 2555) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Harring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” หลัก 12 ประการมีดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสอนงานได้
12. ให้บำเหน็จแก่งานที่ดี

แนวคิดเรื่องปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 30 อ้างถึงใน เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, ออนไลน์, 2555) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในการปฏิบัติงานว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่

1. กิจกรรมในงานและนอกงาน
2. การรับสถานการณ์
3. ระดับความปรารถนา
4. กลุ่มอ้างอิง
5. เพศ
6. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
7. การศึกษา

8. ประสบการณ์

9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2544 : 14) กล่าวว่า มีปัจจัย 7 ประการ ที่อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

1. กลยุทธ์ (Strategy) คือ กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
2. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
3. ระบบ (Systems) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Styles) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

Becker and D.Neuhauser (1975: 94 อ้างถึงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2557 : 15) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิด (Open System) ยังมีปัจจัยประกอบอีก ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรที่มีความซับซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูงขึ้นหรือมีความไม่แน่นอน
2. มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Becker and Neuhauser ยังเชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นโครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความต้องการ

แรงจูงใจและการจูงใจ

วอลเตอร์ (Walter, 1978 : 218 อ้างถึงใน กิจจา บานชื่น และกณิกนันต์ บานชื่น, 2559 : 294) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผล

ทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

เลานด์อนและบิตตา (Loundon and Bitta, 1988 : 368 อ้างถึงใน กิจจา บานซึน และ กณิกนันต์ บานซึน, 2559 : 295) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม แรงจูงใจ คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย

สุรพล เพชรไกร (2554 : 3 อ้างถึงใน รัตติกร จิตรไกรสร, 2559 : 94) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งช่วยให้คนไปถึงซึ่งเป้าหมายที่มีสัญญาเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

สโลคัมและเฮลเรียเจล (Slocum and Hellriegel, 2011 : 158 อ้างถึงใน รัตติกร จิตรไกรสร, 2559 : 94) ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการผลักดันให้บุคคลเกิดการกระทำที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแสดงออกเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า การจูงใจ (Motive) คือ แรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง อันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจ มีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มคน กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามที่ผู้จูงใจปรารถนา เป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ต้องเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น มีทิศทางจริงจัง มีเป้าหมายชัดเจนว่าต้องการไปสู่จุดใด และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น ที่เรียกว่า แรงจูงใจ ด้วย

ความสำคัญของการจูงใจ (กิจจา บานซึน และ กณิกนันต์ บานซึน, 2559 : 296)

1. พลัง (Energy) ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภทเช้าชามเย็นชาม ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ พลังจึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์

2. ความพยายาม (Persistence) เป็นความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือลดความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อตื่นนอนเพื่อจะบรรลุ

วัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ลักษณะของแรงจูงใจ (กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น, 2559 : 297)

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง เราถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกิน สนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน ค่าชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม รวมทั้งมนุษย์ก็ต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะ เป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ หรือความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมานี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงาน มองว่าองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ กระทำการต่าง ๆ ให้องค์การเจริญก้าวหน้า ตัวอย่างดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายใน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มา กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการให้รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ค่าชม การได้รับการยอมรับและการยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง สิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง ค่าชม การยกย่อง หรือ การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนงาน ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้ หัวหน้างานมองเห็นแล้วได้ความดีความชอบ เป็นต้น

ธรรมชาติของแรงจูงใจ

1. ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุล เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น คนที่ถูกทิ้งให้อยู่คนเดียวเกิดความต้องการความรักความสนใจจากผู้อื่น เป็นแรงผลักดันให้คน ๆ นั้นกระทำการบางอย่างเพื่อให้ได้รับความรักและความสนใจ ซึ่งความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรม กล่าวได้ว่าสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุ จุดหมายปลายทางที่ต้องการนั้น ส่วนใหญ่เกิดเนื่องมาจากความต้องการของบุคคล ความต้องการของคนเรามีหลายประเภท นักจิตวิทยาแต่ละท่านจะอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ กัน แต่โดยทั่วไปแล้วเราอาจแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท คือ ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เกิดจากธรรมชาติของร่างกาย เช่น ต้องการกินอาหาร หายใจ ขับถ่าย ของเสีย การเคลื่อนไหว พักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางสังคม และประเภทที่ 2 คือ

ความต้องการทางจิตใจ (Social or Psychological Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เช่น ต้องการความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัย การเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการอิสรภาพ และความสำเร็จในชีวิต

2. แรงขับ (Drives) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน คือ เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้น ๆ ไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เราเรียกว่า เป็นแรงขับ นอกจากนั้นแรงขับยังหมายถึงสภาพทางจิตวิทยาที่เป็นผลเนื่องมาจากความต้องการทางกาย เช่น ความหิว ทำให้เกิดสภาพทางจิตวิทยา คือ ใจสั่น ตาลอย หงุดหงิด หรืออารมณ์เสีย

3. สิ่งล่อใจ (Incentives) เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จัดเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การชักจูงให้คนมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยยกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงานให้เป็นที่ปรากฏ การประกาศเกียรติคุณ หรือการจัดสรรรางวัล ในการคัดเลือกพนักงานหรือบุคคลดีเด่นประจำปี การมอบโล่รางวัลแก่ฝ่ายงานที่มีผลงานยอดเยี่ยมในรอบปี ฯลฯ

4. การตื่นตัว (Arousal) เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมที่จะเคลื่อนไหว บุคลากรในองค์การถ้ามีการตื่นตัวในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ทำงานได้ดีขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า การตื่นตัวมี 3 ระดับ คือ การตื่นตัวระดับสูง การตื่นตัวระดับกลาง การตื่นตัวระดับต่ำ ระดับที่นักจิตวิทยาค้นพบที่ดีที่สุด ได้แก่ การตื่นตัวระดับกลาง ถ้าเป็นการตื่นตัวระดับสูง จะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเต้น ขาดสมาธิในการทำงาน ถ้าตื่นตัวระดับต่ำก็มักทำงานเฉื่อยชา และผลงานเสร็จช้า

5. การคาดหวัง (Expectancy) เป็นการตั้งความปรารถนา หรือการพยากรณ์ล่วงหน้าของบุคคล ในสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ตัวอย่างเช่น การที่คนงานคาดหวังว่า พวกเขาจะได้รับโบนัสประจำปีสัก 4-5 เท่าของเงินเดือน การคาดหวังดังกล่าวนี้ส่งผลให้พนักงานดังกล่าว กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ซึ่งบางคนก็อาจจะสมหวัง และมีอีกหลายคนต้องผิดหวัง

6. การตั้งเป้าหมาย (Goal Settings) เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคล จัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้น ในการทำงานธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพ ถ้าพนักงานหรือนักธุรกิจมีการตั้งเป้าหมาย ในการทำงาน จะส่งผลให้ทำงานอย่างมีแผนและดำเนินไปสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การและตัวของพนักงานเอง

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเยอร์คส์ เป็นทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักมากที่สุด ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด โดยมาสโลว์ ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ไว้ดังนี้ (กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น, 2559 : 304 - 306 ; ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์, ออนไลน์, 2563)

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ อีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงจะเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของบุคคล

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงขึ้นไป

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น 5 ประการ ได้แก่

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เสื้อผ้า ฯลฯ ความต้องการนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกกระทั่งถึงวัยชรา มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดไม่ได้ ถ้าอยู่ในสภาพที่ขาด ร่างกายจะกระตุ้นให้บุคคลทำกิจกรรมขนวนขายเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านี้ ถ้าต้องการในขั้นแรกนี้ไม่ได้รับการบำบัด ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้น

ลำดับที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพราะบุคคลไม่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนในการดำรงชีวิต เช่น การสูญเสียตำแหน่ง การขาดแคลนทรัพย์สิน การถูกขู่ขู่ขู่บังคับจากผู้อื่น มนุษย์จึงเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลักประกันชีวิต เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีการออมทรัพย์หรือสะสมทรัพย์ มีการประกันชีวิต ฯลฯ

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs or Belongingness) หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเพื่อน ไม่ต้องการรู้สึกเหงาและอยู่คนเดียว ดังนั้นจึงต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น เป็นสมาชิกกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนบ้าน กลุ่มสันทนาการ เป็นต้น ความรู้สึกผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่ออยู่ในกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มย่อมเกิดความรัก ความเอาใจใส่ และยอมรับซึ่งกันและกัน

ลำดับที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสภาพของตนเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ลำดับที่ 5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self – Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะรู้จักและเข้าใจตนเองตามสภาพที่แท้จริง เพื่อพัฒนาชีวิตของตนเองให้สมบูรณ์ (Self-fulfillment) รู้จักค่านิยม ความสามารถและมีความจริงใจต่อตนเอง ประารถนาที่จะเป็นคนที่ดีที่สุดในตัวเอง มีสติในการปรับตัว เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต และเผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและนำตื่นเต้น กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพ

แผนภาพที่ 2 – 1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow



ที่มา : สุธี ขวัญเงิน, 2559 : 156

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่มคือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่าความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอก ตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูงจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้วจะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาต่อมา

ทฤษฎี ERG ของเคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory)

เคลตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Alderfer) นักวิชาการแห่งมหาวิทยาลัย Yale ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการดำรงอยู่ความสัมพันธ์และความก้าวหน้า ที่เรียกรวมกันว่า ทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow โดย Alderfer สรุปว่าความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ (กิจจา บานชื่น และ กนิพนันต์ บานชื่น, 2559 : 307 ; ERG คืออะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG, ออนไลน์, 2562 ; ทฤษฎีอี-อาร์-จี (ERG Theory), ออนไลน์, 2563)

ระดับที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ยา เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในการใช้ชีวิต ความปลอดภัยของทรัพย์สิน สุขภาพ ประกัน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น เปรียบเทียบได้กับความต้องการระดับต้นของมาสโลว์ ตัวย่อคือ E

ระดับที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคม

เช่น ความรัก และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ซึ่งเปรียบเทียบได้กับความต้องการทางสังคมและความต้องการการยอมรับของมาสโลว์ ตัวย่อคือ R

ระดับที่ 3 ความต้องการเจริญเติบโต ก้าวหน้า (Growth Needs) คือความต้องการภายในเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนา และใช้ความสามารถของตัวเองได้ตามที่แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบเทียบได้กับความต้องการการยอมรับและความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต ตัวย่อคือ G

แผนภาพที่ 2 – 2 เปรียบเทียบระดับขั้นความต้องการระหว่างทฤษฎีของ Maslow กับ Alderfer

ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self – Actualization Needs)	G : Growth Needs ความต้องการเจริญเติบโต
ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs)	R : Relatedness Needs ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการทางสังคม (Self – Actualization Needs)	
ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)	E : Existence Needs ความต้องการดำรงชีวิตอยู่
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)	

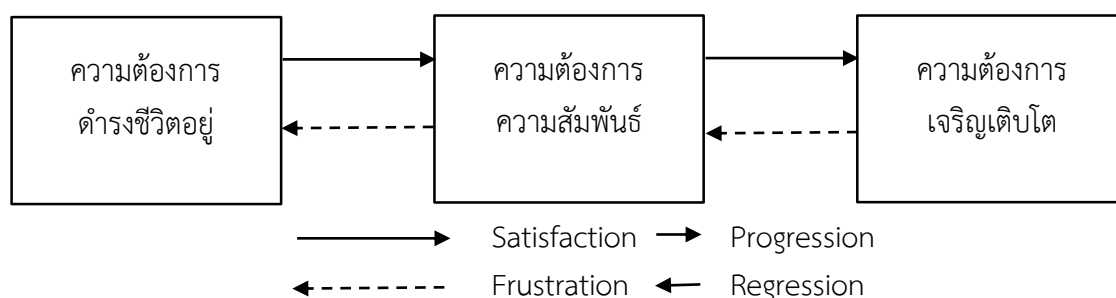
ที่มา : กฤษดา เขียววัฒนสุข, 2560 : 173.

ความแตกต่างระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับทฤษฎี ERG มีความแตกต่างกัน 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 Maslow ยืนยันว่าบุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่ 2 ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่า 1 ระดับ อาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่า 1 ระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G) ทำให้นักวิชาการหลายคนให้การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

แผนภาพที่ 2 – 3 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer



ที่มา : กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น, 2559 : 307

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two – Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจแบบสองปัจจัยในการทำงาน ซึ่งทำให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และมีได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง รวมทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างสรรค์ความพอใจได้ ดังนั้น การจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงต้องการจัดและกำหนดปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจและที่ใช้จูงใจให้มีทั้ง 2 อย่างควบคู่กัน ซึ่งสามารถแยกได้ดังนี้คือ (ณัฐสุมณ ลักษิกวาราสิริ และ สุันทา มุลทา, 2555 : 7 – 10 ; สุธี ขวัญเงิน, 2559 : 158 – 159)

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ คือปัจจัยที่องค์กรให้กับพนักงานซึ่งขาดไม่ได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบต่อองค์กร แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้เข้าไปก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือในตัวเองค์กรสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic Factor) ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

1.1 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือน (Salary) หากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกัน จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจกันได้ ซึ่งความเป็นจริงในบางบริษัท จะคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ของการปรับฐานเงินเดือนให้กับพนักงานที่เหมาะสม ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือน และตำแหน่งหากเข้าเกินไป เป็นการส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจกับพนักงาน เช่นกัน หรือแม้กระทั่งการจ่ายเงินเดือนให้กับพนักงานที่สูงเกินไปก็ไม่ได้ช่วยกระตุ้นให้เค้าทำงานได้ดีกว่าเดิม

1.2 นโยบายบริษัทและการบริหาร (Company Policies and Administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ และเป็นปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิผลต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัทที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกันไม่เป็นเอกภาพ ก็ไม่ได้เช่นกัน หากแต่ในทางทฤษฎีนี้ก็เชื่อว่า การเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้มาก ๆ ก็ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นเช่นกัน

1.3 ความสัมพันธ์ในหมู่พนักงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations) หากพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในบริษัทเป็นไปในด้านลบ เช่น เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน เอารอดเอาเปรียบ ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่ายขององค์กร หากในทางตรงกันข้ามในด้านบวกต่างคนต่างมีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งและกัน ย่อมจะสร้างบรรยากาศในบริษัทได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ แต่ หากมีด้านลบมากเกินไป ก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในองค์กร หรือกระตือรือร้นมากขึ้น

1.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน (Working Conditions) ในทางทฤษฎีนี้เชื่อว่า องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหามากนักต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไปหรือสะดวกสบายเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือรักองค์กรมากขึ้น

1.5 การควบคุมดูแลของหัวหน้างาน (Supervision) ในทฤษฎีนี้เชื่อว่า ปัจจัยนี้ องค์กรควรจัดให้มีแต่พอควร เช่น หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้าต้องสามารถแนะนำข้อมูล ทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปกครองที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป เช่น การล้วงลูก ไม่เชื่อมือลูกน้อง ต้องเข้ามาลงรายละเอียด ทำหน้าที่แทน ให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง หรือคิดวิเคราะห์ หรือออกความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ก็ไม่ได้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ หรือ เกิดความรักต่อองค์กรมากขึ้นได้

1.6 สถานภาพในการทำงาน (Status) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าองค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ การยกระดับสถานะของพนักงานตามตำแหน่ง เช่น การมีที่จอดรถของผู้บริหาร หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญต่อองค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเหล่านี้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เช่น

มีโครงสร้างองค์กรที่ลึกหรือหลายระดับชั้น (Bureaucracy) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีตำแหน่งหน้าที่ การงานที่มากพอ เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

1.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในทางทฤษฎีแล้ว ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่อง ความมั่นคงของพนักงาน เช่น ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี ขาดไม่ได้ แต่องค์กรไม่ควรใช้ การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น หรือภักดีต่อองค์กร มากขึ้น เช่น ระบบเกษียณอายุพนักงาน เป็นต้น

โดยปัจจัยสุขอนามัยนั้น ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิด ความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่าง มีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือ ทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร มากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจ หรือระดับ การโน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มักเรียกปัจจัยประเภทนี้อีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยภายใน (Intrinsic Factor)” ตัวอย่างของปัจจัยประเภทนี้ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ในทางทฤษฎีแล้วความสำเร็จใน การทำงานที่สามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอ ๆ ย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและ ปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามี ความสำคัญที่สุด พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

2.2 การได้รับการยอมรับ หรือการได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคล ทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้น เกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อถึงพนักงานให้ มีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

2.3 หน้าที่งานที่มีลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ (The Work Itself) หน้าที่งานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่าการที่น่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มี คุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ ปัจจัยนี้ทฤษฎีเชื่อว่า พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) ในทางทฤษฎีเชื่อว่าหากพนักงานรู้สึก ว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา การได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายงานให้ รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่ ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้นตามทฤษฎี

2.5 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Advancement) พนักงานรู้สึกว่าเขา มี ความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน

การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

2.6 ความเจริญความก้าวหน้าในการทำงาน (The Possibility of Growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ก็เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตัวเองรับผิดชอบ ทางพนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจในตัวเองมากขึ้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นแรกผู้บริหารต้องกำจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจ คือตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยสุขอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 2 คือ สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยสุขอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor (Theory X and Theory Y)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้อธิบายแบบของการบริหาร 2 แบบที่แตกต่างกันอย่างมากคือ ทฤษฎี X เป็นแบบเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือแบบมีส่วนร่วม แบบของการบริหารแต่ละแบบมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของคนดังนี้ (โชคชัย อาษาสนา, ออนไลน์, 2555)

ผู้บริหารแบบทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงาน ชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่ และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y เชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะมีแรงจูงใจด้วยตนเองและควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัล และผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับเมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเองได้ถูกต้อง รู้จักความสามารถของตนเอง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการทำงาน ในการบริหารนั้น มีการนำทฤษฎีเชิงจิตวิทยามาใช้จำนวนมาก เพราะการบริหารเป็นการทำงานกับ “คน” และทฤษฎีจิตวิทยาก็พูดถึงเรื่อง “คน” การศึกษาทฤษฎีจิตวิทยาที่เกี่ยวกับการควบคุมกำกับพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และภาวะผู้นำ จึงเป็นประโยชน์อย่างมากต่อผู้บริหาร Douglas McGregor ได้ค้นพบแนวคิด “พฤติกรรมองค์การ” และสรุปว่า กิจกรรมการบริหารจัดการล้วนมีสาเหตุรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (Human Behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y คือ

ทฤษฎี X (Theory X) คือคนประเภทเกียจคร้าน ในการบริหารจึงควรใช้มาตรการบังคับ มีระเบียบกฎเกณฑ์คอยกำกับ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษเป็นหลัก

ทฤษฎี Y (Theory Y) คือคนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานที่เหมาะสม ทำทนายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

สรุป Douglas McGregor เห็นว่าคนมี 2 ประเภท และการบริหารคนทั้ง 2 ประเภท ต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลายดังนี้ Nadler (1970 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 18) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือชุดของกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินการในเวลาที่กำหนดและออกแบบมา เพื่อทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม

McLagen (1989 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 19) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การบูรณาการโดยใช้การพัฒนาและการฝึกอบรม การพัฒนาสายอาชีพ และการพัฒนาองค์การ เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของปัจเจกบุคคลและองค์การ

Armstrong (1999 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 19) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องกับการจัดหาโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาและฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์การ ซึ่งเป็นการนำธุรกิจด้วยการพัฒนาคนตามกรอบกลยุทธ์

Mondy and Noe (2005 : 5 – 6) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่แค่การฝึกอบรม แต่ยังหมายรวมถึง การวางแผนงานอาชีพของพนักงาน การพัฒนากิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

สัมฤทธิ์ (2549 :198 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 19) เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการวางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบในการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามารถของพนักงานในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อการแข่งขันในอนาคต

พลอย สืบวิเศษ (2561 : 19) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาพนักงาน ทีมงานขององค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานหรือทีมงานให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะตามที่องค์กรต้องการ และสามารถนำศักยภาพที่ได้รับ การพัฒนานั้นไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานตามสายอาชีพให้มีผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร โดยมีระบบการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับและนำไปพัฒนาระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีลักษณะเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เป็นระบบและมีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กร

องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จาก Human Resource Wheel ของ McLagen (1989 อ้างถึงใน สุธินี ฤกษ์ขำ, 2557 : 11 – 107) แสดงถึงองค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development : T&D) หมายถึง กระบวนการในการส่งเสริมให้พนักงานได้ปรับปรุงและพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม หรือทัศนคติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ทั้งงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับงานที่อาจได้รับมอบหมายในอนาคต ซึ่งรูปแบบโครงการฝึกอบรมและพัฒนา ได้แก่ การบรรยาย การใช้กรณีศึกษา การใช้เกมส์ธุรกิจ การแสดงบทบาทสมมติ การใช้เหตุการณ์จำลอง การใช้ตัวอย่างพฤติกรรม การจัดลำดับความสำคัญของงาน การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน การหมุนเวียนงาน และการฝึกอบรมที่ใช้เทคโนโลยีเป็นพื้นฐาน

2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development : CD) จัดเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นการดำเนินการที่มีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มาปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงและมีความสำคัญเพิ่มขึ้นภายในเวลาที่กำหนด ทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่หยุดชะงักลง นอกจากนั้น การพัฒนาสายอาชีพยังมีความสำคัญต่อพนักงาน เพราะช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าทางสายอาชีพของตนเอง สามารถส่งผลถึงการธำรงรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ และช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กร

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการประยุกต์ใช้ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งเพื่อการพัฒนาให้องค์กรเองมีความพร้อมทั้งต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน และสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

กิจกรรมหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบไปด้วย 4 ระบบย่อย คือ ระบบการฝึกอบรม ระบบการศึกษา ระบบการพัฒนา และระบบการเรียนรู้ ซึ่งแต่ละระบบมีความสัมพันธ์กับองค์ความรู้ในวิทยาการด้านต่าง ๆ เช่น จิตวิทยาการเรียนรู้ การรับรู้ แรงจูงใจ พฤติกรรมองค์กร และการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ซึ่งแต่ละระบบมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ดังนี้ (พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 21 – 26)

ตารางที่ 2-1 กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความแตกต่างของแต่ละกิจกรรม

กิจกรรม	มุ่งเน้น	เชิงเศรษฐศาสตร์	การประเมินผล	ความเสี่ยง
การฝึกอบรม	งานในปัจจุบัน	เป็นค่าใช้จ่าย	จากการปฏิบัติ	ต่ำ
การศึกษา	ตัวบุคคล	การลงทุนระยะสั้น	จากการปฏิบัติในอนาคต	ปานกลาง
การพัฒนา	องค์การและสังคม	การลงทุนระยะยาว	ทำได้ยาก	สูง
การเรียนรู้	บุคคลทุกระดับในองค์การและสังคม	การลงทุนระยะยาว	จากการปฏิบัติในอนาคต	ปานกลาง

ที่มา : พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 21

1. การฝึกอบรม (Training)

Dessler (2003 : 187 – 188 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 21) เห็นว่าการฝึกอบรม หมายถึง วิธีการต่าง ๆ ที่ถูกนำมาใช้กับพนักงานใหม่หรือพนักงานปัจจุบัน เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันได้

สุจิตรา (2552 : 23 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 21) เห็นว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เฉพาะบุคคล เพื่อปรับเปลี่ยนและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ให้เหมาะสม อันจะก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนในพฤติกรรมและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

กระบวนการในการฝึกอบรม ประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม 2) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม 3) การบริหารหลักสูตรการฝึกอบรม และ 4) การประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

2. การศึกษา (Education)

Buckley and Caple (2007 : 6 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 22) ให้ความเห็นว่าการศึกษา คือ กระบวนการและชุดกิจกรรมที่มีเป้าหมายให้บุคคลมีความคุ้นเคยและพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความเข้าใจ ที่ไม่จำกัดอยู่เพียงแค่ขอบเขตของกิจกรรม แต่ครอบคลุมไปถึงความสามารถในการระบุมองหา วิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้

สุจิตรา (2552 : 26 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 22) ให้ความเห็นว่าการศึกษามีความหมายถึง กิจกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน นอกเหนือจากการมุ่งเน้นเฉพาะงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จุดเน้นของการจัดการศึกษา คือ การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการศึกษา การฝึกอบรมมุ่งเสริมสร้างความรู้ และทักษะให้แก่พนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นไปทำงานใน

ปัจจุบัน ส่วนการศึกษาเป็นการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ หรือเพื่อรองรับงานใหม่ในอนาคต นับเป็นการลงทุนระยะสั้นซึ่งสามารถประเมินผลได้จากการปฏิบัติงานในอนาคตอันใกล้ จึงมีความเสี่ยงระดับปานกลาง ทั้งนี้การศึกษาเป็นการให้ความรู้ในมุมกว้าง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานเพียงพอต่อการวิเคราะห์ปัญหา และเป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพตามความรู้ที่ได้ศึกษา เช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือไปศึกษาดูงาน เป็นต้น

3. การพัฒนา (Development)

Mondy and Noe (2005 : 202) ได้แสดงความเห็นว่า การพัฒนา คือ การเรียนรู้ที่นอกเหนือไปจากงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตในระยะยาว

สุจิตรา (2552 : 27 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 23) ได้แสดงความเห็นว่า การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง

กิจกรรมหลักของการพัฒนา แบ่งเป็น 3 กิจกรรม ดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นรายบุคคล เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมทราบถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง โดยใช้การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อช่วยในการเสริมสร้างจุดเด่นและปรับลดจุดด้อย เพื่อพัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การพัฒนาสายอาชีพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการส่วนบุคคลในเรื่องงานกับเป้าหมายขององค์การให้มีความสอดคล้องกัน เพื่อแสดงให้เห็นพนักงานทราบถึงตำแหน่งงาน บทบาท หน้าที่ และความก้าวหน้าตามสายอาชีพของตน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

3. การพัฒนาองค์การ เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานภายในองค์การ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับโครงสร้าง บทบาท หน้าที่ ตลอดจนกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรมและการพัฒนา การฝึกอบรมมุ่งเสริมความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานปัจจุบัน จึงสามารถประเมินผลได้ทันที ส่วนการพัฒนานั้นเป็นการเสริมความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อรองรับงานใหม่ในอนาคต ซึ่งยังไม่สามารถประเมินผลได้ทันที ต้องรอเวลาที่จะนำไปปฏิบัติในอนาคต ดังจะเห็นได้ว่า การพัฒนาเป็นการลงทุนระยะยาว ใช้เวลานาน ทำการประเมินผลได้ยาก และมีความเสี่ยงสูงที่จะไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แต่แรก เนื่องด้วยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ช่วยลดความจำเป็นในทักษะบางด้าน หรือการเปลี่ยนตลาดเป้าหมายใหม่ ซึ่งต่างไปจากตลาดเดิมที่ได้เตรียมบุคลากรไปพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เกี่ยวกับตลาดเดิมไว้ ทำให้บุคลากรที่ผ่านการพัฒนาแล้วนั้น อาจไม่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ หรือประสบการณ์ที่ได้พัฒนามาอย่างเต็มที่ตามที่วางแผนไว้ เป็นต้น

4. การเรียนรู้ (Learning)

DeSimone and Werner (2012 : 67 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 24) ได้แสดงความเห็นว่า การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างถาวรในพฤติกรรม ความคิด ความเข้าใจ หรือ เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

Robbin (2001 : 39 อ้างถึงใน พลอย สืบวิเศษ, 2561 : 25) ได้แสดงความเห็นว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมอย่างถาวร อันเป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับ

ระดับของการเรียนรู้ สามารถแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การเรียนรู้ระดับบุคคล : เป็นการเรียนรู้ลำดับแรก ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการของผู้เรียน 2) รูปแบบการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่เหมาะสม

2. การเรียนรู้ระดับกลุ่ม : เป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในทีมซึ่งสามารถทำได้โดยการเปิดกว้างทางความคิด มุมมอง แนวคิด และต้องสร้างคุณค่าของทีมให้อยู่เหนือกว่าคุณค่าของบุคคล โดยมีเทคนิคที่นิยมใช้คือ การเรียนรู้เป็นทีม อันประกอบด้วย การปฏิบัติโดยการค้นคว้าวิจัย การปฏิบัติจากผลการเรียนรู้ การปฏิบัติตามหลักวิทยาศาสตร์ และวิธีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

3. การเรียนรู้ระดับองค์การ : เป็นการจัดระบบการเรียนรู้ขององค์การ โดยให้มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์การ พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันทั้งจากการแข่งขัน การร่วมกันในการทำงาน และการศึกษาจากประสบการณ์ในอดีต ซึ่งกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับองค์การดังกล่าวนี้ จะสามารถขยายไปสู่การเรียนรู้และการทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นเครือข่ายได้ ทั้งนี้ องค์การต้องส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา โดยมีเทคนิคที่นิยมใช้ คือ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การใช้มาตรฐานเปรียบเทียบ การสอนงาน การเป็นที่เลี้ยง และการใช้แฟ้มงานเพื่อการพัฒนา เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สังเวียน เจริญจันทร์ (2540) ศึกษาเรื่องการพัฒนากำลังพลสำรอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนากำลังพลสำรองให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อระบบกำลังสำรอง มีจิตใฝ่ยอมรับการเตรียมกำลังตามแผนป้องกันประเทศ พบว่า เจ้าหน้าที่และกำลังพลสำรองมีความต้องการที่จะพัฒนาระบบกำลังสำรองและพัฒนาตนเองด้วย แต่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่หน่วยเหนือ หน่วยงานส่วนราชการอื่น ๆ ควรตอบสนองการปฏิบัติอย่างแท้จริง และควรเข้าใจถึงบทบาทความรับผิดชอบ แนวคิดในการเตรียมกำลังป้องกันประเทศร่วมกัน ตามแผนยุทธศาสตร์ป้องกันประเทศ ทุกฝ่ายควรกระตุ้นเตือนสร้างขวัญกำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกำลังพลสำรอง การพัฒนาต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหน่วยงานฝ่ายพลเรือน ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เพื่อให้การสนับสนุนและ

ดำเนินการตามกฎหมาย ประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับสมมติฐาน ดังนี้ (1) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังมีความรู้ ความเข้าใจต่อยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศน้อย ระบบกำลังพลสำรองเป็นระบบที่สำคัญ แต่งานกำลังพลสำรองมีความละเอียดอ่อนต้องมีการติดตามอย่างใกล้ชิด เพราะเป็นเรื่องที่ต้องสร้างความเข้าใจต่อหน่วยงานต่าง ๆ กำลังพลสำรองและบุคคลทั่วไป เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ระบบกำลังพลสำรองอย่างแท้จริง (2) ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ให้ความสำคัญต่อระบบกำลังพลสำรองน้อยมาก อาจเป็นเพราะไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และยุทธศาสตร์ในการป้องกันประเทศ และความจำเป็นของระบบกำลังพลสำรอง (3) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรกำกับดูแลและกระตุ้นการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามห้วงระยะเวลาอย่างสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้กำลังใจ (4) กำลังพลสำรองเกินกว่าร้อยละ 60 มีทัศนคติไม่ดีต่อระบบกำลังพลสำรอง สาเหตุมาจากการเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรองแล้วไม่ได้เกิดความประทับใจ และยังไม่คิดว่าเป็นความภาคภูมิใจ แต่ก็ยังมี กำลังพลสำรองบางส่วนที่ต้องการเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรอง

โยธิน ไพรพนานนท์ (2547) ศึกษาเรื่องการพัฒนากำลังพลสำรองของกองทัพบกไทย กรณีศึกษาเฉพาะ นศท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า นศท.มีทัศนคติส่วนใหญ่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกองทัพ (ร้อยละ 93.4) มีเหตุผลที่เข้ารับการศึกษาต่อในชั้นปีที่ 4 และ 5 เพราะได้ประดับยศเป็นว่าที่ร้อยตรี โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารว่าการฝึกสอนไม่ได้ผลเท่าที่ควร ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเพราะเครื่องช่วยฝึก/อุปกรณ์ไม่เพียงพอ หลักสูตรที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสมดี แต่ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน การฝึกวิชาทหารทำให้เยาวชนมีระเบียบวินัยมากขึ้น

บรรลือศักดิ์ ทัยสุวรรณ (2548) ศึกษาเรื่องการพัฒนาาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก พบว่า การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองตามแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก สามารถผลิตกำลังพลที่มีคุณภาพให้กับหน่วยกำลังประจำการ กำลังพลสำรองมีความเต็มใจที่จะสมัครเข้าสู่ระบบกำลังพลสำรอง มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของกองทัพ สามารถปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาความขาดแคลนกำลังพลบางอัตราได้ ช่วยประหยัดงบประมาณค่าสวัสดิการต่าง ๆ เอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพ และนำไปสู่ระบบกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพต่อไป การดำเนินการเหล่านี้จะสำเร็จลุล่วงได้ กองทัพบกควรที่จะปรับปรุงกฎหมายให้เอื้ออำนวยต่อประโยชน์การพัฒนาระบบกำลังพลสำรอง รองรับการพัฒนา ระบบกำลังพลสำรอง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญต่อระบบกำลังพลสำรอง ให้มีความรู้ความเข้าใจบุคลากรเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบระบบกำลังพลสำรอง สนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการให้เพียงพอ ปรับปรุงแก้ไขสิทธิประโยชน์และการสวัสดิการของกำลังพลสำรอง ปลุกฝังอุดมการณ์ให้เยาวชนและกำลังพลสำรอง กำหนดให้มีการเรียนการสอนเรื่องระบบกำลังพลสำรองในหลักสูตรต่าง ๆ

สัมพันธ์ ชนะวรรณ (2552) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในการเป็นกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ พบว่า การฝึก นศท. ในด้านนโยบายของกองทัพบก สอดคล้องกับนโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่กำหนดไว้ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเมือง ปลุกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ความศรัทธาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น

ประมุข 2) ด้านเศรษฐกิจ เน้นย้ำการให้ความรู้เรื่องการน้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ปลูกฝังการประหยัดอดออมและสอดแทรกความรู้และข้อมูลข่าวสารภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน 3) ด้านการทหาร นโยบายการฝึก นศท. ที่กองทัพบกกำหนด มีความชัดเจนให้การฝึกวิชาทหาร นศท. ต้องมีคุณภาพ อุดมการณ์ วินัย มีขวัญกำลังใจ และร่างกายแข็งแรง 4) ด้านสังคม จิตวิทยา การปลูกฝังและส่งเสริมให้มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย ความรับผิดชอบที่จะต้องมีต่อตนเอง ต่อครอบครัว ต่อสังคมและประเทศชาติ ปลูกฝังด้านคุณธรรมและจริยธรรม และ 5) ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การพลังงานและสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ควรมีการเพิ่มความรู้อย่างก้าวเข้าไปในหลักสูตร ด้านการฝึกควรมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการช่วยฝึก นำเครื่องช่วยฝึกที่ทันสมัยมาประกอบการฝึกด้วย ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ การพัฒนาการฝึก นศท. ในการเป็นกำลังสำรองเพื่อความมั่นคงแห่งชาติได้ครบถ้วน โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการฝึก นศท. ทั้ง 5 ด้าน เพื่อก่อให้เกิดความมั่นคงแห่งชาติอย่างแท้จริงและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

คเชนทร์ อาจคุ้มวงศ์ (2554) ศึกษาเรื่องการจัดการฝึก นศท. พบว่า นศท.จะต้องมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการที่จะเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เป็นผู้ที่มีความแข็งแรง จิตใจ เข้มแข็งสมเป็นทหาร เพื่อเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ ต้องปรับทัศนคติในการเข้ามาเรียนวิชาทหาร ไม่ใช่เพื่อได้รับสิทธิในการยกเว้นการคัดเลือกเป็นทหารกองประจำการ การฝึกต้องมีจำนวนนักศึกษาวิชาทหารเหมาะสมในแต่ละชั้นเรียน ไม่มากจนเกินที่ครูฝึกจะดูแลให้ทั่วถึง มีจำนวนครูฝึกที่เพียงพอและต้องมีทักษะความพร้อมในการสอน มีความรู้ความชำนาญในเนื้อหาที่สอนสามารถถ่ายทอดความรู้โดยสามารถประยุกต์และจัดทำสื่อการสอนที่เหมาะสมทันสมัย สร้างบรรยากาศในการฝึกสอนให้เป็นที่น่าสนใจต่อการเรียน

วันชนะ กลั่นพรมสุวรรณ (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในกองทัพบกไทย พบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในกองทัพบกไทย จากข้อค้นพบเชิงคุณภาพ พบว่าประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประการ คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาวิชาทหาร และข้อค้นพบเชิงปริมาณ ยืนยันว่าประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในกองทัพบกไทย ด้านผู้บังคับหน่วย ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ กระบวนการบริหาร การบริหารการเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติ และคุณธรรมของผู้บริหารตามแนวพระราชดำริเรื่องคุณธรรม 4 ประการ ด้านบุคลากร ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ การเป็นสมาชิกที่ดี ทัศนคติต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในกองทัพบกไทย ด้านผู้บังคับหน่วย ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำ ส่วนด้านบุคลากร ประกอบด้วย 4

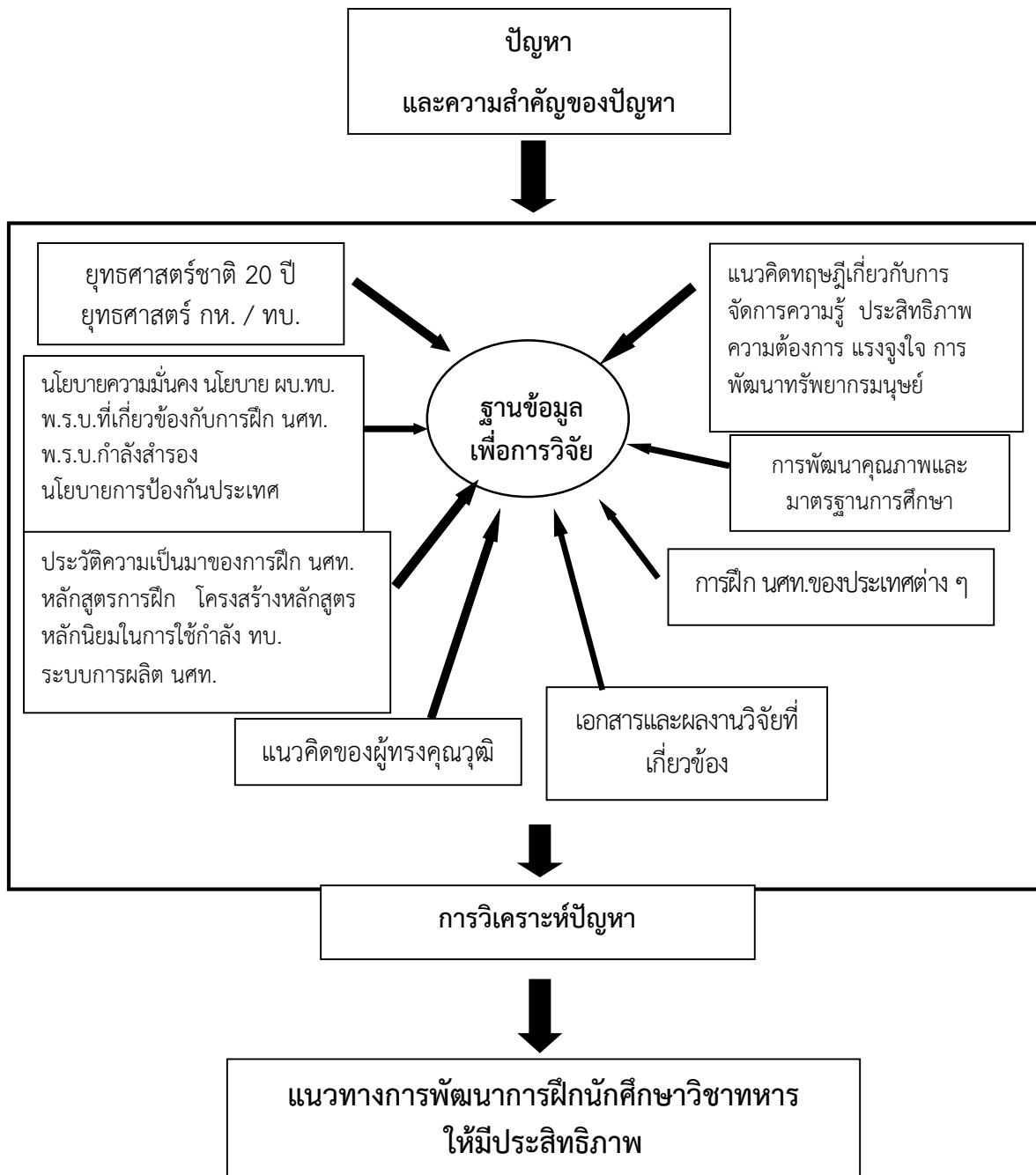
ตัวแปร คือ ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยตัวแปรด้านบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารมากที่สุดคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ตามลำดับ

ดร.ณ ยูทรวงษ์สุข (2556) ศึกษาเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย พบว่าการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองยังไม่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างของหน่วยงานในระบบกำลังสำรองยังไม่เหมาะสม ขาดความชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรการฝึกนศท.และหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรองยังไม่เหมาะสม และไม่ใช่วิธีการที่ใกล้เคียงหรือเหมือนกับกำลังประจำการ ทำให้กำลังพลสำรองไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลสำรองยังขาดแนวคิดและอุดมการณ์ในเรื่องความเสียสละเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง กฎหมาย กฎ ระเบียบมีความล้าสมัยไม่ทันต่อสภาวการณ์ในปัจจุบันและไม่สามารถรองรับการปฏิบัติในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรองขาดความต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เพื่อปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย จึงมีข้อเสนอ ดังนี้ แยกระบบการผลิตกำลังพลสำรองออกจากระบบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็นบุคคลและกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบ เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการฝึกในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษ ให้เกียรติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรอง ประสานประโยชน์กับกำลังพลสำรองและภาคส่วนอื่น ๆ และจัดสถานที่ฝึกกำลังสำรองให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่าง ๆ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาการฝึกไว้หลาย ๆ ช่วงเวลา ในแต่ละปี

สุภาพร อาศา (2558) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 13 พบว่า 1) การจัดทำห้องสมุดเพื่อให้นักศึกษามีโอกาสศึกษาความรู้เพิ่มเติมจากตำราเรียน ทำได้โดยจัดเสริมเข้าไว้ในห้องประวัติศาสตร์ 2) วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการฝึกศึกษา เช่น โพรเจ็คเตอร์ เครื่องเสียง แผนที่ เข็มทิศประกอบกล้องส่อง ควรให้ควบคุมการจัดหาโดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และให้เป็นอัตราการจัดอาวุธยุทโธปกรณ์ (อจย.) / อัตราการจัดสิ่งอุปกรณ์ (อสอ.) ของหน่วย เพื่อให้มีใช้ได้ตลอด เมื่อชำรุดมีการส่งซ่อมได้ 3) ฝ่ายอำนวยการมีการจัดทำบัญชีสิ่งอุปกรณ์ และมีเอกสารการเบิกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ไปใช้ โดยควรให้ครูฝึกวางแผนการเบิกจ่ายสิ่งอุปกรณ์ เครื่องช่วยฝึกที่จำเป็นไว้ล่วงหน้า ตามแผนการฝึกศึกษาที่กำหนดไว้ และควรปรับให้เป็นไปตามแนวทางการส่งกำลังบำรุงของกองทัพ 4) ศูนย์ฝึกฯ ควรดำเนินการจัดเวรรับผิดชอบและกำกับดูแลเรื่องการรักษาความสะอาดบริเวณห้องเรียนและห้องน้ำที่นักศึกษาวิชาทหารใช้ อีกทั้งซ่อมบำรุงให้ใช้ได้จริงทุกห้อง 5) ศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ควรจัดสร้างที่พักของครูฝึกและนักศึกษาวิชาทหาร รวมทั้งกองอำนวยการฝึกเป็นอาคารถาวรในสถานที่ฝึกภาคสนาม

ยุทธชัย เทียรทอง (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ พบว่านักศึกษาวิชาทหารที่จบการศึกษาชั้นปีที่ 3 ไม่มีความสามารถเป็นผู้บังคับหมู่ตามนโยบายกองทัพ จึงสมควรยกเลิกการยกเว้นการเกณฑ์ทหารกับนศท.ที่จบแค่ชั้นปีที่ 3 เท่านั้น ทั้งนี้มีสาเหตุเดียวกันคือ นศท. สมัครด้วยวัตถุประสงค์ที่ต้องการยกเว้นการเกณฑ์ทหารเท่านั้น ทำให้ขาดความตั้งใจเรียน เกิดความเบื่อหน่ายในการเรียน หากมีการยกเลิกการเกณฑ์ทหารในชายไทย พบว่าการสมัครเรียน นศท.ก็จะลดลงด้วย นศท.ชั้นปีที่ 3 ยังขาดความเข้าใจในเรื่องกำลังสำรอง ครูฝึกให้คะแนนกับ นศท. ต่ำกว่า 6 คะแนนจาก 10 ด้านครูฝึกพบว่าส่วนใหญ่มาจากสายงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรับหรือราชการสนาม ทำให้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์จากงานเดิม ไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานสอน นศท. ส่วนใหญ่ของครูฝึกย้ายมาทำงานจากเหตุผลอื่นที่มีไขความถนัดในงาน ครูฝึกที่ผ่านงานรับหรือราชการสนามมีจำนวนน้อยมาก ดังนั้นครูฝึกจึงควรมีประสบการณ์และความรู้โดยตรง จากโรงเรียนประจำเหล่าเพื่อประสิทธิภาพในการสอน นศท. ผู้ปกครองส่วนใหญ่มองว่าการเรียน นศท. เสียเวลาการเรียนสายสามัญ แต่ยังคงให้บุตรหลานสมัครเรียน นศท. เนื่องจากได้รับการยกเว้นการเกณฑ์ทหาร

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สรุป

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน จำเป็นต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งทางกระทรวงกลาโหมและส่วนราชการในกระทรวงกลาโหมได้นำไปใช้ในการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงานที่เกี่ยวข้องในระดับรองให้สอดคล้องกัน โดยจะเห็นได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ กท. ยุทธศาสตร์ ทบ. ตลอดจนนโยบายความมั่นคงแห่งชาติและการป้องกันประเทศ ล้วนมีการกล่าวถึงการรักษาความมั่นคงของรัฐ การพิทักษ์ รักษา และเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ และการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

กองทัพบกมีหน้าที่ในการจัดเตรียมกำลังทางบกไว้จำนวนหนึ่งให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติ และเตรียมระดมสรรพกำลังให้สอดคล้องกับแผนการใช้กำลังหรือแผนป้องกันประเทศ ระบบกำลังสำรองของไทยจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและป้องกันประเทศ นักศึกษาวิชาทหารก็เป็นส่วนหนึ่งในกำลังพลสำรองของกองทัพบก ถือเป็นพลังอำนาจของชาติ กองทัพบกจึงให้ความสำคัญและถือว่าเป็นกลุ่มเยาวชนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การพัฒนากำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารโดยการฝึกนักศึกษาวิชาทหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกฯ ปัญหาข้อขัดข้อง ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพบกในการพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นพลเมืองที่ดี และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตต่อไป

บทที่ 3

การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

ประวัติความเป็นมาของการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

กิจการเสือป่า

ในปี พ.ศ. 2454 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว พระบิดาแห่งกิจการรักษาดินแดน ได้ตระหนักถึงภัยการรุกรานจากภายนอกประเทศ จึงทรงพระราชทานกิจการรักษาดินแดนอย่างเป็นทางการ คือ กิจการเสือป่า เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2454 ด้วยวัตถุประสงค์จะฝึกหัดคนไทย ที่ไม่ได้เข้ารับราชการทหาร ให้มีร่างกายที่แข็งแรง มีความรู้เรื่องอาวุธ และวิธีรบ ตลอดจนลดอันตรายต่าง ๆ เพื่อให้มีระเบียบวินัย และเป็นผู้นำที่ดี (ประสพ บุญศิริ, 2528 : 3)

กิจการยุวชนทหาร

วีรกรรมของยุวชนทหารเมื่อครั้งสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพญี่ปุ่นได้บุกรุกประเทศไทย ทำลายความเป็นกลาง โดยยกพลขึ้นบกบนพื้นแผ่นดินไทยหลายแห่งด้วยกัน เมื่อ 8 ธันวาคม 2484 ตอนเช้ามีที่จังหวัดชุมพร หน่วยยุวชนทหารจังหวัดชุมพร มีกำลังพลประมาณ 1 หมวด โดยการนำของ ร.อ.ถวิล นิยมเสน หัวหน้าหน่วยยุวชนทหารจังหวัดชุมพร ได้นำกำลังเข้าขัดขวางการรุกรานของทหารญี่ปุ่นโดยเข้าตรึงกำลังของข้าศึกไว้ ณ บริเวณสะพานคลองท่านาสังข์ กำลังยุวชนทหารเพียง 1 หมวดนี้ สามารถขัดขวางมิให้ทหารญี่ปุ่นซึ่งมีกำลังมากกว่าหลายเท่า ทั้งกำลังพลและอาวุธยุทโธปกรณ์ ไม่สามารถนำกำลังข้ามได้ หน่วยยุวชนทหารได้ทำการสู้รบรอเวลาจนกระทั่งกำลังส่วนหนึ่งของจังหวัดชุมพรได้มาเสริมกำลังและสับเปลี่ยนให้ ซึ่งผลจากการปฏิบัติการรบทำให้ ร.อ.ถวิล นิยมเสน และยุวชนทหาร 3 นาย ต้องเสียชีวิต ซึ่งวีรกรรมครั้งนั้นเป็นที่สรรเสริญของคนไทยมาจนทุกวันนี้และนอกจากนี้ยุวชนทหารก็ได้พลีชีพเพื่อชาติสร้างวีรกรรมปกป้องแผ่นดินไทยจากการรุกรานของญี่ปุ่นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช, ปัตตานี ฯลฯ อีกด้วย

ยุวชนทหารของไทยนิยมฝึกกันมาก นักเรียน นิสิต นักศึกษา มีความกระตือรือร้นที่จะสมัครเป็นยุวชนและยุวนารี และกระทรวงศึกษาธิการก็ให้การสนับสนุน ผู้ที่สอบวิชาทหารได้คะแนนก็ไปเพิ่มวิชาสามัญด้วย ถ้าหากสอบวิชาทหารตกก็พากันตกวิชาสามัญด้วย ทำให้ยุวชนตั้งใจเรียน ผลการศึกษาได้ผลดี พ.ศ.2488 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลง กิจการยุวชนทหารได้สลายตัวเพราะการบีบบังคับของฝ่ายสัมพันธมิตร ด้วยเหตุผลทางการเมืองในปัญหาที่ว่ากิจการยุวชนทหารเป็นพฤติการณ์หนึ่งของลัทธิเผด็จการ ยุวชนทหารก็ยังจารีกอยู่ในความทรงจำคนไทยตราบเท่าทุกวันนี้ เมื่อกรมยุวชนทหารที่เปลี่ยนชื่อมาเป็นกรมเตรียมทหารล้มเลิกในปี พ.ศ.2488 ได้โอนกิจการและเจ้าหน้าที่ตลอดจนทรัพย์สินต่าง ๆ ทั้งสิ้นให้กรมสารวัตรทหาร เพื่อปฏิบัติตามความจำเป็นทางการเมืองทั้งภายในและระหว่างประเทศ

เมื่อกิจการเสือป่าได้ทรุดโทรมสลายตัวไป แต่มิได้หมายความว่าหลักการสำคัญได้สลายตามไปด้วย จึงได้คิดจัดตั้งกรมยุวชนทหารขึ้น ซึ่งปรารถนาจะให้กรมนี้เป็นเครื่องจักรผลิตนายทหารชั้นผู้บังคับหมวด ดังนั้นในเดือน มิถุนายน 2478 กระทรวงกลาโหมได้เริ่มมีการฝึกวิชาทหารให้นักเรียน โดยกำหนดความมุ่งหมายไว้ดังนี้ “ ด้วยทางราชการได้พิจารณาความผันแปรเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันรู้สึกเป็นที่แน่ใจว่าอย่างไรก็ตามก็จะต้องเกิดสงครามขึ้นอีก รูปของสงครามคราวต่อไปจะร้ายแรงกว่าที่แล้ว ๆ มาเป็นอันมาก เพราะไม่ด้วยความเจริญแห่งอาวุธและวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการรบเท่านั้น แต่จะต้องเป็นชาติต่อชาติรบกัน เพราะฉะนั้นจึงมีความจำเป็นโดยแท้ที่เราทั้งหลายทุกคนต้องเตรียมตัวหัดการรบไว้ให้พร้อม เราทุกคนในชาติจักได้ช่วยกันสู้รบอย่างเต็มที่ คือ พวกเราต้องเป็นทหารของชาติทุกคนทั้งแผ่นดินนั่นเอง ”

กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร

เมื่อ พ.ศ. 2491 หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้ยุติลงแล้วประมาณ 3 ปี พล.ท. หลวงชาตินันทรบริษฏมณตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้พิจารณาเห็นว่า การสงครามในอนาคตนั้นพลเมืองทุกคน ไม่จำกัดเพศวัย และไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดย่อมจะต้องมีส่วนร่วมในสงครามทั้งนั้น การที่จะเตรียมป้องกันประเทศให้พร้อมสรรพสมบูรณ์ทุกสิ่งทุกอย่างย่อมกระทำไม่ได้ เพราะกำลังงบประมาณของประเทศจำกัด ดังนั้น จึงต้องหาอุบายอย่างอื่นที่จะทำให้ได้รับประโยชน์สมความมุ่งหมาย ให้ได้บุคคลสำหรับทำหน้าที่อย่างทหารในยามสงครามเป็นจำนวนมาก โดยใช้เงินเพียงจำนวนเล็กน้อย การที่จะกระทำเช่นนั้นได้ก็ด้วยจัดการฝึกพลเมืองซึ่งมีอายุอยู่ในขีดความสามารถที่จะได้รับการฝึกวิชาทหารได้เข้ารับการฝึก เพื่อให้รู้จักหน้าที่ของทหารซึ่งจะต้องเข้าร่วมกองทัพประจำการในยามสงคราม กล่าวคือ เมื่อเกิดสงครามขึ้นบุคคลเหล่านั้นสามารถทำการรบตามแผนการซึ่งกำหนดไว้แล้ว ตั้งแต่มุ่งปฏิบัติได้ทันที วิธีดังกล่าวจำเป็นต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันไปจึงจะเป็นผลสำเร็จได้ตามความมุ่งหมาย เพราะจะต้องขึ้นอยู่กับการยอมเสียสละงานอาชีพของแต่ละคน จึงจำเป็นต้องใช้เวลาอันจำกัด ฉะนั้นผู้มีหน้าที่ในการฝึกอบรมต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทั้งต้องทรหดอดทนต่อการทำงานเป็นพิเศษ

ความมุ่งหวังที่จะได้ผู้ฝึกอบรมดังกล่าว จำเป็นต้องจัดให้มีแหล่งสำหรับอำนวยความสะดวกขึ้น โดยเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ กรมการรักษาดินแดนจึงได้กำเนิดขึ้นเป็นครั้งแรก โดยเป็นส่วนราชการกระทรวงกลาโหม ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบป้องกันราชอาณาจักร พ.ศ.2491 มาตรา 6 ซึ่งจัดเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 54/2477 ลง 13 ก.พ. 91 โดยได้ยุบกรมสารวัตรทหารและแปรสภาพกรมการสารวัตรทหารเป็น กรมการรักษาดินแดน มีหน้าที่ “เกี่ยวกับกิจการรักษาดินแดนเพื่อเป็นอุปกรณ์กองทัพ” ตั้งอยู่ในบริเวณมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้ยกป้ายขึ้นเมื่อ 19 พ.ค. 91

ในระยะแรก กรมการรักษาดินแดนมีความประสงค์จะฝึกสอนนักศึกษาวิชาทหารให้นักเรียนที่กำลังเรียนอยู่ในโรงเรียนชั้นเตรียมอุดมศึกษาและนิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นผู้บังคับหมู่ และผู้บังคับหมวดได้ตามลำดับ ในระยะต่อมาเมื่อได้ดำเนินการฝึกวิชาทหารตามแผนปฏิบัติหน้าที่ในชั้นแรกแล้วก็จะดำเนินการฝึกอบรมชายฉกรรจ์ให้มีความรู้ความสามารถในการรบ เพื่อเป็นการช่วยเหลือ ส่งเสริม และทดแทนกำลังกองทัพประจำต่อไป พ.ศ. 2492 กรมการรักษาดินแดน ได้เปิดการฝึกวิชาทหารเป็นครั้งแรกให้นักเรียน นิสิต นักศึกษา

ในสถานศึกษาบางแห่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัดพระนคร ธนบุรี เชียงใหม่ นครราชสีมา และนครศรีธรรมราช
 หนึ่ง เนื่องจากลัทธิบางอย่างอันควรมีควรได้ของนักศึกษาวิชาทหารและผู้สำเร็จการศึกษา
 วิชาทหารแล้ว เช่น การยกเว้นไม่เรียกเข้ากองประจำการในระหว่างรับการฝึกวิชาทหารและ
 การลดหย่อนวันเข้ารับราชการในกองประจำการ ตลอดจนยศทหารของผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหาร
 ซึ่งจะต้องออกเป็นพระราชบัญญัติ ดังนั้น จึงได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหารขึ้น เมื่อวันที่
 15 เมษายน 2494 นับได้ว่าได้รับความนิยมนอกจากผู้รับการฝึกยุทธนาทหารเป็นอันมาก และเพื่อ
 เป็นการเผยแพร่วิชาทหารแก่ประชาชนทั่ว ๆ ไป กรมการรักษาดินแดนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ทำพระจันทร์ในเวลาต่อมา

พ.ศ. 2494 ได้เปิดการฝึกผู้บังคับหมู่ต่างจังหวัดขึ้นอีกที่จังหวัดอุบลราชธานี และได้เปิด
 โรงเรียนยิงปืนสำหรับนักศึกษาวิชาทหารและประชาชนเพื่อฝึกหาความชำนาญในการใช้อาวุธปืน
 และแข่งขันประลองการแม่นปืนเป็นครั้งคราว

พ.ศ. 2496 กองทัพบกได้กำหนดให้กรมการรักษาดินแดนมีหน้าที่ “เกี่ยวกับกิจการ
 รักษาดินแดนเพื่อเป็นการส่งเสริมของกองทัพในการป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการในเรื่อง
 การฝึกบุคคลเป็นผู้บังคับบัญชาสำรอง”

พ.ศ. 2497 ทางราชการได้ออกพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ฉบับที่ 2) แก้ไข
 เพิ่มเติม พ.ร.บ. ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2494 โดยมีสาระสำคัญคือ บังคับให้นิสิตและนักศึกษา
 ของมหาวิทยาลัยที่ลงบัญชีทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้ว มีหน้าที่
 เข้ารับการฝึกวิชาทหารทุกคน และให้ถือว่าเป็นทหารกองประจำการตลอดระยะเวลาที่เป็นนิสิต
 นักศึกษาในมหาวิทยาลัยและให้ขึ้นทะเบียนกองประจำการเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ เมื่อสำเร็จ
 การศึกษาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยปริญญา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา
 ให้ส่งตัวเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรในกระทรวงกลาโหม มีกำหนดไม่เกิน 2 ปี

พ.ศ. 2498 ได้ย้ายกรมการรักษาดินแดนไปตั้งใหม่ในสวนเจ้าเชตุพนกรมทหารราบที่ 1
 กองพันที่ 4 มหาดเล็กรักษาพระองค์ จนถึงปัจจุบันนี้

พ.ศ. 2501 กระทรวงกลาโหมได้ออกระเบียบกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองทัพบก
 พ.ศ. 2501 ข้อ 34 ดังนี้ รด.มีหน้าที่ส่งเสริมกำลังกองทัพในการป้องกันราชอาณาจักร วางแผน
 อำนาจการ ประสานงานและดำเนินการฝึกบุคคลเป็น ผบช. สำรอง กับวางแผน อำนาจการ
 ประสานงานและกำกับการฝึกนายทหารนายสิบกองหนุนในเวลาปกติ

พ.ศ. 2503 ได้มีการยกเลิก พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2494 และ พ.ร.บ.
 ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2497 โดยกำหนด พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503
 มีสาระสำคัญ คือ ให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยไม่ถูกบังคับให้เข้ารับราชการเป็น
 นายทหารในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2521 ได้มีการแก้ไข พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ซึ่งมีข้อสรุป
 ได้ดังนี้

1. ให้กองทัพบกรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตร
 ที่กระทรวงกลาโหมกำหนด
2. บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างรับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตร ให้เรียกว่า “นศท.” และ
 ในการฝึกวิชาทหารให้ นศท. อยู่ในความปกครองของกองทัพบก

3. การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารและการปกครอง นศท. ให้เป็นไปตามที่ กองทัพบกกำหนด

4. เพื่อประโยชน์ในการฝึกวิชาทหาร กองทัพบกมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความสามารถ เป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หรือผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารเป็นการประจำ หรือเป็นการชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือในการปกครองนักศึกษาวิชาทหารได้และเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม การฝึกวิชาทหารโดยผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนด เป็นผู้กำกับนักศึกษา วิชาทหารพิเศษได้

5. บุคคลซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วยกำกับนักศึกษา วิชาทหารพิเศษ ต้องมีลักษณะ คุณสมบัติ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามที่กองทัพบกกำหนด

6. การแต่งตั้งและถอดถอนบุคคลดังกล่าวในข้อ 5 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีและ เงื่อนไขที่กองทัพบกกำหนด

การดำเนินการฝึกวิชาทหารและการจัดหน่วยได้วิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบันนี้

การศึกษาวิชาทหารหญิง

กรมการรักษาดินแดนเปิดรับสมัครนักศึกษาเข้าศึกษาวิชาทหารหญิงครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2528 โดยได้เปิดรับสมัครนักศึกษาวิชาทหารหญิงขึ้นเป็นครั้งแรก โดยใช้อักษรย่อว่า นศท.ญ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ถึง 5 เมื่อเรียนจบหลักสูตร 3 ปี มีวุฒิระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจะได้รับการแต่งตั้งยศเป็นสิบเอก นักศึกษาวิชาทหารหญิงที่มีความประสงค์หรือสนใจฝึก เรียนต่อชั้นปีที่ 4 ถึง 5 และมีวุฒิการศึกษาตั้งแต่อนุปริญญาตรีขึ้นไป จะได้รับการแต่งตั้งยศเป็น ว่าที่ร้อยตรี เหมือนกับนักศึกษาวิชาทหารชาย เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรีอีก แนวทางหนึ่ง

ปัจจุบันการฝึกวิชาทหารเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาที่นิยมเรียนของคนหนุ่มสาว กรมการรักษาดินแดนจึงดำเนินการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับการฝึกนักศึกษาหญิง เพื่อเป็น การส่งเสริมบทบาทสตรีให้มีสิทธิในการเลือกเรียนให้เท่าเทียมบุรุษ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาหญิงได้มีความรู้วิชาทหารเบื้องต้น แบบธรรมเนียมการบรรเทา สาธารณภัย การปฐมพยาบาล และเวชกรรมป้องกัน มีระเบียบวินัย เสริมสร้างสุขภาพพลานามัยให้ แข็งแรง

2. ปลูกฝังให้มีความเชื่อมั่นในกองทัพและมีความรู้ความสามารถที่จะเข้ารับใช้ ประเทศชาติในด้านการข่าวและอาสาสมัครสนับสนุนทางการช่วยรบได้เมื่อมีความจำเป็น

3. สร้างจิตสำนึกของนักศึกษาวิชาทหารให้มีอุดมการณ์ความเลื่อมใสในการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เทิดทูนและยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

4. เพื่อให้นักศึกษาวิชาทหารได้รับความรู้ทั่วไป โดยสอดคล้องกับการพัฒนาไปสู่การสงครามในอนาคต

พระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 (ราชกิจจานุเบกษา, 2503 : 31 – 35) สรุปมาตราที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้

มาตรา 4 ให้กองทัพบกัรบผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหาร ตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างรับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรให้เรียกว่านักศึกษาวิชาทหาร และในเวลาฝึกวิชาทหารให้นักศึกษาวิชาทหารอยู่ในความปกครองของกองทัพบก

การดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหารและการปกครองนักศึกษาวิชาทหาร ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่กองทัพบกกำหนด

มาตรา 4 ทวิ เพื่อประโยชน์ในการฝึกวิชาทหาร กองทัพบกมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารหรือผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร เป็นการประจำหรือเป็นการชั่วคราวเพื่อช่วยเหลือในการปกครองนักศึกษาวิชาทหารได้ และเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร กองทัพบกมีอำนาจแต่งตั้งบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการปกครองและการฝึกนักศึกษาวิชาทหารโดยผ่านการฝึกอบรมครบตามหลักสูตรที่กองทัพบกกำหนด เป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษได้

บุคคลซึ่งจะได้รับแต่งตั้งเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หรือผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ ต้องมีลักษณะ คุณสมบัติ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามที่กองทัพบกกำหนด

การแต่งตั้งและถอดถอนบุคคลดังกล่าวในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กองทัพบกกำหนด

มาตรา 5 การเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ให้กระทำโดยวิธีสมัคร

มาตรา 6 บุคคลผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหารต้องมีลักษณะคุณสมบัติ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 6 ทวิ บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารต้องมีลักษณะ คุณสมบัติ และอยู่ภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 6 ตริ บุคคลซึ่งพ้นจากการฝึกวิชาทหาร ได้แก่ ผู้ซึ่งมีลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 7 บุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามมาตรา 6 ทวิ ย่อมได้รับยกเว้นการเรียกมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการในยามปกติตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

บุคคลซึ่งพ้นจากการฝึกวิชาทหารตามมาตรา 6 ตริ ย่อมไม่ได้รับยกเว้นตามวรรคหนึ่ง

มาตรา 8 บุคคลซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด จะได้รับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกฎหมายว่าด้วยยศทหาร

มาตรา 10 เมื่อมีความจำเป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมีอำนาจสั่งให้นักศึกษาหรือนิสิตซึ่งเรียนสำเร็จตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่มีมาตรฐานชั้นปริญญา อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา เข้ารับการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ในระหว่างที่เข้ารับการฝึกวิชาทหารให้ถือว่าเป็นทหารกองประจำการ และเมื่อสำเร็จการฝึกวิชาทหารแล้ว จะให้เข้ารับราชการทหารในสังกัดกระทรวงกลาโหมในฐานะนายทหารสัญญาบัตรก็ได้

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2516

ส่วนที่เพิ่มเติมคือ มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะ คุณสมบัติและเงื่อนไขของบุคคลซึ่งอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหาร และบุคคลซึ่งพ้นจากการฝึกวิชาทหาร รวมทั้งหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลซึ่งอยู่ในกฤษฎีการะหว่างการฝึกวิชาทหารและบุคคลซึ่งพ้นจากการฝึกวิชาทหาร ตลอดจนการได้รับยกเว้นและไม่ได้รับยกเว้นการเรียกมาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการในยามปกติ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารของบุคคลดังกล่าว

พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2521

พระราชบัญญัติฉบับนี้มีการยกเลิกบางข้อความและกำหนดให้กองทัพบกเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหาร และให้อำนาจกองทัพบกในการแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร เพื่อช่วยเหลือทางราชการในด้านการปกครอง บังคับบัญชา นักศึกษาวิชาทหาร และแต่งตั้งผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารด้วย

2. พระราชบัญญัติเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหารและเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2521

พระราชบัญญัติเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหารและเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2521 (ราชกิจจานุเบกษา, 2521 : 13 – 15) มีสาระสำคัญดังนี้

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“เครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหาร” หมายความว่า เครื่องแบบทั้งหลายที่กำหนดในกฎกระทรวงให้นักศึกษาวิชาทหารแต่ง “เครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร” หมายความว่า เครื่องแบบทั้งหลายที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วยผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หรือผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษแต่ง

มาตรา 4 ประเภท ชนิด และลักษณะของเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหารหรือเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารว่าจะสมควรอย่างไร แต่งได้ในโอกาสใด และเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 5 ผู้ใดไม่มีสิทธิแต่งเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหารหรือเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร แต่งหรือแต่งเลียนเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหาร หรือเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร โดยเจตนาให้ผู้อื่นหลงเชื่อว่าเป็นนักศึกษาวิชาทหาร ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ผู้ช่วย

ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หรือผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารพิเศษ แล้วแต่กรณี ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ผู้กระทำได้กระทำภายในเขตซึ่งได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกหรือในเวลาสงคราม หรือเพื่อกระทำความผิดทางอาญา ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงห้าปี หรือปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

การผลิตกำลังพลสำรอง

1. ความหมายและหลักการของระบบกำลังสำรอง

ในปัจจุบันกองทัพไทยมีกำลังประจำการเพียงพอ และมีความพร้อมในการป้องกันภัยจากการคุกคามหรือการรุกรานจากศัตรูทั้งภายในและภายนอกประเทศ แต่อย่างไรก็ตามเพื่อความอยู่รอดของประเทศชาติ กองทัพไทยจึงจัดเตรียมกำลังประจำการไว้ในยามปกติ ให้เหมาะสมกับฐานะทางการเงินของประเทศ และเพียงพอเพื่อใช้ปฏิบัติการกิจในยามปกติ กับเป็นโครงสร้างสำหรับการฝึกและขยายกำลังต่อไป

กำลังสำรอง หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการ เป็นกำลังที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ประกาศกฎอัยการศึก ประกาศภาวะฉุกเฉินหรือในขณะปฏิบัติด้วยการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ เพื่อปกป้องคุ้มครองเอกราชและอธิปไตยของชาติ เพื่อปราบปรามคอมมิวนิสต์ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ กำลังสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ของชาติและเป็นพลังอำนาจทางทหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น ความพร้อมรบในการใช้กำลังสำรองเพื่อการป้องกันประเทศในยามสงครามจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งที่กองทัพจะต้องจัดเตรียมและดำเนินการตั้งแต่มยามปกติ เพื่อให้พร้อมทำการเรียกพลหรือระดมพลในยามสงครามได้ทันต่อสถานการณ์ สำหรับกำลังสำรองที่จะให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องจัดให้มีการฝึก และจัดระบบการควบคุมตั้งแต่มยามปกติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเรามีกำลังพลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอในการป้องกันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นจึงนับได้ว่ากำลังสำรองมีความสำคัญต่อกองทัพและความมั่นคงของชาติเป็นอย่างยิ่ง กำลังสำรองทางทหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพลังอำนาจของชาติ หรืออาจจะกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ากำลังสำรองนั้นเป็นกระดูกสันหลังของกองทัพ ทั้งนี้เพราะกำลังสำรองเป็นส่วนค้ำจุนให้กองทัพของชาติมีกำลังเข้มแข็ง สามารถทำการรบได้โดยต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน ชาติที่สามารถจัดระเบียบกำลังสำรองได้เรียบร้อยและมีการฝึกซ้อมตั้งแต่มยามปกติอยู่เสมอจะสามารถเรียกพลหรือระดมพลได้ทันที ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อกำลังอำนาจของชาติทางทหาร

กองทัพบกได้จัดเตรียมกำลังพลสำรองไว้เช่นเดียวกับกำลังพลประจำการ มีทั้งกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร นายทหารประทวนและนายทหารสัญญาบัตร ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกองทัพบกในการใช้กำลังพลสำรองเพื่อการป้องกันประเทศ สำหรับกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารคือ สิบตรีกองประจำการกองหนุนและพลทหารกองหนุน ประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน คือ นักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยมีโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร,

ศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก และหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก เป็น ผู้รับผิดชอบดำเนินการฝึก (นรต., 2556 : 197)

2. ที่มาและแหล่งกำเนิดกำลังพลสำรอง

2.1 ที่มาของกำลังพลสำรอง

ตาม พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 หมวด 2 กล่าวถึงการรับบุคคลเข้าเป็น กำลังพลสำรองไว้ดังนี้ 1) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน ข้อบังคับ เช่น เป็นผู้ที่ไม่เป็นโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร หรือ 2) คัดเลือกจากทหารกองหนุน ประเภทที่ 1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หรือทหารกองเกิน ตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ.2497 และคัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตร นอกกอง ตามข้อบังคับทหารว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร พ.ศ.2482 โดยจะได้ ทำการบันทึกไว้ในบัญชีคุม

2.2 แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรอง (ร.กสร., 2550 : 12 - 19)

กำลังพลสำรองเป็นกำลังที่กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เตรียมไว้ ใช้ในยามสงคราม หรือในยามที่ประเทศชาติอยู่ในภาวะคับขัน การที่จะได้มาซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้ อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และระบบการจัดการ ได้แก่

2.2.1 แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร

2.2.1.1 ทหารกองเกิน คือชายไทยเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งทหาร กองเกิน เป็นกำลังพลสำรองที่ได้มาตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 โดยตรง ซึ่งได้แก่ ผู้ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการในกองประจำการ โดย อายุ 30 ปีถึง 39 ปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุน ชั้นที่ 2 อายุ 40 ปีถึง 46 ปีบริบูรณ์เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 3 และ อายุ 46 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปเป็น พันราชการทหารประเภทที่ 2

2.2.1.2 สิบัติรี้กองประจำการและพลทหารเมื่อปลดจากประจำการ กำลังพลสำรองประเภทนี้ได้มาจากหน่วยทหารต่าง ๆ ทั่วประเทศ ทหารกองประจำการที่เข้า รับราชการตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ครบ 2 ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็น พลทหารกองหนุนประเภทที่ 1 โดยให้อยู่ในชั้นกองหนุนต่าง ๆ รวม 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 จำนวน 7 ปี, ชั้นที่ 2 จำนวน 10 ปี, ชั้นที่ 3 จำนวน 6 ปี เมื่อครบ 3 ชั้นแล้วปลดเป็นพันราชการทหารประเภทที่ 1 กำลังพลสำรองประเภทนี้กองทัพบกถือว่าเป็นกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารซึ่งจะบรรจุไว้ใน แผนป้องกันประเทศและจะเรียกเข้ารับการฝึกทบทวนเป็นครั้งคราว

2.2.2 แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวน

2.2.2.1 นายทหารประทวนกองหนุนทั่วไป กำลังพลสำรองประเภทนี้ ได้จากนายทหารประทวนประจำการที่ออกจากราชการ ซึ่งถือเป็นกำลังพลสำรองประเภทผลพลอยได้ มิได้ถือเป็นกำลังพลสำรองหลักที่ผลิตขึ้นโดยเฉพาะ

2.2.2.2 นายทหารประทวนกองหนุนประเภทนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) นายทหารประทวนกองหนุนประเภทนี้จะเป็กำลังพลสำรองหลักที่กองทัพบกผลิตขึ้นมา เพื่อเตรียมไว้ เป็นกำลังพลสำรองโดยเฉพาะ โดยได้จากผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 และสำเร็จการศึกษาชั้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ หลักสูตรการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะเทียบเท่า ซึ่ง

หลังจากปลดเป็นกองทุนและได้รับการแต่งตั้งยศแล้วจะอยู่ในชั้นกองทุนต่าง ๆ เช่นเดียวกับ สิบตรี กองประจำการกองทุน และพลทหารกองทุน

2.2.3 แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร

นายทหารสัญญาบัตรกองทุน แบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองทุนทั่วไปในลักษณะเดียวกับนายทหารประทวนกองทุน และนายทหารสัญญาบัตรกองทุนประเภทนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) โดยได้จากผู้ที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 5 และได้รับการแต่งตั้งยศเป็นว่าที่ร้อยตรี นอกจากนี้นายทหารสัญญาบัตรกองทุนยังได้มาจากนายทหารสัญญาบัตรที่ออกจากราชการ และจากนายทหารประทวนกองทุนที่ได้รับการอบรมให้เลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนกองทุนเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองทุน

2.3 การจัดเตรียมกำลังพลสำรอง เพื่อตอบสนองการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของ ทบ. โดยยึดถือการปฏิบัติตาม 5 กิจการย่อย ซึ่งแต่ละกิจการย่อยต้องจัดให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในแต่ละกิจการย่อยอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ (กองทัพบก, แผนแม่บท, 2560)

2.3.1 การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง เป็นการดำเนินการรับสมัครหรือคัดเลือกกำลังพลสำรอง การกำหนดความต้องการกำลังพลสำรอง การบรรจุกำลังประจำการเสริมการจัดทำบัญชีบรรจุกำลัง การส่งหรือปิดหนังสือแจ้งการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังให้กับกำลังพลสำรอง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 ตลอดจนกฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

2.3.2 การผลิตกำลังพลสำรอง ดำเนินการผลิตกำลังพลสำรองด้วยการฝึกนศท. ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร เพื่อให้เป็นกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนที่มีคุณภาพ และมีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการทางด้านยุทธการ ในแต่ละเหล่าและชั้นยศนำมาบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยกำลังพลสำรองตามเหล่าชั้นยศ ที่กำหนด เป็นลำดับแรกและยังคงดำเนินการผลิต นศท. ตามความต้องการทางด้านยุทธศาสตร์ควบคู่กันไปเพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้เยาวชนของชาติ และแก้ปัญหาทางสังคมด้วยการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ รักทหาร และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตลอดจนเป็นแกนกลางในการสร้างความรัก ความสามัคคีของคนในชาติ เสริมสร้างควมมีวินัย มีความรับผิดชอบต่อความมั่นคงของชาติในฐานะกำลังพลสำรอง มีจิตอาสาเสียสละ

2.3.3 การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง พัฒนาการฝึกกำลังพลสำรอง เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุ การปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ มีความรู้ความสามารถทางยุทธวิธี จัดการฝึกเป็นหน่วยร่วมกับกำลังประจำการ โดยมีแนวทางในการปฏิบัติ ได้แก่ การเรียกเข้ารับราชการทหารเพื่อฝึกเป็นหน่วย การเรียกเข้ารับราชการทหารเพื่อฝึกวิชาทหาร การเรียกเข้ารับราชการเพื่อเลื่อนยศ - ฐานะ การเรียกเข้ารับราชการเพื่อปฏิบัติราชการ การเรียกเข้ารับราชการเพื่อตรวจสอบ และการพัฒนาการฝึกกำลังพลสำรอง

2.3.4 การควบคุมกำลังพลสำรอง กำหนดมาตรการควบคุม โดยเริ่มตั้งแต่การผลิตกำลังพลสำรอง โดยให้ นศท. มีความเข้าใจในกิจการกำลังพลสำรองทั้ง 5 กิจการย่อย เน้นย้ำในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของกำลังพลสำรอง พัฒนาวิธีการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้ใน

การควบคุมกำลังพลสำรอง และการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนประจำปี กำหนดหน้าที่และวิธีการในการควบคุมกำลังพลสำรองทางบัญชี การควบคุมกำลังพลสำรองทางการปฏิบัติ ตลอดจนปรับปรุงระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม

2.3.5 การเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล พัฒนาคำสั่ง ความเข้าใจ ผู้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่ฝ่ายสรรพกำลังที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลสำรอง และเจ้าหน้าที่สายงานสถิติ ให้มีความรู้ในกิจการกำลังพลสำรอง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กำกับดูแลหน่วยเรียกพลให้ดำเนินการในเรื่อง การจัดทำ/ส่ง คำสั่งเรียกกำลังพลสำรอง การยกเว้นหรือการผ่อนผันในการเรียกกำลังพลสำรอง การดำเนินการวิธีในการรับพล-ส่งพล การดำเนินคดีต่อผู้ที่หลีกเลี่ยงข้อขึ้นการเรียกเข้ารับราชการทหาร กำหนดมาตรการในการควบคุมและตรวจสอบ ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ. ทั้งในทางปฏิบัติและทางเอกสาร

นโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

จากความต้องการของกองทัพและสังคมในปัจจุบัน ที่มุ่งหวังจะใช้การฝึกวิชาทหารเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างให้ นศท. เป็นกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ และปลูกฝังให้เป็นเยาวชนที่ดีของสังคม เพื่อให้ นศท., ผกท. และผู้ปกครอง ได้ทราบและเข้าใจถึงความมุ่งหมายของการฝึกว่าเป็นประโยชน์หรือเป็นผลดีกับตัว นศท. สังคม และประเทศชาติอย่างไร รวมทั้งให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยฝึกวิชาทหารได้ยึดถือเป็นเป้าหมายในการฝึก จึงได้กำหนดนโยบายการฝึกวิชาทหาร ให้สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธการ และด้านยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กองทัพบก, คำสั่ง, 2562)

1. การตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธการ ดำเนินการฝึก นศท. ให้เป็นผู้ที่มีสภาพร่างกายแข็งแรง มีความรู้วิชาทหาร สามารถปฏิบัติการทางยุทธวิธี และปฏิบัติการลักษณะหน่วยทหารขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเพิ่มความเข้มข้นของการฝึกตามหลักสูตร เสริมสร้างให้ นศท. มีความรู้ และประสบการณ์ในวิชาทหารที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดี เชื่อมั่น ศรัทธาในกองทัพ และมีความพร้อมที่จะรับใช้ประเทศชาติอย่างเต็มที่ในฐานะกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพ เพื่อมุ่งไปสู่การบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง และการใช้กำลังพลสำรองตั้งแต่ยามปกติจนถึงยามสงคราม ทั้งนี้เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีความสมครใจ มีความพร้อมทั้งความสามารถทางทหาร สภาพร่างกายและจิตใจที่เข้มแข็ง พร้อมเข้ารับราชการทหาร ตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558

2. การตอบสนองวัตถุประสงค์ด้านยุทธศาสตร์ : ดำเนินการฝึก นศท. ให้เป็นผู้ที่มีจิตสำนึกความรักชาติ เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยปฏิบัติตามโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” มีความเสียสละ มีจิตอาสาในการช่วยเหลือสังคม การจัดตั้งและใช้งาน รด.จิตอาสา ในทุกพื้นที่ให้เป็นมวลชนที่เข้มแข็ง สนับสนุนการแก้ไขปัญหาเสพติด รวมทั้งการเสริมสร้างระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม ศรัทธาเชื่อมั่นกองทัพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและพร้อมให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของรัฐบาล ตลอดจนการช่วยเหลือประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้กำหนดนโยบายการฝึกวิชาทหาร ดังนี้

1. นโยบายทั่วไป

1.1 ส่งเสริมให้ นศท. มีความจงรักภักดี และแสดงออกถึงความสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระองค์ทรงมุ่งมั่น สืบสานพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร และทรงเสียสละเพื่อพสกนิกรชาวไทยมาเป็นเวลายาวนาน โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้ นศท. เข้าร่วมโครงการจิตอาสา “เราทำความดีด้วยหัวใจ” ในทุกโอกาสที่สามารถกระทำได้ รวมทั้งพิจารณาสอดแทรกเนื้อหาของวิชาในการฝึกศึกษาวิชาทหารให้กับ นศท. ในเรื่อง “ศาสตร์พระราชา” สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้บังเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 เสริมสร้างให้ นศท. มีจิตสำนึกความเสียสละต่อส่วนรวม สังคม และประเทศชาติ สามารถทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทหารกับประชาชน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนในสังคม โดยเฉพาะการมีส่วนร่วม เพื่อรับรู้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาของชาติ โดยส่งเสริมการดำเนินกิจกรรม รด.จิตอาสา ในทุกพื้นที่

1.3 ผู้เกี่ยวข้องกับการฝึก นศท. ทุกระดับต้องระลึกร่วมว่า การฝึก นศท. เป็นการฝึกเพื่อมุ่งหมายให้ผู้รับการฝึกเป็นทหารอย่างสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ มิใช่มุ่งหมายแค่เพียงการเรียนรู้วิชาทหารเท่านั้น โดยส่งเสริมให้มีการฝึกหลักสูตรพิเศษ อาทิ หลักสูตรกระโดดร่มแบบพาราเซล เพื่อพัฒนาทักษะและขีดความสามารถพิเศษของ นศท. และการฝึกศิลปะป้องกันตัวสอดแทรกในการออกกำลังกายของ นศท.

1.4 มุ่งเน้นการฝึกเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ นศท. ด้านความมีวินัย การแต่งกาย ลักษณะทหารที่ดี และการแสดงความเคารพ ทั้งในและนอกหน่วยฝึกวิชาทหาร ให้ปรากฏและเป็นที่น่าประทับใจแก่ประชาชนที่พบเห็น โดยให้มีการฝึกปรับปรุงวินัยเพิ่มเติมจากการฝึกปกติ กรณีกระทำผิดวินัยหรือการแต่งกายไม่เหมาะสม

1.5 เสริมสร้างให้ นศท. ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชาติ จึงต้องมีความรัก ความหวงแหน สามารถที่จะเสียสละและอุทิศชีวิตให้กับชาติ โดยกำหนดให้มีการปฏิญาณตนต่ออนุสาวรีย์บูรพมหากษัตริย์หรือวีรชนผู้กล้า ในพื้นที่ที่ตั้งหน่วยก่อนทำการฝึกภาคปกติและภาคสนาม

1.6 ส่งเสริมให้ครูฝึกมีการพัฒนาตนเอง รวมถึงจัดการฝึกให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียนการสอนมากขึ้น ด้วยการคัดเลือก นศท. มาเป็นผู้ช่วยครูฝึก เพื่อสร้างเสริมลักษณะผู้นำ หน่วยฝึกวิชาทหารจะต้องทำการประเมินผลการปฏิบัติทุกขั้นตอนของการฝึก เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการฝึกให้ นศท. เกิดความประทับใจและปลอดภัยจากการฝึก

1.7 ให้ความสำคัญกับทัศนคติของ นศท. ที่มีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และกองทัพ โดยมีการตรวจสอบทัศนคติของผู้สมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหาร และกรณีตรวจพบ นศท. ที่มีทัศนคติด้านลบต่อสถาบันและกองทัพ ให้กำหนดมาตรการดำเนินการ ตั้งแต่การอบรมปรับทัศนคติ การตัดคะแนนความประพฤติ จนถึงการพ้นสภาพเป็น นศท.

1.8 นำโครงการศูนย์ฝึกแข่งขัน สถานศึกษาเข้าร่วมใจ มุ่งไปสู่มาตรฐานเดียวกันมาดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้ นศท. ได้ฝึกปกครองตามสายการบังคับบัญชา ทั้งนี้ หน่วยฝึกวิชาทหารจะต้องดำเนินการพัฒนา/จัดหาเครื่องช่วยฝึก ให้มีความปลอดภัย มีความทันสมัย และเพียงพอกับจำนวน นศท. ที่เข้ารับการฝึก รวมทั้งดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสนามฝึกและแหล่งเรียนรู้ภายในหน่วย ให้มีความพร้อมสูงสุด

1.9 ทุกหน่วยต้องให้ความสำคัญในการฝึกสวนสนามของ นศท. เนื่องจากการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ นศท. โดยใช้วิถีทัศน์ของ ทบ. เป็นแนวทางการปฏิบัติ

1.10 ทุกหน่วยต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติการข้อมูลข่าวสาร (Information Operations : IO) เพื่อให้ นศท. เข้าใจการปฏิบัติงานของทหาร งานปกติ งานสนาม งานพิเศษที่กองทัพได้รับมอบจากรัฐบาล เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของ นศท. ที่มีต่อ ทบ. และประเทศชาติ

2. นโยบายเฉพาะ

2.1 การฝึกบุคคลเบื้องต้น ให้หน่วยฝึกวิชาทหารยึดถือตามแนวทาง คู่มือการฝึกว่าด้วย แบบฝึกบุคคลท่ามือเปล่า และแบบฝึกบุคคลท่าอาวุธ ของโรงเรียนทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ หน่วยทหารมหาดเล็กราชวัลลภรักษาพระองค์ (รร.ทม.รอ. น.ทม.รอ.) พ.ศ. 2560 เป็นหลัก

2.2 ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร บรรยายให้ความรู้เรื่อง กำลังพลสำรอง อย่างจริงจัง เพื่อให้ นศท. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะกำลังพลสำรองของกองทัพ เมื่อสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตร โดยมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมาย เมื่อมีการเรียกเข้ารับราชการทหาร ตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558

2.3 ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร จัดทำประวัติในการฝึกของ นศท. แต่ละนาย ทั้งในด้านความถนัดหรือความสามารถพิเศษในวิชาที่เข้ารับการฝึกตามหลักสูตร รวมถึงลักษณะด้านจิตใจ ความกระตือรือร้นในการรับการฝึก รักการฝึกวิชาทหาร มีระเบียบวินัยดี ตั้งแต่ นศท. เข้ารับการฝึกวิชาทหาร จนสำเร็จการฝึกวิชาทหาร ชั้นปีที่ 3 หรือ 5 และมีการบันทึกรายชื่อไว้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อพิจารณาใช้ประโยชน์ในการสมัครสอบเข้ารับราชการใน ทบ. และการคัดเลือกหรือสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

2.4 ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร ปฏิบัติตามโครงการ รด.จิตอาสา ด้านภัยยาเสพติด โดยถือว่าการแก้ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดเป็นนโยบายที่สำคัญ และมีความเร่งด่วน โดยให้หน่วยเน้นความสำคัญในการเพิ่มบทบาทให้ นศท. เป็นผู้นำเยาวชนในการรณรงค์ป้องกัน และต่อต้านยาเสพติดในชุมชนแวดล้อม และสถานศึกษาวิชาทหารของ นศท.

2.5 หน่วยฝึกวิชาทหารต้องให้ความสำคัญในเรื่องการอบรมและปลูกฝังให้ นศท. ได้ทราบถึงประวัติศาสตร์ชาติไทย โดยให้ตระหนักและซาบซึ้งในการต่อสู้เสียสละของบรรพบุรุษที่ได้ดำรงรักษาชาติไทย อาทิเช่น สมเด็จพระนเรศวรมหาราช สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช บุรพมหากษัตริย์อื่น ๆ วีรกรรมของท้าวสุรนารี และชาวบ้านบางระจัน เพื่อให้เข้าถึงความเป็นชาติในเชิงวัฒนธรรม ซึ่งจำเป็นต้องรักษาไว้ ทั้งนี้ ให้หน่วยฝึกวิชาทหารพิจารณาจัดหาสถานที่หรือห้องเรียนเพื่อปรับปรุงจัดทำเป็นห้องเรียนประวัติศาสตร์ชาติไทย เพื่อให้ นศท. ได้เข้าศึกษาและค้นคว้าหาข้อมูลที่สำคัญ

2.6 ให้หน่วยฝึกวิชาทหาร ดำเนินการฝึกตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ในหลักสูตรเนื้อหาวิชา และจำนวนชั่วโมงจะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อให้การฝึกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของคำสั่งฉบับนี้

2.7 ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหาร สอดแทรกการฝึกทักษะชีวิต การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตวิทยา รวมทั้งการปลูกฝังอุดมการณ์และความรักชาติให้กับ นศท. ในทุกขั้นตอนของการฝึก เพื่อหล่อหลอมให้ นศท. มีจิตสำนึกความรักชาติและกองทัพ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชน

2.8 ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหาร ริเริ่มให้มีการอบรม และปลูกฝัง นศท. ในเรื่องการข่าว เพื่อทำหน้าที่แจ้งเบาะแสบุคคล หรือขบวนการที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติตามขีดความสามารถ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของ นศท. เป็นลำดับแรก เพื่อเสริมระบบข่าวงานข่าวตามโครงการแหล่งข่าว ประชาชนของ ทบ.

2.9 หน่วยฝึกวิชาทหาร ต้องให้ความสำคัญกับมาตรการการจัดการฝึกวิชาทหารให้กับ นศท. โดย นศท. ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกภาคปกติตามหลักสูตร จำนวน 80 ชั่วโมง โดยให้ปฏิบัติตามระเบียบ นรต. ว่าด้วย การปกครองบังคับบัญชา การฝึกและการสอบ นศท. พ.ศ. 2561 ตอนที่ 2 การฝึกและการสอบ

2.10 การรักษาความปลอดภัย ให้ยึดถือคำชี้แจงเรื่องการจัดการความปลอดภัยในการฝึกของ ทบ. พ.ศ. 2552 เป็นแนวทางในการดำเนินการ ต้องกำหนดให้มีนายทหารนิรภัยการฝึก ทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้บังคับหน่วยในการควบคุมกำกับดูแลความปลอดภัยในทุกขั้นตอนของการฝึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการฝึกในเรื่องที่เสี่ยงอันตราย ทั้งนี้ สามารถเสนอแนะให้ระงับการฝึกในเรื่องที่อาจเป็นอันตราย ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายทหารนิรภัยการฝึก

2.11 ปัญหาการขาดแคลนครูฝึก ถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญของทุกหน่วย ซึ่งในระหว่างที่ยังมิได้รับการบรรจุกำลังพลเพิ่มเติม หน่วยต้องสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยมีแนวทางในการพัฒนา กำลังพลที่เกี่ยวข้องกับหน่วยฝึกวิชาทหาร ดังนี้

2.11.1 ให้นำหน่วยฝึกวิชาทหารขอรับการสนับสนุนการจัดการฝึก นศท. จากหน่วยทหารในพื้นที่ โดยอาจขอรับการสนับสนุนครูฝึกเป็นบุคคล หรือแบ่งมอบให้เป็นสถานีฝึก หรือแบ่งยอด นศท. ให้ฝึก ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและทรัพยากรในการจัดการฝึก โดยเฉพาะครูฝึกหญิง เพื่อมาปกครองดูแล นศท.หญิง

2.11.2 จัดให้มีการฝึกทบทวนครูฝึกให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นในลักษณะ Unit School

2.11.3 ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร หน่วยฝึกวิชาทหารต้องจัดการฝึกและอบรม ให้ ผกท. เช่นเดียวกับครูฝึก เพียงแต่ความเข้มข้นด้านการฝึกอาจไม่เท่ากับครูฝึก แต่ต้องให้เห็นผลชัดเจนว่ามีการยกระดับมาตรฐานสูงขึ้นจากเดิม ทั้งนี้ ต้องมอบหมายหน้าที่ให้ในขีดความสามารถ เช่น การตรวจสอบยอด นศท., การชี้แจงสิทธิหน้าที่ นศท., การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน หรือในสถานีฝึก เป็นต้น

2.11.4 นศท. ชั้นปีที่ 4 – 5 ดำเนินการตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 4 – 5 เช่น การปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูฝึกในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 – 3 และการประชาสัมพันธ์ นศท. ศึกษาต่อในชั้นปีที่ 4 – 5 ให้มากขึ้น

2.11.5 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ด้วยวิธีการรับสมัคร โดยการเรียกกำลังพลสำรองพร้อมใช้งานสนับสนุนให้ ศศท. และ ศฝ./นฝ.นศท.มทบ. เพื่อทำหน้าที่ครูฝึก นศท. ในการฝึกภาคปกติและภาคสนาม

ระเบียบ คำสั่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

1. คำสั่งกองทัพบกที่ 108/2562 เรื่องการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปี การศึกษา 2562 ลง 4 มี.ค.62

เป็นคำสั่งที่จัดทำขึ้น เพื่อให้การฝึก นศท. ของหน่วยฝึกวิชาทหารใน ทบ. (หน่วยทหารในพื้นที่ซึ่งได้รับมอบความรับผิดชอบการฝึก นศท. จาก ศศท. และ ศฝ./นฝ.นศท.มทบ.) และหน่วยสนับสนุนการฝึก ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรด.) เป็นหน่วยรับผิดชอบวางแผน อำนวยการ ประสานงาน และกำกับดูแลการเนินการเกี่ยวกับการฝึก นศท. เป็นส่วนรวมในนามของ ทบ. มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาทั้งชายและหญิงที่สมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหารมีความรู้วิชาทหารทั้งในทางเทคนิคและทางยุทธวิธีตามลำดับ ดังนี้

1.1 นศท. ชั้นปีที่ 1 และ 2 ให้มีความรู้และมีทักษะวิชาทหารเบื้องต้นอย่างเพียงพอ ได้รับการสร้างเสริมลักษณะทหารอย่างเข้มงวด จนมีบุคลิกเป็นทหาร มีความอดทนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้มีความพร้อมต่อการฝึกในชั้นปีที่สูงขึ้น รวมถึงได้รับการเสริมสร้างให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความรักหมู่คณะและเป็นผู้มีความเสียสละต่อส่วนรวม

1.2 นศท. ชั้นปีที่ 3 ให้มีความรู้ความสามารถทางทหาร ตลอดจนมีลักษณะผู้นำในระดับผู้บังคับหมู่ สามารถใช้อาวุธประจำกายและทำการยิงอย่างได้ผล

1.3 นศท. ชั้นปีที่ 4 และ 5 ให้มีความรู้ความสามารถทางทหาร และมีลักษณะผู้นำในระดับรองผู้บังคับหมวด และผู้บังคับหมวด ตามลำดับ มีความสามารถอย่างเพียงพอต่อการนำหน่วยในระดับหมวด

2. ปลุกฝังอุดมการณ์ให้ นศท. มีความยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้มีจิตสำนึกในเรื่องความเสียสละต่อสังคมส่วนรวม รวมทั้งมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อกองทัพ

3. เพื่อให้ นศท. เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยเคร่งครัด ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบประเพณี และวัฒนธรรมที่ดีของชาติ มีสุขภาพและพลานามัยแข็งแรง มีความอดทนและอดกลั้น สามารถทนต่อสภาพแวดล้อมการฝึกที่ยากลำบาก

4. เพื่อให้ นศท. มีส่วนร่วมในการรณรงค์ และดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง

5. เพื่อให้ นศท. มีความรัก ความสามัคคีในหมู่ นศท. ด้วยกัน และปฏิบัติตนเป็นแกนนำสร้างความสามัคคีในกลุ่มเยาวชนในสถานศึกษา ในสังคมและประเทศชาติ

ในคำสั่งนี้จะกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตั้งแต่ นโยบายการฝึกวิชาทหาร กำหนดความรับผิดชอบของหน่วยที่เกี่ยวข้อง กำหนดการรับสมัครและ รายงานตัว นศท. การควบคุมทำเนียบสถานศึกษาวิชาทหาร และผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร การดำเนินการฝึก หลักสูตรการฝึก การสอบภาคทฤษฎี การสอบภาคปฏิบัติ การฝึกภาคสนาม การวัดผล การเลื่อนชั้นปีหรือการสำเร็จการฝึก การขึ้นทะเบียนกองประจำการและนำปลด การแต่งตั้งยศ และการเลื่อนยศ กิจกรรมต่าง ๆ ของ นศท. เช่น กิจกรรมการพิทักษ์และเทิดทูนสถาบัน พระมหากษัตริย์ พิธีกระทำสัตย์ปฏิญาณตนและสวนสนามของ นศท. กิจกรรม รด.จิตอาสา โครงการ รด.จิตสีขาว โครงการ รด.จิตอาสา ด้านภัยยาเสพติด เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดการกำกับดูแล ให้กับหน่วยรับผิดชอบการฝึกวิชาทหารทุกระดับให้มีการตรวจการฝึก และการรายงานผลด้วย

2. ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วย การรับสมัครเป็น นักศึกษาวิชาทหาร และรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2562

ระเบียบนี้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เงื่อนไขที่ต้อง ปฏิบัติตามระเบียบ หลักฐานการสมัครเป็น นศท. หลักฐานการรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร การกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการรับสมัคร การดำเนินการของสถานศึกษาวิชาทหาร การดำเนินการ รับสมัครและการรายงานตัว การโอนย้ายสถานศึกษาวิชาทหาร การมีสภาพและการพ้นสภาพ นศท. โดยให้ กองทะเบียนพล หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

3. ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชา การฝึก และการสอบนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2561

กล่าวถึงการปกครองบังคับบัญชา นศท. คະแนนความประพฤติของ นศท. การส่งเสริม เกียรติคุณ ความมุ่งหมายของการฝึก หน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยต่าง ๆ การดำเนินการฝึก โดยจัดการฝึกเป็น 4 แบบ การสอบภาคทฤษฎี การสอบภาคปฏิบัติ การสอบแก้ตัว การลาและ การขาดฝึกในภาคปกติ การฝึกภาคสนาม การหมดสิทธิสอบ การเลื่อนชั้น การประกาศผลสอบ และ การแจ้งผลการสอบ โดยให้ ศศท. ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.มทบ. รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

4. ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการปลูกฝังและสร้างเสริม อุดมการณ์นักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2561

สาระสำคัญของระเบียบนี้ คือ เป็นการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์นักศึกษาวิชา ทหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ นศท. ตระหนักในความสำคัญของสถาบัน พระมหากษัตริย์ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ สร้างจิตสำนึกให้ นศท. มีจิตใจมุ่งมั่นใน การเป็นกำลังพลสำรองที่ดี มีความกล้าหาญ รู้รักสามัคคี เสียสละเพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประโยชน์สูงสุดของประชาชน และส่งเสริมทัศนคติให้ นศท. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ เยาวชน และประชาชนทั่วไปบนพื้นฐานสิทธิหน้าที่ของประชาชนชาวไทย ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด รวมทั้งยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดย

กำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ และการดำเนินการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับ นศท. ทั้งนี้ให้ ผู้อำนวยการกองทะเบียนพลนักศึกษาวិชาทหาร หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็น ผู้รักษาการตามระเบียบนี้

หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน ทำให้กองทัพบกเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปรับปรุงหลักสูตรการฝึก นศท. ให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ โดยมอบหมายให้ นรต. เป็นหน่วยในการดำเนินการ โดยดำรงวัตถุประสงค์การฝึกเพื่อผลิตกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพและเสริมสร้างเยาวชนให้เป็นคนดี และเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ โดยจะลดส่วนเนื้อหาวิชาทหารในห้องเรียนลง แต่ไปเพิ่มสัดส่วนเนื้อหาของวิชาทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ชาติไทย และการบรรเทาสาธารณภัยลงไปแทน อีกทั้งยังเน้นย้ำการสร้างทักษะความเป็นผู้นำ และทักษะภาษาอังกฤษ

โดยการปรับหลักสูตรนี้ก็เพื่อฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ให้เป็นทั้งกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ และเยาวชนที่ได้ออกสู่สังคม แต่ก็ต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และมีความทันสมัย โดยปรับปรุงเฉพาะการฝึกภาคที่ดัดแปลงในห้องเรียน 80 ชั่วโมง แต่การฝึกภาคสนามยังคงเนื้อหา และขอบเขตการฝึกเดิม

รายละเอียดวิชาที่ปรับสัดส่วน

การปรับเพิ่ม/ลดแต่ละส่วนของการเรียนตามหลักสูตรใหม่ คือ ลดสัดส่วนวิชาทหาร จากเดิมร้อยละ 70 เหลือร้อยละ 55 เพิ่มวิชาทั่วไปจากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 45 และจะมีการเพิ่มวิชาเรียนเข้ามาอีก 7 วิชา ได้แก่

1. ประวัติศาสตร์ชาติไทย
2. สถาบันพระมหากษัตริย์
3. บทบาททหารกับความมั่นคง
4. ปฐมพยาบาล
5. บรรเทาสาธารณภัย
6. วิชาผู้นำ
7. จิตอาสา

ทั้งนี้เพื่อลดความซ้ำซ้อนของเวลาและเนื้อหา เนื่องจากบางวิชาสามารถนำไปเรียนรู้ในภาคสนาม เช่น วิชาอาวุธศึกษา รวมทั้งจะปรับกระบวนการเรียนการสอนให้นักศึกษาวิชาทหารมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งการค้นคว้าหาข้อมูล และแก้ปัญหาตามเงื่อนไขสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้การทำงานเป็นทีม และเชื่อมโยงการใช้สื่อโซเชียลในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งหลักสูตรใหม่นี้ได้นำมาใช้ในเดือน ก.ค. 62 ที่ผ่านมา

การเสริมทักษะที่จำเป็น

นอกจากจะต้องมีการปรับวิชาเรียนให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ทางกระทรวงกลาโหมยังได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาของโรงเรียนนายร้อยเหล่าทัพให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปัจจุบัน และแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา โดยจะเน้นเรื่องของ

ภาวะผู้นำที่ต้องมีองค์ความรู้ควบคู่กับคุณธรรม จริยธรรม โดยย้าให้เสริมการศึกษาภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารในอนาคตอีกด้วย

ในการปรับหลักสูตรการเรียนการสอนของนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ชั้นปี 1-5 ใหม่ เพื่อใช้ในการเรียนการฝึก นศท.กว่า 3.1 แสนคนทั่วประเทศ โดยใช้ระบบ “Active Learning” ให้ นศท.และครูฝึกมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ นศท.แสดงความเห็นและปรับการเรียนให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้ระบบแอปพลิเคชัน แต่ยังคงเน้นระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำ มีจิตอาสา และความจงรักภักดี ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการทำ Workshop เพื่อสร้าง Model การเรียนการสอน โดยการเรียนแบบ Active Learning นศท.จะเป็นศูนย์กลางของการเรียน เน้นให้ นศท. ปฏิบัติและมีส่วนร่วมทั้งการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม การอภิปรายถกแถลง การแก้ปัญหาตาม สถานการณ์ภายใต้การทำงานเป็นทีม โดยประโยชน์ที่เกิดขึ้น คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ฝึกและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะความคิดในการแก้ปัญหา และการนำไป ประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน รวมทั้งกระตุ้นให้ นศท.อยากเรียนรู้ต่อเนื่อง ทำให้เกิดผลงานสร้างสรรค์ และมีการใช้สื่อโซเชียลและเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างกว้างขวาง

การเรียนแบบ Active Learning จะมีครูฝึกต้นแบบ 35 หน่วยทั่วประเทศ นำไปใช้ ฝึกอบรม และขยายผลไปยังครูฝึกในหน่วย โดยครูฝึกต้นแบบจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning และสามารถนำไปใช้อย่าง ได้ผล มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ตลอดจนมีความเข้าใจในธรรมชาติของ นศท. มีเทคนิคการสอน ที่ดี และมีความทันสมัย

ทั้งนี้ นรต. ได้กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลครูฝึกอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการประเมินผลระหว่างการฝึก และเมื่อจบการฝึกจะจัดการประชุมสรุปบทวนหลังการปฏิบัติเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการในปีการศึกษาต่อไป

ที่สำคัญยังมีการส่งเสริมให้ นศท.ร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ จิตอาสาพระราชทาน โครงการ รด.จิตสีขาว โครงการสมาร์ท รด. โครงการเข้าคิว โครงการ รด.จิตอาสา 5 กรอบงาน และโครงการที่เริ่มดำเนินการ ในปี 2562 ได้แก่

1. โครงการ รด.จิตอาสาต้านภัยยาเสพติด ให้ นศท.รู้จักการหลีกเลี่ยงและปฏิเสธ รวมทั้งเป็นแกนนำต่อต้านยาเสพติดในสถานศึกษาและชุมชน
2. โครงการ รด.ไซเบอร์ ส่งเสริมให้ นศท.มีการใช้สื่อในทางสร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ ต่อการเรียน การฝึก และกิจกรรม นศท.
3. โครงการ รด.ต้นแบบนวัตกรรม ส่งเสริมให้ นศท. ได้นำความรู้มาประยุกต์ออกแบบ สื่อการเรียนการสอน และประชาสัมพันธ์กิจกรรม นศท.
4. โครงการ รด. Network ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย นศท. เพื่อประโยชน์ต่อการเรียน การฝึก และการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ โดยมีครูฝึก และ ผกท.ควบคุมกำกับดูแล

ในส่วนกิจกรรมเสริม จากเดิมที่มีโครงการ รด.จิตอาสา เราทำความดีด้วยหัวใจ รด.จิตสีขาว และ สมาร์ท รด. ก็จะเพิ่มเรื่องของ นศท. จิตอาสาพระราชทาน 904 วปร. ที่อยู่ระหว่าง

การหาหรือเรื่องชุดเครื่องแบบ นศท. ในการทำงานจิตอาสา และ รถ.ไซเบอร์ที่ส่งเสริมให้ นศท. ใช้สื่อ
ในทางสร้างสรรค์ หน้าที่ของ นศท. จิตอาสาพระราชทาน 904 วปร. จะมีอยู่ 3 อย่างด้วยกัน ได้แก่

1. การช่วยเหลือประชาชนตามความถนัด
2. การบรรเทาสาธารณภัยตามที่ได้รับการอบรม
3. การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยจะไม่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

แต่อย่างไร

หลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่นี้ จะมีกระบวนการเรียนการสอน แบบ Active Learning โดย
ครูฝึกที่ถูกพัฒนาศักยภาพขึ้นใหม่ ประกอบกับการเสริมสร้างกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้กับ นศท.
และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องจริงจัง เพื่อให้ นศท.

- มีระเบียบวินัย มีความสง่างาม ความเป็นผู้นำ
- ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- มีความทันสมัย มีส่วนร่วมกับการเรียนการสอน การฝึก
- มีจิตอาสา จิตสาธารณะ
- มีความสามัคคีกลมเกลียว ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด

นโยบายผู้บัญชาการทหารบก “รถ. New Gen”

ตามสั่งการของผู้บัญชาการทหารบกที่ถือนักศึกษาวิชาทหารยังไม่เป็นทหารเต็มตัว
ดังนั้นการฝึกและการเรียนการสอนจึงมีความผ่อนคลาย โดยให้ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกวิชาทหารให้
ทันสมัย โดยพัฒนารูปแบบการเรียนการฝึกให้สนุก และน่าสนใจ มีการใช้ Smart Phone และแอป
พลิเคชันต่าง ๆ เป็นสื่อในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างประสบการณ์ให้ นศท. โดย
การไปศึกษาดูงานดังหน่วยทหารต่าง ๆ

ในปีการศึกษา 2562 ได้มีการปรับหลักสูตรในด้านการเรียนการสอนนักศึกษาวิชาทหาร
ใหม่ เพื่อผลิตนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเป็นพลเมืองและ
เยาวชนที่ดีสู่สังคม โดยปรับให้มีการเรียนวิชาทหารร้อยละ 55 และวิชาทั่วไปร้อยละ 45 ซึ่งในร้อยละ
45 นี้บรรจุเนื้อหาเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ บทบาททหารกับความมั่นคง
จิตอาสา ความเป็นผู้นำ การบรรเทาสาธารณภัย และการช่วยเหลือประชาชน เช่น การปฐมพยาบาล
รวมทั้งปรับการเรียนการสอนเป็นแบบ Active Learning โดยให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง

ซึ่งปัจจุบันยังมี รถ.จิตอาสาพระราชทาน 904 วปร. จำนวน 95,000 คน จากจำนวน
นักศึกษาวิชาทหารทั่วประเทศกว่า 300,000 คน รวมทั้งได้เพิ่มเติม รถ.ไซเบอร์ รถ.เน็ตเวิร์ค และ รถ.
นวัตกรรม หลังจากที่ผ่านมามีโครงการ รถ.จิตอาสา รถ.สีขาว โครงการเข้าคิว สมาร์ท รถ. รถ.ต้านภัย
ยาเสพติด

ซึ่งในการปรับหลักสูตรในครั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพัฒนาเป็น รถ.
New Gen คือการเสริมสร้างให้นักศึกษาวิชาทหารมีคุณลักษณะ 8 ประการ ประกอบด้วย

1. ภาพลักษณ์สง่างาม ลักษณะทหารดี มีระเบียบวินัย มีความรู้ด้านวิชาการทางทหาร
ตามที่หลักสูตรกำหนด
2. มีทัศนคติที่ดี จงรักภักดีต่อสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
4. ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นแกนนำต่อต้านยาเสพติดในชุมชน
5. มีความทันสมัย ใส่ใจข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง สร้างการรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ใช้สื่อเป็นประโยชน์แก่การเรียน
6. มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงาน ออกแบบนวัตกรรมทางการเรียนการสอน การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร
7. มีความเป็นผู้นำ พร้อมเป็นผู้นำของหมู่คณะ ชุมชน และสังคม
8. มีความสามัคคีกลมเกลียว – รักหมู่คณะ เป็นกลุ่มพลังอีกกลุ่มหนึ่งที่มิบทบาทในสังคม ทำกิจกรรมเพื่อสังคม

การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดหวังซึ่งเป็นมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันจะนำมาซึ่งความพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมโดยทั่วไป ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ต้องอาศัยความรับผิดชอบร่วมทั้งในระดับประเทศ และระดับสถานศึกษาโดยคำนึงถึง องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ หลักสูตร สื่อการสอนและเทคโนโลยี การประเมินผลผู้เรียน การประเมินและพัฒนาคุณภาพครู การประเมินคุณภาพสถานศึกษา และการจัดสรรงบประมาณเพื่อความเสมอภาคการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสมกับการบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ แนวคิดการสร้างการรับผิดชอบร่วมในการจัดการศึกษา ทฤษฎีการบริหาร การศึกษาที่เน้นทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิด และองค์การแห่งการเรียนรู้ และทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีการสอนและการจัดกระบวนการเรียนรู้

ความหมายของคุณภาพการศึกษา

ในบริบทของการศึกษาคำว่า “คุณภาพ” มีหลากหลายความหมายและยังไม่สามารถลงข้อสรุปที่ชัดเจน UNICEF (2000 : 4 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2557 : 5) กล่าวว่า คำที่มักใช้ในความหมายเดียวกับคุณภาพ ได้แก่ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และความเสมอภาค (Equity) ถึงแม้คำจะแตกต่างกันแต่นักการศึกษาปัจจุบันเห็นสอดคล้องกันว่า คำเหล่านี้ประกอบกันเป็นมิติพื้นฐานของการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังนั้น คุณภาพการศึกษาตามแนวคิดของยูนิเซฟจึงพิจารณาจาก 5 ประการ ได้แก่ ตัวผู้เรียน สภาพแวดล้อมในการเรียน เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กระบวนการเรียนการสอน และผลลัพธ์ ดังนี้ ผู้เรียนที่มีสุขภาพแข็งแรง มีภาวะโภชนาการที่ดี มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ และได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือการเรียนจากครอบครัวและชุมชน

ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าพัฒนา (development) ไว้ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 52 อ้างถึงใน วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2548 : 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี (2526 : 20) ให้ความหมายของคำว่า พัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้น คือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า

ทิตยา สุวรรณชฎ (2527 : 38) ได้อธิบายการพัฒนาไว้ว่า การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทางและมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วยสภาวะการพัฒนาเป็นสภาวะสมาชิกของสังคม ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำ เช่น ความบีบคั้นทางการเมือง ความบีบคั้นทางเศรษฐกิจ หรือความไม่สมบูรณ์ในอนามัย ทุกคนสามารถที่จะนำเอาศักยภาพของตนออกมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548 : 18) ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึงการเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้าหรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจและเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

ความหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ถ้าอาศัยแนวคิด ISO 9000 Hoyle (2009 : 7 อ้างถึงใน รัตนา ดวงแก้ว, 2557 : 8) อาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาคุณภาพ หรือการปรับปรุงคุณภาพ การศึกษาเป็นการดำเนินการทั่วทั้งองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกิจกรรม (Activities) และกระบวนการ (Processes) เพื่อให้เกิดสิทธิประโยชน์แก่ทั้งองค์การ ผู้ปกครอง และชุมชน หรืออาจกล่าวง่าย ๆ ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการศึกษาตามแนวทางของ ISO 9000

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก นศท.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก นศท. หากพิจารณาแบ่งบุคคลที่เกี่ยวข้องต่อการฝึกสอน นศท. จะพบว่าสามารถ แบ่งได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ผู้เรียน ซึ่งคือ ส่วนของ นศท. ที่สมัครเรียนด้วยความสมัครใจ และส่วนของผู้สอน คือครูฝึกสอนวิชาทหารซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้หน่วยงานที่รับผิดชอบตามนโยบายกองทัพบก นั่นคือ หากต้องการพัฒนาการฝึกสอน นศท. ให้เพิ่มขึ้นมากกว่าในปัจจุบันจึงต้องทำการปรับปรุง ทั้ง 2 ส่วนนี้ พร้อมกับนโยบายของกองทัพบก นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้เรียนซึ่งคือ นศท. ยังมีอิทธิพลของผู้ปกครอง ผู้กำกับนศท. เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากในการสมัครเรียนบางครั้งผู้ปกครองต้องการให้บุตรหลานเข้าเรียนเป็นนักศึกษาวิชาทหาร ด้วยเหตุผลที่

ผู้ประกอบการบางส่วนกลัวบุตรลำบากในการรับราชการทหาร โดยผ่านการคัดเลือกเป็นพลทหาร กองประจำการ ส่งผลให้ นศท. ไม่มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจจะเป็นทหารตั้งแต่เริ่มต้น อาจทำให้มีกำลังพลสำรองที่ไม่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการอยู่ในวัยเรียนที่ให้ความสนใจต่อการเรียนในระดับอุดมศึกษามากกว่าการฝึกวิชาทหาร การฝึก นศท. จึงไม่เป็นไปตามความต้องการของนโยบายการผลิตกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพบก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก นศท. สรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรและนโยบายการฝึกวิชาทหาร

เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร กองทัพบกได้กำหนดนโยบายการฝึกวิชาทหารที่ชัดเจนเพื่อผลิตกำลังพลสำรองชั้นผู้บังคับบัญชาให้กับกองทัพ ทั้งประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน ซึ่งนโยบายและหลักสูตรการฝึกในปัจจุบันมีความเหมาะสม เนื่องจากมีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแปลงจากการต่อสู้การรบด้วยอาวุธเป็นการต่อสู้ด้วยแนวความคิด โดยจะเห็นได้ว่ามีกลุ่มคนในชาติมีความคิดแปลกแยก ชังชาติ และขาดอุดมการณ์ความรักชาติ และพยายามทำลายความเชื่อมั่นในสถาบันหลักของชาติ

หลักสูตรจึงได้ปรับลดวิชาทหาร จากเดิม ร้อยละ 70 ลงเหลือร้อยละ 55 และเพิ่มวิชาทั่วไป ที่เน้นการเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติ ความมีจิตอาสา การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งได้ปรับปรุงวิธีการสอน ให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งเป็นคน Gen Z ต้องใช้โทรศัพท์มือถือถือในการค้นคว้าหาความรู้ และต้องการแสดงความคิดเห็นในระหว่างการเรียนรู้ โดยปรับวิธีการสอนเป็นแบบ Active Learning โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะวิธีค้นคว้าหาความรู้ผ่านกิจกรรมหรือเครื่องช่วยฝึกที่หลากหลาย ให้นักเรียนได้แสดงออกบนพื้นฐานของหลักวิชาการ และสรุปผลการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ระยะเวลาในการฝึก

การฝึกนักศึกษาวิชาทหารในแต่ละปีการศึกษาจะมีระยะเวลา ในการฝึกจำนวน 80 ชั่วโมง ซึ่งจะมีแบบการฝึกที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมและจำนวนของนักศึกษาวิชาทหารที่ฝึกวิชาทหาร ซึ่งในปัจจุบันการฝึกตามเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรมีเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งอีกสถานะหนึ่งก็คือนักเรียนนักศึกษาที่จะต้องทำการศึกษาในสถาบันการศึกษา แต่ต้องการให้มีเวลากิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาวิชาทหารได้ศึกษาดูงาน ณ หน่วยทหาร และแหล่งเรียนรู้ที่มีประโยชน์รวมถึงให้นักศึกษาได้มีกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเสียสละมีจิตอาสา และห่วงใยต่อสังคมโดยควรที่จะเพิ่มเวลาขึ้นและใช้นอกเวลาการฝึกตามความเหมาะสม

3. ครูฝึก

ครูฝึกเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรอง เพราะครูฝึกเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการฝึกวิชาทหาร ปัจจุบันมีการจัดรูปแบบครูฝึกต้นแบบ เพื่อให้การฝึกเป็นไปในแนวทางและรูปแบบเดียวกัน แต่ครูรุ่นเก่า ๆ จะสอนด้วยวิธีการสร้างความกลัว การชู้ตตะคอก การใช้ไม้เรียว และการลงโทษ ครูฝึกรุ่นใหม่จะไม่สอนแบบเดิม แต่จะทำหน้าที่เป็นครู

ผู้ชี้แนะวิธีค้นคว้าหาความรู้ โดยจะต้องเข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น รู้ว่าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร และสร้างการมีส่วนร่วมในระหว่างการเรียนรู้การสอนให้มากขึ้น เนื่องจากครูฝึกเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับนักศึกษาวิชาทหารและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในวิชาทหารวิชาทั่วไป รวมทั้งเป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาวิชาทหาร หากครูฝึกมีลักษณะที่ดีทั้งภายนอกและภายในจะส่งผลให้นักศึกษาวิชาทหารได้จดจำและนำไปเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตน สำหรับในปัจจุบันได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพครูฝึกให้ครูฝึกทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้กระตุ้นให้นักศึกษาวิชาทหารมีความสนใจที่จะศึกษา รวมทั้งครูฝึกต้องพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัย เท่าทันเทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน ตามกระบวนการสอนรูปแบบใหม่

4. สถานที่ฝึก

สถานที่ฝึกเช่น สนามฝึก ห้องเรียนต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โดยสถานที่ฝึกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบในการศึกษา เช่น การฝึกทางยุทธวิธีจะต้องฝึกในสนามฝึก หากทำการเรียนการฝึกเฉพาะแต่ในห้องเรียนก็จะทำให้นักศึกษาวิชาทหารไม่เห็นภาพในการปฏิบัติ ในส่วนการเรียนการสอนวิชาทั่วไปต้องทำการเรียนในสถานที่ที่เหมาะสมและมีความหลากหลายสอดคล้องกับวิชาที่ทำการเรียน โดยต้องไม่ร้อนเกินไปหรือมีเสียงรบกวน หรือทำลายสมาธิของผู้เรียน ในระหว่างจัดการฝึก โดยต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยกับการจัดการเรียนการสอน

5. อารูธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึก

ในกระบวนการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการเรียนการสอนที่นักศึกษาวิชาทหารมีส่วนร่วมในการฝึก ดังนั้นการฝึกจะต้องมีอารูธยุทโธปกรณ์หรือเครื่องช่วยฝึกประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาวิชาทหารได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอารูธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกจะต้องมีความทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษาวิชาทหารที่เข้ารับการฝึก

6. สิทธิที่ นศท.จะได้รับหลังสำเร็จการฝึกฯ

เรื่องสิทธิที่จะได้รับนั้น ถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการเข้ามาฝึกวิชาทหาร ซึ่งการเรียนจบแต่ละชั้นปีก็ได้รับสิทธิที่แตกต่างกัน โดยการฝึกสำเร็จชั้นปีที่ 3 จะไม่ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ นศท. เข้ารับการฝึก สำเร็จปี 3 และ ปี 5 ทั้งชายและหญิง คือ การเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทหาร การเข้ารับราชการทหาร และอยากเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ จึงอยากให้ได้รับสิทธิมากขึ้น เช่น เพิ่มคะแนนช่วยสำหรับการสอบเข้าทำงาน หรือ มีโควตาในการสอบเข้าเรียนโรงเรียนทหาร และวิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น

7. ปัจจัยด้านอื่น ๆ

ปัจจัยด้านงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก โดยงบประมาณต้องสอดคล้องกับจำนวนและเนื้อหาของการฝึก

ปัญหาข้อขัดข้องในการฝึกวิชาทหารในปัจจุบัน

ปัญหาข้อขัดข้องที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา นศท. เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การฝึกวิชาทหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์สรุปปัญหาข้อขัดข้องการศึกษา นศท. ได้ดังนี้

1. งบประมาณในการฝึกมีไม่เพียงพอ จะสังเกตได้จากหลาย ๆ ปี การทิ้งงบประมาณไม่เพียงพอ นั้น ส่งผลกระทบต่อในหลาย ๆ อย่าง ทำให้บางปี นศท. ฝึกภาคสนามได้ไม่ครบทุกชั้นปี และฝึกไม่ครบทุกวิชา มีการลดวันในการฝึกภาคสนามลงเพื่อให้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ และพอเพียงในการฝึก

2. เครื่องช่วยฝึก ซึ่งไม่เพียงพอต่อการฝึก จึงต้องแบ่ง นศท. ออกเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ทำให้ นศท. ไม่สนใจ และไม่ตั้งใจในการเรียน

3. อาวุธยุทโธปกรณ์ อยู่ในสภาพที่ค่อนข้างล้าสมัย และชำรุดทรุดโทรม ทำให้ประสิทธิภาพในการฝึกได้ไม่เต็มที่ อีกทั้งต้องเสียเวลาและงบประมาณในการซ่อมบำรุง

4. จำนวน นศท. มากเกินไป เนื่องจากมีการปิดศูนย์ฝึกย่อยในหลาย ๆ ที่ ทำให้ นศท. ต้องเข้ามาเรียนใน รร. รด. ศศท. เป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี ส่งผลให้เกิดปัญหาในการจัดการการฝึกภาคปกติ ดังนี้

4.1 สถานที่ฝึก เมื่อมี นศท. เข้ามาจำนวนมาก จึงทำให้พื้นที่เกิดความแออัด ทำให้ นศท. บางส่วนต้องนั่งเบียดกันหรือนั่งกับพื้นเพื่อหลบแดด

4.2 ห้องเรียน ต้องอยู่ในวงจำกัด เพราะเมื่อ นศท. เข้ามาจำนวนมาก ห้องเรียนจะแน่นขึ้น ทำให้แออัดคับคั่ง และอากาศอบอ้าว ส่งผลกระทบต่อสมาธิในการเรียน

4.3 สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องน้ำหญิง ในปัจจุบันมี นศท. หญิง เข้ามารับการฝึกเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เวลาพักที่จะเข้าห้องน้ำต้องรอคิวกันนานเนื่องจากห้องน้ำไม่เพียงพอ โรงอาหารได้มีการจัดสลับเวลาในการพักทานอาหาร แต่ก็ยังมีที่นั่งไม่เพียงพอ และเวลารออาหารนาน เนื่องจาก นศท. มีจำนวนมาก

5. ครูฝึก ปัญหาด้านครูฝึกก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการฝึก โดยปัญหาด้านครูฝึกที่พบมีดังนี้

5.1 ครูฝึกมีไม่เพียงพอ ประสบปัญหาขาดแคลนกำลังพลที่ทำหน้าที่ครูฝึก หน่วยฝึกวิชาทหารมีอัตราการจัดแบบ อจย. คือ ศฝ. นศท. มทบ. และ นฝ. นศท. มทบ. เป็นหน่วยพร้อมรบลำดับ 2 บรรจุกำลังพลได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเต็ม ส่วน รร. รด. ศศท. มีการจัดอัตราแบบ อจก. ได้รับอัตราอนุมัติบรรจุกำลังพลไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเต็ม เช่นเดียวกัน อีกทั้งในปัจจุบันการบรรจุกำลังพลได้ไม่ครบตามอัตราอนุมัติและปัญหาการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งบางหน่วยคงเหลือครูฝึกประมาณร้อยละ 50-60 ของอัตราเต็ม สัดส่วนระหว่างครูกับนักศึกษา มีความแตกต่างกันมาก จากแนวทางการฝึก ตามคำสั่ง ทบ. ที่ 108/2562 เรื่องการฝึก นศท. ประจำปีการศึกษา 2562 ลง 4 มี.ค. 62 การดำเนินการฝึก กำหนดให้จัดครูฝึกในการสอน จัดครูนายทหาร 1 นาย และครูนายสิบ 1 นาย ต่อ นศท. 61 – 120 นาย และในการฝึก จัดครูนายทหาร 1 นาย และครูนายสิบ 4 นาย ต่อ นศท. 100 นาย จะเห็นว่าสัดส่วนระหว่างผู้สอนกับ นศท. มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ นศท. อาจไม่มีความเข้าใจในการเรียนการสอนอย่างลึกซึ้ง สาเหตุจากครูฝึกที่ไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน ย่อมส่งผลถึงการไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพ

5.2 ครูฝึกรุ่นเก่า ๆ ยังสอนแบบวิธีเดิม ๆ และยังมีการใช้คำพูดที่ไม่สุภาพเท่าที่ควร ซึ่งต้องใช้เวลาในการอบรมเพื่อพัฒนาไปสู่การสอนรูปแบบใหม่ ซึ่งในปัจจุบันมีโครงการครูต้นแบบ เพื่อพัฒนาความรู้และรูปแบบของการฝึกให้อยู่ในรูปแบบเดียวกันและมาตรฐานเดียวกัน

5.3 ครูฝึก ยังไม่มีความเท่าเทียมกัน เพราะครูบางคนอาจให้สิทธิกับสถานศึกษาและ นศท.บางคนมากกว่าคนอื่น ๆ

6. ความพร้อมของ นศท. เนื่องจาก ผู้เข้ารับการฝึกมีแรงจูงใจเพียงการได้รับการยกเว้น การตรวจเลือกเข้ากองประจำการเท่านั้น ทำให้ นศท. ขาดความตั้งใจต่อการเรียน ประกอบกับ ความพร้อมด้านกายภาพและจิตใจ ตลอดจนวุฒิภาวะของผู้เข้ารับการฝึกยังไม่เหมาะสมกับการฝึก วิชาทหาร

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างกรณีศึกษาของ ศฝ.นศท.มทบ/นฝ.นศท.มทบ. ต่าง ๆ ที่มีปัญหา ข้อขัดข้องเกี่ยวกับการฝึกวิชาทหาร ดังนี้

1. นฝ.นศท.มทบ.18

1.1 ปัญหาการขาดแคลนครูฝึก สัดส่วนของครูฝึกต่อ นศท. มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ประสิทธิภาพในการฝึกลดน้อยลง อีกทั้งครูฝึกบางนายยังไม่มี ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในวิชา ที่สอน ทำให้การถ่ายทอดความรู้ให้กับ นศท. ยังไม่สมบูรณ์

1.2 หน่วยขาดแคลนกำลังพลอัตราพลขับ ทำให้การขนย้าย นศท. ในช่วงฝึกมีความล่าช้า

1.3 งานด้านเอกสารของหน่วยฝึก ในช่วงฝึกภาคสนามเกิดความล่าช้า เนื่องจาก กำลังพลในส่วนของ บก.นฝ.ฯ ต้องทำหน้าที่ครูฝึกด้วย

1.4 ความพร้อมของ นศท. และทัศนคติของครอบครัว นศท.หลายคนยังไม่มี ความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะในการฝึกภาคสนาม จะมีอัตราการเจ็บป่วยมาก อีกทั้ง ผู้ปกครองจะเป็นห่วงความปลอดภัยของ นศท. ในการฝึก กังวลว่าลูกหลานจะได้รับความลำบากและมี อันตรายระหว่างการฝึก เป็นต้น

2. ศฝ.นศท.มทบ.21 ประสบปัญหาเรื่อง อาวุธยุทธโศปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการฝึกของ นศท. และมีสภาพชำรุดเสียหาย

3. นฝ.นศท.มทบ.25 ขาดแคลนครูฝึก โดยเฉพาะผู้ช่วยครูฝึกหญิง

4. นฝ.นศท.มทบ.210 ขาดแคลนครูฝึก

5. ศฝ.นศท.มทบ.33 สถานภาพอาวุธยุทธโศปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกมีไม่เพียงพอ และ ชำรุด เนื่องจากมีอายุการใช้งานนาน อาทิเช่น ปลย.เอ็ม.16 เอ.1 ปลย.11 ปลย.เจเกอร์ .22 ปลย.87 ปลยบ.88 เป็นต้น

6. นฝ.นศท.มทบ.310

6.1 ด้านอาคารสถานที่ คือ ไม่มีโรงจอดรถของหน่วย และไม่มีอาคารกองบังคับการ หน่วยฝึก

6.2 เนื่องจากเป็นพื้นที่ห่างไกล ทำให้การเข้าถึงเทคโนโลยีเป็นไปได้ยาก อีกทั้ง ปัญหาเรื่องชาติพันธุ์ ความแตกต่างกันของประเพณีและค่านิยมทางวัฒนธรรม

แผนภาพที่ 3 – 1 ภาพอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ซำรุด



ปลย.เอ็ม.16 เอ 1



ปลย.11 (HK-33)



แผนภาพที่ 3 – 1 ภาพอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ซำรุด (ต่อ)



ปลย.เจเกอร์.22 นิ้ว



ปลยบ.87



ปลยบ.88

ที่มา : ศฝ.นศท.มทบ.33, เอกสารประกอบคำบรรยายการตรวจการฝึกภาคสนาม, 2562.

แผนภาพที่ 3 - 2 ภาพห้องเรียนนักศึกษาวิชาทหาร



ที่มา : ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร, 2563.

สรุป

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอจะสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และปัญหาข้อขัดข้องได้ว่า หลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีการปรับปรุงให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการปรับลดวิชาทหารจากร้อยละ 70 เหลือร้อยละ 55 และเพิ่มวิชาที่จำเป็นในปัจจุบันลงไป เช่น อุดมการณ์ความรักชาติ จิตอาสา การบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ มีการเรียนการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการเรียน มีระยะเวลาในการฝึกที่เหมาะสมแต่เวลาน้อยเกินไป ทำให้เนื้อหาไม่ครอบคลุม ครูฝึกมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน แต่ครูฝึกไม่เพียงพอ และยังใช้คำพูดที่ค่อนข้างหยาบคาย อาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกบางวิชาไม่เพียงพอ และอยู่ในสภาพทรุดโทรม เนื่องจากมีงบประมาณในการฝึกที่จำกัด และส่งผลทำให้บางปี นศท.ไม่ได้ฝึกภาคสนามครบทุกชั้นปี สถานที่ฝึกคับแคบและแออัดเนื่องจากมี นศท.มาเข้ารับการฝึกเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ นศท.ไม่มีสมาธิในการเรียน และไม่ตั้งใจเรียน ส่วนสิทธิที่ นศท.พึงจะได้รับหลังสำเร็จการฝึก อยากให้เพิ่มโอกาสในการสอบบรรจุเข้ารับราชการ โรงเรียนทหาร และวิทยาลัยพยาบาล

บทที่ 4

แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของประเทศต่าง ๆ

เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ในครั้งนี ผู้วิจัยเลือกระบบกำลังสำรองหรือการฝึกวิชาทหารของต่างประเทศจำนวน 3 ประเทศเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยแบ่งเป็นระบบกำลังสำรองที่เป็นแม่แบบแก่ประเทศอื่น จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศสหรัฐอเมริกา, ประเทศอิสราเอล และประเทศที่อยู่ในภูมิภาคใกล้เคียงกับประเทศไทยจำนวน 1 ประเทศ คือ ประเทศสิงคโปร์ (กฤตภาส ไตจำเริญ, 2558 : 23 – 27)

1. ระบบกำลังสำรองของประเทศสหรัฐอเมริกา

กำลังสำรองหลักของสหรัฐอเมริกา (Total Force) ประกอบด้วยกำลัง 2 ส่วน คือ กำลังประจำการ และกำลังสำรอง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ หน่วยทหารกองหนุน (Reserve Unit) และหน่วยกำลังรักษาดินแดน (National Guard) โดยมีระบบต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้ระบบการอาสาสมัครโดยพลทหารกองหนุนรับจากชายหรือหญิงซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการฝึกขั้นต้น (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อสำเร็จการฝึกจะได้รับการแต่งตั้งเป็นพลทหาร นายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุน ซึ่งเติบโตขึ้นไปตามแนวทางการที่กำหนด จนถึงจ่าสิบเอก และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจากแหล่งผลิต 2 แห่ง คือนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร Officer Candidate School (OCS) ซึ่งมีการสอนในทุกรัฐ ใช้เวลาศึกษา 2 ปี และหลักสูตร Reserve Officer Training Corps (ROTC) ใช้เวลาศึกษา 2 - 4 ปี

1.2 ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง โดยแบ่งกำลังพลสำรองเป็น 3 ประเภท คือ

1.2.1 กำลังพลสำรองพร้อมรบ (Ready Reserve) รับจากกำลังพลสำรองอาสาสมัคร โดยมีระยะเวลาเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ 8 ปี กำลังพลสำรองประเภทนี้บรรจุอยู่ในหน่วยทหารกองหนุน (Reserve Unit) และหน่วยกำลังรักษาดินแดน (National Guard) สามารถเรียกเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที แบ่งเป็นกำลังพลสำรองประจำหน่วย (Selected Reserve) และ กำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทบุคคล (Individual Ready Reserve)

1.2.2 กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม (Stand by Reserve) ได้แก่ กำลังพลสำรองพร้อมรบที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ 8 ปี มีปัญหาส่วนตัวไม่สามารถเข้ารับการฝึกตามแผนได้ ขอเปลี่ยนประเภทเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ หากจะใช้ต้องเรียกเข้ามารับการฝึกทบทวนระยะหนึ่ง จึงจะออกปฏิบัติหน้าที่ได้

1.2.3 กำลังพลสำรองนอกประจำการ (Retired Reserve) ได้แก่ กำลังพลสำรองที่ปฏิบัติหน้าที่ครบตามสัญญา ขอลาออกแต่ยังมีความรู้ความสามารถบางอย่างที่เป็นประโยชน์ โดยควบคุมตามระยะเวลาเป็น 3 ชั้น จนถึงอายุกว่า 60 ปี

การควบคุม หน่วยจะติดต่อกับกำลังพลของหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเน้นไปที่กำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทประจำหน่วย ถึงแม้ว่าสหรัฐอเมริกาจะไม่ใช้ระบบเกณฑ์ทหาร แต่ใช้ระบบอาสาสมัครแทน คงมีกฎหมายให้ประชาชนอายุครบ 18 ปีต้องไปลงทะเบียนไว้ นับว่าเป็นการควบคุมกำลังสำรองวิธีหนึ่ง

1.3 ระบบการเรียกพลหรือระดมพล ในยามปกติเป็นการเรียกพลเข้ารับการฝึกตามตารางกำหนดเวลา ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา เพราะใช้การอาสาสมัครและทำสัญญา หน่วยเป็นผู้เรียกเข้ารับการฝึกตามเวลา อย่างไรก็ตาม หากกำลังพลสำรองไม่มารายงานตัว จะมีมาตรการดำเนินการจากเขาไปหาหนักจนถึงขั้นลงโทษตามกฎหมาย การระดมพลจะกระทำในยามฉุกเฉินออกเป็นกฎหมายบังคับโดยรัฐสภา หรือประธานาธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งการโดยมีระดับของการระดมพลและห้วงเวลาต่างกัน จากการระดมพลโดยประธานาธิบดี, การระดมพลเป็นส่วน, การระดมพลตามอัตราเต็ม จนถึงการระดมพลเต็มขนาดในที่สุด

1.4 ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง กำลังพลสำรองจะได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการฝึกออกเป็นฝึกขั้นต้น สำหรับบุคคลที่ไม่เคยเป็นทหารมาก่อน (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อจบการฝึกจึงจะเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วยและการฝึกประจำหน่วย ในวงรอบ 1 ปี กำลังพลสำรองต้องฝึกกับหน่วยโดยฝึกรวม 48 ครั้ง ครั้งละ 4 ชั่วโมง เฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ (วันละ 2 ชั่วโมง) เท่ากับปีละ 24 วัน และฝึกประจำปี 2 สัปดาห์เป็นการฝึกภาคสนาม โดยสรุป กำลังพลสำรองประจำหน่วยทุกนายจะเข้ารับการฝึกปีละ 38 วัน หรือมีเวลาฝึกเป็น 1 ใน 6 ของกำลังประจำการ

1.5 ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง กระทรวงกลาโหมจะอนุมัติให้บรรจุกำลังพลสำรองประจำหน่วย เป็นปี ๆ ไป ในจำนวนหนึ่งได้อนุมัติบรรจุกำลังพลสำรองให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา เช่นเดียวกับกำลังประจำการประมาณร้อยละ 65 ของอัตราเต็ม อัตราส่วนการบรรจุกำลังประจำการ และกำลังพลสำรองของ ประมาณร้อยละ 44 : 56

1.6 สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง ด้วยกองทัพสหรัฐอเมริกา ได้ใช้ระบบอาสาสมัคร จึงต้องพยายามชักชวนประชาชนเข้ามาสู่ระบบอาสาสมัครโดยเสนอสิ่งจูงใจ เช่น สิทธิ, ผลประโยชน์แก่กำลังพลสำรองอย่างมาก ซึ่งต้องใช้ค่าใช้จ่ายตอบแทนสูงมากแต่ก็คุ้มค่า โดยสิทธิและผลประโยชน์จะได้มาจาก 2 แห่ง คือจาก รัฐบาลกลาง และจากมลรัฐ

1.6.1 สิทธิและผลประโยชน์จากรัฐบาลกลาง

1.6.1.1 รายได้ต่อปี (1,340 – 17,146 เหรียญ)

1.6.1.2 สามารถเลื่อนยศได้ถึง พลโท

1.6.1.3 ผู้ร่วมโครงการ OCS, ROTC ได้รับทุนการศึกษาเข้ามหาวิทยาลัย

1.6.1.4 ได้สิทธิการรักษาพยาบาล, ร้านค้าสวัสดิการ (ตัวเองและครอบครัว)

1.6.1.5 รับราชการครบตามสัญญา ได้รับโบนัส (1,500 เหรียญขึ้นไป)

1.6.1.6 รับราชการครบ 20 ปี ได้รับบำนาญ

1.6.1.7 ผู้บรรจุในตำแหน่งพิเศษ (แพทย์, นักบิน) จะได้รับเงินค่าตอบแทน

พิเศษ

1.6.1.8 ได้รับการแจกจ่ายเครื่องแต่งกาย เช่นเดียวกับกำลังประจำการ

1.6.2 สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้จากมลรัฐ (ไม่เหมือนกันทุกมลรัฐ)

1.6.2.1 ยกเว้นภาษีต่อใบอนุญาตขับขี่รถยนต์

1.6.2.2 ทุนการศึกษาเพิ่มเติม

1.6.2.3 การประกันชีวิต ตามวงเงินที่กำหนด

1.6.2.4 การลดหย่อนภาษี

1.6.2.5 ในระหว่างถูกระดมพลและออกปฏิบัติหน้าที่ เป็นกฎหมายที่หน่วยงานเดิมไม่ว่าภาครัฐบาลและภาคเอกชนต้องสงวนตำแหน่งไว้ให้

1.6.2.6 ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและองค์การต่าง ๆ ภาคเอกชนซึ่งจัดตั้งขึ้นมาสำหรับกิจการกำลังสำรองอีกมากมาย รวมทั้งภาครัฐบาลตั้งแต่ระดับรัฐสภาจนถึงประชาชนอย่างยิ่ง

2. ระบบกำลังสำรองของประเทศอิสราเอล

2.1 ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง เนื่องจากเป็นประเทศเล็กและมีประชากรน้อย จึงระดมทรัพยากรทุกชนิดและอาศัยระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้กฎหมายบังคับพลเมืองฝึกกำลังโดยพลทหารกองหนุน ได้แก่ ประชาชนทุกคนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ ทั้งชายและหญิง โดยชายบรรจุเข้ารับราชการ 3 ปี หญิง 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลสำรองจนกว่าอายุ 55 ปี (ชาย) และอายุครบ 34 ปี (หญิง) จึงพ้นราชการ ส่วนนายทหารประทวนกองหนุนได้จากพลทหารกองหนุนที่มีผลการฝึกศึกษาและผลการปฏิบัติงานดีเลื่อนฐานะขึ้นมา และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนนั้นประเทศอิสราเอลไม่มีโรงเรียนนายร้อยแต่ได้จากนายทหารประทวนที่ผ่านการทดสอบไอคิวและความรู้ความสามารถแล้วได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาโรงเรียนทหาร (หลักสูตร 3-5 เดือน) แล้วจึงไปเข้าโรงเรียนเหล่าที่ตนสมัครใจตามแนวทางรับราชการ

2.2 ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง อิสราเอลค่อนข้างเข้มงวดในการควบคุมกำลังพลสำรองโดยอาศัย กฎหมาย, ระเบียบ, ข้อบังคับ, และคำสั่งเป็นหลัก โดยใช้เจ้าหน้าที่ ฝ่ายทหารของหน่วยและกองทัพอิสราเอลด้วยการประสานความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือน และเจ้าหน้าที่ป้องกันฝ่ายพลเรือนกลาโหม

2.3 ระบบการเรียกพลหรือระดมพล มี 2 ระบบ คือ ระบบไม่เปิดเผย โดยจ่ายคำสั่งเรียกพลถึงตัวกำลังพลสำรองทุกคน โดยใช้ศูนย์เรียกพลและระดมพลในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ และระบบเปิดเผย ใช้ประกาศทางสื่อสาธารณะทุกชนิด เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เครื่องขยายเสียง ฯลฯ โดยทั้งสองระบบจะใช้เวลาในการเรียกพลหรือระดมพลให้พร้อมรบได้ในเวลาใกล้เคียงกัน คือ ภายใน 18-24 ชม. ตามปกติภายใน 6-8 ชม. ทหารกองหนุน (กำลังพลสำรอง) ที่ได้รับมอบหน้าที่ในการเรียกพลจะสามารถดำเนินการเรียกพลของตนเองแทนทหารประจำการได้ถือว่าดีที่สุดในโลกขณะนี้

2.4 ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง ตามกฎหมายบังคับให้กำลังพลสำรองจะต้องเข้ารับการฝึกประจำปี ปีละไม่เกิน 42 วัน หากจำเป็นอาจถึง 60 วันหรือมากกว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเภทของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองถูกบรรจุอยู่ โดยหลักสูตรการฝึกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การฝึกขั้นพื้นฐานและการฝึกขั้นก้าวหน้า โดยการฝึกจะสลับกันปีเว้นปี เนื่องจากจำกัดด้วยงบประมาณ การฝึกจะทำการที่ฐานฝึกซึ่งกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยผู้บังคับหน่วยจะนำทหารของตน

ไปฝึก ณ ฐานฝึกภายใต้การควบคุมของผู้บังคับบัญชาฝึกก่อนฝึกทหารจะได้รับการฝึกทบทวน 2-3 วัน และได้รับการฝึกแบบจำลองอีกหลายครั้ง การฝึกจะเน้นเฉพาะเรื่องการปฏิบัติในสนามรบเท่านั้น การฝึกเป็นกองพันกระทำทุกปี การฝึกระดับกองพลน้อยฝึกทุก 2 ปี และระดับกองพลทุก 3 ปี

2.5 ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง ในหน่วยทหารประจำการ (จำนวน 3 กองพล) บรรจุกำลังพลสำรองประมาณ ร้อยละ 70 และทหารประจำการ ร้อยละ 30 โดยบรรจุทหารประจำการเฉพาะตำแหน่งสำคัญ ๆ เพื่อให้หน่วยดำรงอยู่ได้ประมาณร้อยละ 4-5 ที่เหลือบรรจุกำลังพลสำรอง โดยสรุปกองทัพอิสราเอลประกอบด้วยกำลังทหารกองหนุน (กำลังพลสำรอง) เป็นหลัก มีทหารประจำการเพียงส่วนน้อยหมุนเวียนพลเมืองให้เข้ามารับใช้ประเทศชาติทุกคนโดยไม่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะที่เดียวกันสามารถรักษาความพร้อมรบของกองทัพไว้ได้ตลอดเวลา

2.6 สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

2.6.1 ได้รับการเลื่อนฐานะเลื่อนตำแหน่งโดยถือผลการศึกษาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ เป็นมูลฐานในการพิจารณา

2.6.2 ได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ตามที่ตนเองได้รับจากบริษัท ห้างร้าน และหน่วยงานที่ตนเองสังกัด ระหว่างถูกเรียกเข้ากองประจำการ

2.6.3 รัฐบาลจ่ายให้เฉพาะสิ่งอุปกรณ์บำรุงความสุขประจำตัวเล็กน้อย

2.6.4 ได้รับสิ่งอุปกรณ์ประจำตัวตั้งแต่ยามปกติ (นำไปเก็บไว้ที่บ้าน)

2.6.5 บริษัท, ห้างร้าน จะได้รับเงินคืนจากระบบประกันสังคม ซึ่งกำลังพลสำรองทุกคนเป็นสมาชิกอยู่

3. ระบบกำลังสำรองของประเทศสิงคโปร์

3.1 ระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ใช้กฎหมายบังคับให้ชายทุกคนต้องเป็นทหาร โดยหญิงเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ ดังนั้นชายอายุ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง คือ ทหารประจำการ, สมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน หรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือตำรวจพิเศษ การเข้ารับราชการทหาร หมายถึง ผู้ที่ถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ 34 ปี นายทหารประทวนกองหนุน เข้ารับราชการ 2 ปี 6 เดือน หลังจากนั้นจะปลดเป็นทหารประทวนกองหนุนจนกระทั่งอายุ 34 ปี สำหรับผู้ที่ไม่ถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารประจำการ จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ได้แก่ กองกำลังป้องกันประเทศ, หน่วยระวังเหตุ หรือฝ่ายตำรวจพิเศษ โดยไม่ต้องอยู่ที่หน่วยเต็มเวลา ส่วนนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนกองหนุนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามกำหนด

3.2 ระบบควบคุมกำลังพลสำรอง หน่วยบรรจุกำลังเป็นผู้ควบคุมกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง เตรียมหมายเรียกพลพร้อมส่งได้ทันทีแล้วใส่หีบเก็บไว้ โดยแบ่งพื้นที่ควบคุมเป็น 23 พื้นที่ ในพื้นที่ควบคุมมีศูนย์รวบรวมกำลังพลสำรองประมาณ 10-20 หน่วย มีเจ้าหน้าที่ประจำการ (15-20 คน) เพื่อเตรียมการในทางธุรการให้เรียบร้อยและการควบคุมลงไปถึงตำบล ซึ่งทุกตำบลมีหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบกำลังพลสำรองประมาณ 20-30 คน

3.3 ระบบการเรียกหรือระดมพล ความมุ่งหมายให้กำลังพลสำรองพร้อมรบ ณ ที่ตั้งหน่วย ภายใน 30 ชั่วโมง โดยมีวิธีระดมพลมี 2 วิธี คือ แบบไม่เปิดเผย และแบบเปิดเผย (ใช้ระบบอิสราเอล)

3.4 ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง เข้ารับการฝึกทบทวนปีละไม่น้อยกว่า 21 วัน ซึ่งในห้วงปีแรก จะเข้ารับการฝึก 1 ครั้ง จำนวน 14-21 วัน และเรียกพลเพื่อตรวจสอบจำนวน 1 ครั้ง ในระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วยระยะเวลา 13 ปี จะแบ่งการฝึกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ฝึกระดับบุคคลเบื้องต้นหรือฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ระยะเวลา 4 ปี การฝึกระดับสูงหรือฝึกเป็นหน่วย มีระยะเวลา 9 ปี ผู้บังคับหน่วยตั้งแต่ผู้บังคับกองพันขึ้นไปและฝ่ายอำนวยการถูกเรียกฝึกเพิ่มเติม ไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง และกำลังพลสำรองเมื่อครบวาระ 13 ปีจะไม่ถูกเรียกอีก แต่เป็นกำลังพลเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราได้ทันที

3.5 ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง เนื่องจากเป็นประเทศเล็ก มีประชากรน้อย ฐานะเศรษฐกิจดี จึงมีนโยบายป้องกันตนเอง โดยห้วงเวลาเข้าศึกให้มากที่สุดจนกว่า จะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกประเทศ (เครือจักรภพ) มีกำลังพลสำรอง 2 กองพล พลทหาร และนายทหารประทวนกองหนุนอายุประมาณ 34 ปีเมื่อฝึกครบวาระ 13 ปี หลังจากนั้นเป็น กำลังสำรองเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราและนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนอายุประมาณ 40-50 ปี (ตามชั้นยศ)

3.6 สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

3.6.1 กำลังพลสำรองที่มีชื่อบรรจุในหน่วยและถูกเรียกเข้ารับการฝึกประจำปี จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการพลเรือนก่อนผู้อื่น

3.6.2 ระหว่างถูกเรียกพล รัฐบาลออกค่าฝึกงานให้เจ้าของกิจการหรือนายจ้าง ของกำลังพลสำรองเป็นเวลา 2 ปี

3.6.3 ได้รับเบี้ยเลี้ยงระหว่างเข้ารับการเรียกพล

วิเคราะห์ เปรียบเทียบการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของไทยกับของประเทศต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เปรียบเทียบระบบกำลังสำรองของไทยกับ ระบบกำลังสำรองของต่างประเทศได้ ตามตารางที่ 4 - 1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 เปรียบเทียบระบบผลิตกำลังพลสำรองของไทยและต่างประเทศ

ไทย	สหรัฐอเมริกา	อิสราเอล	สิงคโปร์
กฎหมายบังคับ	อาสาสมัคร	กฎหมายบังคับ	กฎหมายบังคับ
<u>พลทหาร</u> ปลดประจำการแล้ว กำลังพลสำรอง	<u>พลทหาร</u> คุณสมบัติครบถ้วนผ่าน การฝึกขั้นต้นได้	<u>พลทหาร</u> ปลดประจำการแล้ว กำลังพลสำรอง	<u>พลทหาร</u> ปลดประจำการแล้ว กำลังพลสำรอง
<u>นายสิบ</u> ผลิตจาก นศท.	<u>นายสิบ</u> - ผู้เคยเป็นทหาร - จากพลทหาร กองหนุน - Junior ROTC	<u>นายสิบ</u> จากพลทหารกองหนุน	<u>นายสิบ</u> เลื่อนฐานะจากพล ทหารกองหนุน
<u>นายทหาร</u> ผลิตจาก นศท.	<u>นายทหาร</u> - OCS ฝึกสอนในทุกรัฐ ใช้เวลา 2 ปี - ROTC หลักสูตรของ นศท.ในมหาวิทยาลัย ใช้เวลา 4 ปี	<u>นายทหาร</u> จากนายสิบกองหนุน ผ่านการทดสอบ IQ เข้าศึกษาโรงเรียน ทหาร	<u>นายทหาร</u> คัดเลือกจากนายสิบ กองหนุน

ที่มา : ประมวลผลโดยผู้วิจัย, 2563.

จากการเปรียบเทียบกับระบบผลิตกำลังพลสำรองของกองทัพไทยกับต่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยมีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ซึ่งใช้การควบคุมโดยกฎหมาย แต่แตกต่างกันที่แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรอง ที่ประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ได้กำหนดให้ชาย (หรือชาย และหญิง) ต้องเข้ารับราชการทุกคน โดยกำลังพลสำรองจะต้องเป็นพลทหารกองประจำการก่อนที่จะเลื่อนฐานะเป็นกำลังพลสำรองประเภทนายทหารกองหนุนและนายสิบกองหนุน ส่วนประเทศ

สหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศมหาอำนาจที่มีประชากรมากและมีกองทัพขนาดใหญ่ได้ใช้ระบบอาสาสมัคร กำลังพลสำรองปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังประจำการตั้งแต่ยามปกติ และมีการฝึกวิชาทหารในสถานศึกษาที่คล้ายคลึงกับ นศท.

ตารางที่ 4 - 2 เปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองของไทยและต่างประเทศ

ไทย	สหรัฐอเมริกา	อิสราเอล	สิงคโปร์
<u>เงินตอบแทน</u> - ฝึกเกิน15วันได้ เงินเดือนตามชั้นยศ - ค่าเดินทาง - ค่าโดยสารพาหนะ	<u>เงินตอบแทน</u> - รายได้ต่อปี (1,340 - 17,146 เหรียญ)	<u>เงินตอบแทน</u> - ได้รับเบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ตามที่ตนเอง ได้รับจากบริษัทและ หน่วยงานที่ตนเอง สังกัด ระหว่างถูกเรียก เข้ากองประจำการ	<u>เงินตอบแทน</u> - รัฐบาลออกค่า ฝึกงานให้นายจ้าง ของกำลังพลสำรอง เป็นเวลา 2 ปี - ได้รับเบี้ยเลี้ยง ระหว่างเรียกพล
<u>การเลื่อนยศ</u> -เมื่อผ่านการเรียกพล เพื่อฝึกประจำปี -เมื่อผ่านการฝึกเลื่อน ยศ/ฐานะ	<u>การเลื่อนยศ</u> -เลื่อนยศเช่นเดียวกับ ทหารประจำการ -สูงสุด พล.ท.	<u>การเลื่อนยศ</u> -เลื่อนฐานะ/ตำแหน่ง โดยถือผลการศึกษา การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์	<u>การเลื่อนยศ</u> -เลื่อนยศเช่นเดียวกับ ทหารประจำการ
<u>เครื่องแต่งกาย</u> จ่ายยืมระหว่างฝึก	<u>เครื่องแต่งกาย</u> ได้รับการแจกจ่าย เช่นเดียวกับทหาร ประจำการ	<u>เครื่องแต่งกาย</u> ได้รับสิ่งอุปกรณ์/ เครื่องแบบตั้งแต่ยาม ปกติ ให้เก็บไว้ที่บ้าน	<u>เครื่องแต่งกาย</u> ได้รับการแจกจ่าย เช่นเดียวกับทหาร ประจำการ
<u>สิทธิประโยชน์อื่นๆ</u> -รักษาพยาบาลฟรี ระหว่างฝึก -ค่าทำศพหาก เสียชีวิตระหว่างฝึก	<u>สิทธิประโยชน์อื่นๆ</u> -ทุนการศึกษาและ เครดิตการศึกษา -ได้รับโบนัส (1,500 เหรียญขึ้นไป) - รับราชการครบ 20 ปี ได้รับบำนาญ - ผู้บรรจุในตำแหน่ง พิเศษ เช่น นักบิน, แพทย์ จะได้รับเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ	<u>สิทธิประโยชน์อื่นๆ</u> -รัฐบาลจ่ายให้เฉพาะ สิ่งอุปกรณ์บำรุง ความสุขประจำตัว เล็กน้อย เช่น บุหรี่, ขนม, อาหารพิเศษ -บริษัท, ห้างร้าน จะ ได้รับเงินคืนจากระบบ ประกันสังคม ซึ่งกำลัง พลสำรองทุกคนเป็น สมาชิกอยู่	<u>สิทธิประโยชน์อื่นๆ</u> -กำลังพลสำรองที่มี ชื่อบรรจุในหน่วยและ ถูกเรียกเข้ารับการฝึก ประจำปี จะได้รับ สิทธิพิเศษในการ บรรจุตำแหน่งงานใน วงการพลเรือนก่อน ผู้อื่น

ในตารางที่ 4 – 2 เป็นการเปรียบเทียบสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองของไทยและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่ากำลังพลสำรองต่างประเทศตัวอย่างทั้ง 3 ประเทศมีสิทธิประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบกำลังสำรองที่สูงกว่าประเทศไทยในทุกด้าน และกำลังพลสำรองต่างประเทศยังมีแนวทางในการรับราชการในฐานะกำลังพลสำรองหรือการรับเข้าเป็นทหารประจำการที่ชัดเจน รวมทั้งภายหลังจากปลดประจำการไปแล้วยังสามารถประกอบอาชีพเดิมได้ซึ่งรัฐบาลได้มีข้อตกลงกับเอกชนในการสนับสนุนกิจการกำลังสำรองของประเทศ

แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระบบกำลังพลสำรองของกองทัพไทย ได้แบ่งประเภทของกำลังพลสำรองออกเป็น 3 ประเภท คือ กำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร, กำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวน และกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร มีที่มาเช่นเดียวกับประเภทนายทหารประทวน ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน แบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนทั่วไป และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนประเภทนักศึกษาวิชาทหาร นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ส่วนกำลังพลสำรองประเภทพลทหารได้มาจากการเกณฑ์ทหาร

กล่าวคือ ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีการใช้ 2 ระบบทั้งการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองร่วมกันในเรื่องการได้มาซึ่งกำลังพลทางทหารที่กำหนดการขึ้นทะเบียนบัญชีชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารกองเกิน และกำหนดวิธีการในการคัดเลือกชายฉกรรจ์ของไทยไปรับราชการทหารเมื่ออายุครบกำหนดตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ก็มีกำหนดหลักสูตรวิชาทหารให้เด็กมัธยมชายสามารถเลือกที่จะศึกษาวิชาทหาร ตอนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง 6 เพื่อที่จะไม่ต้องเข้ารับการศึกษาเป็นทหารโดยการเกณฑ์เมื่ออายุถึงกำหนด เด็กมัธยมต้องผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา มิใช่ว่าเด็กชายทุกคนจะได้รับการศึกษาวิชาทหาร บุคคลที่ผ่านการฝึกวิชาทหารมาแล้ว ก็อาจถูกเรียกระดมพลเพื่อรับการฝึกทบทวนวิชาทหาร หรือในกรณีมีเหตุภัยพิบัติ หรือเหตุฉุกเฉินที่จำเป็นต้องการรักษาความสงบของประเทศ

ส่วนกำลังพลสำรองของต่างประเทศ เช่น ประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ จะกำหนดให้ชาย-หญิงทุกคน ที่มีอายุ 18 ปี เข้ารับราชการ โดยอิสราเอลจะให้ชายบรรจุเข้ารับราชการ 3 ปี หญิง 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลสำรองจนกว่าอายุ 55 ปี (ชาย) และอายุครบ 34 ปี (หญิง) จึงพ้นราชการ ส่วนนายทหารประทวนกองหนุนได้จากพลทหารกองหนุนที่มีผลการฝึกศึกษาและผลการปฏิบัติงานดีเลื่อนฐานะขึ้นมา และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนนั้น ได้จากนายทหารประทวนที่ผ่านการทดสอบไอคิวและความรู้ความสามารถแล้วได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาโรงเรียนทหาร (หลักสูตร 3-5 เดือน) แล้วจึงไปเข้าโรงเรียนเหล่าที่ตนสมัครใจตามแนวทางรับราชการ ส่วนสิงคโปร์นั้น ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง คือ ทหารประจำการ, สมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน หรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือตำรวจพิเศษ การเข้ารับราชการทหาร หมายถึง ผู้ที่ถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ 34 ปี นายทหารประทวนกองหนุน เข้ารับราชการ 2 ปี 6 เดือน

หลังจากหน่วยงานนั้นจะปลดเป็นทหารประทวนกองหนุนจนกระทั่งอายุ 34 ปี สำหรับผู้ที่ไม่ถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารประจำการ จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง

แต่สำหรับสหรัฐอเมริกาใช้นั้นใช้ระบบการอาสาสมัครโดยพลทหารกองหนุนรับจากชายหรือหญิงซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนเข้ารับการฝึกขั้นต้น (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อสำเร็จการฝึกจะได้รับการแต่งตั้งเป็นพลทหาร นายทหารประทวนกองหนุนได้จากพลทหารกองหนุน ซึ่งเติบโตขึ้นไปตามแนวทางรับราชการที่กำหนดจนถึงจำสับเอก และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนได้มาจากแหล่งผลิต 2 แห่ง คือนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร Officer Candidate School (OCS) ซึ่งมีการสอนในทุกรัฐ ใช้เวลาศึกษา 2 ปี และหลักสูตร Reserve Officer Training Corps (ROTC) ใช้เวลาศึกษา 2 - 4 ปี

จะเห็นได้ว่า ระบบกำลังพลสำรองในต่างประเทศ มีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับปัจจัยหลักต่าง ๆ ได้แก่ ขนาดของภัยคุกคาม ขนาดของประเทศ และขนาดของประชากร โดยปัจจัยที่กล่าวมาแล้วทั้ง 3 ลักษณะจะเป็นตัวกำหนดการเข้าเป็นกำลังพลสำรอง คือ ระบบบังคับ หรือสมัครใจ โดยระบบการผลิตกำลังสำรองกองทัพไทยกับต่างประเทศ มีความแตกต่างและคล้ายคลึงกันพอที่จะสรุปได้ดังนี้ ประเทศที่มีขนาดเล็ก ประชากรน้อย หรือมีการคาดการณ์ว่าอาจเกิดภัยคุกคามสูง ได้แก่ ประเทศไทย อิสราเอล และสิงคโปร์ จะใช้ระบบบังคับคนเข้าสู่ระบบโดยใช้กฎหมายเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่แหล่งกำเนิดของกำลังพลสำรอง ที่ประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ได้กำหนดให้ชายต้องเข้ารับราชการทุกคน โดยจะต้องเป็นพลทหารกองประจำการก่อนที่จะเปลี่ยนฐานะเป็นกำลังพลสำรอง ประเภทนายทหารกองหนุน และนายสิบกองหนุน แต่ประเทศไทยจะมาจาก นศท. บางส่วน ในขณะที่สหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศมหาอำนาจ ที่มีประชากรมากและมีกองทัพขนาดใหญ่ได้ใช้ระบบอาสาสมัครกำลังพลสำรอง จะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังประจำการตั้งแต่ยามปกติ และมีการฝึกวิชาทหารในสถานศึกษา คล้ายคลึงกับ นศท. ไทย แต่จะใช้เวลา 4 ปี ในขณะที่ไทยใช้เวลา 3 ปี และ 5 ปี นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณจะเป็นตัวกำหนดระยะเวลาการฝึกความเชี่ยวชาญของกำลังพลสำรอง และลักษณะภัยคุกคามจะเป็นตัวกำหนดแนวทางการฝึกกำลังพลสำรอง สำหรับด้านสิทธิประโยชน์มักพบว่ากำลังพลสำรองต่างประเทศมีสิทธิประโยชน์ที่เป็นแรงจูงใจในการเข้าสู่ระบบกำลังสำรองที่สูงกว่าประเทศไทยในทุกด้าน กำลังพลสำรองต่างประเทศยังมีแนวทางในการรับราชการในฐานะกำลังพลสำรอง หรือการรับเข้าเป็นทหารประจำการที่ชัดเจน รวมทั้งภายหลังจากปลดประจำการไปแล้วยังสามารถกลับไปประกอบอาชีพเดิมได้ ซึ่งเป็นนโยบายของรัฐที่ให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำมา

แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ทราบถึงทฤษฎี นโยบาย ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และปัญหาข้อขัดข้องที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำมา

สู่แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัย ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากแบบสัมภาษณ์สรุปออกมาได้ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ของการฝึกวิชาทหารมีผลต่อบุคคลทั่วไปอย่างไร

จากกรณีนี้ มีทั้งภาพลักษณ์ที่ดี และไม่ดี สาเหตุมาจากปัจจัย 2 ด้านคือ

1.1 นศท. ที่ไม่มีใจและไม่อยากยอมมาเรียนวิชาทหาร ที่มาเรียนเพราะไม่ต้องการเกณฑ์ทหาร หรือถูกผู้ปกครองบังคับให้มาเรียน นศท.กลุ่มนี้จะไม่ให้ความร่วมมือในการฝึก ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ การแต่งกายและแสดงตนเมื่ออยู่ภายนอก จึงเกิดการแสดงออกอย่างไม่เหมาะสม ไม่ว่าจะป็นกริยามารยาท การแต่งกาย และคุณลักษณะ

1.2 นศท.ที่มีใจรักในการเรียนวิชาทหาร นศท.กลุ่มนี้ จะให้ความร่วมมือในการฝึก การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก มีการแต่งกายที่ดี ช่วยเหลือสังคม

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาวิชาทหาร เช่น โครงการ รด.จิตอาสา, โครงการ รด.Cyber, โครงการ รด.ต้นแบบนวัตกรรม, โครงการ รด. Network เป็นต้น

โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นโครงการที่ช่วยให้ นศท.รู้ถึงหน้าที่ของตัวเองต่อสังคมไทย ปลุกจิตสำนึกที่ดี มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รู้ถึงความเป็นไทย มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าที่จะแสดงออก ทำดีและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รู้เท่าทันเทคโนโลยีและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมถึงเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี

โครงการจิตอาสา เป็นการปลูกฝัง สร้างความมีน้ำใจ ความเสียสละ ลดความเห็นแก่ตัว ทำงานเพื่อส่วนรวมและสังคมรอบข้างตั้งแต่ยังเป็นเยาวชน

โครงการ รด. Cyber เพราะโลกในปัจจุบันมีทั้งโลกในความเป็นจริง และโลกในโซเชียลคู่ขนาน จึงต้องฝึกอบรมนักศึกษาวิชาทหารให้สามารถสร้างการรับรู้ทางโซเชียลให้เห็นภาพกิจกรรม หรือคลิปวิดีโอบรรยายสรุป คลิปวิดีโอสนุก ๆ แบบกึ่งสาระ หรือภาพอินโฟกราฟิก เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย

โครงการ รด. Network ใช้ Application Line เป็นเสมือนเครื่องมือของผู้บังคับบัญชา ในการกำกับดูแล สั่งการ ประสานงาน ที่รวดเร็ว ถูกต้อง และทันเวลา ตั้งแต่ระดับหมู่ หมวด กองร้อย กองพัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับ รด. New Gen

โครงการ รด. New Gen เป็นการฝึกและการเรียนวิชาทหารให้ทันสมัย โดยพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้สนุกและน่าสนใจ มีการใช้ Smart Phone และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นสื่อในการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างประสบการณ์ให้ นศท. โดยการไปศึกษาดูงาน หน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งปรับการเรียนการสอนเป็นแบบ Active Learning โดยให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ทำให้การเรียนการสอนน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ นศท. ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ให้มีภาพลักษณ์ที่สง่างาม มีจิตใจที่เป็นอาสา เติบโตสถาบัน ห่วงไกลยาเสพติด มีความสามัคคี และเป็นพลเมืองที่ดีที่รับผิดชอบและช่วยเหลือสังคม

4. ท่านคิดว่านักศึกษาวิชาทหารได้ประโยชน์อะไรจากการฝึกวิชาทหาร

จากที่นักศึกษาวิชาทหารเข้ามารับการฝึกวิชาทหารแล้ว ประโยชน์ที่ นศท.ได้รับนั้น คือ มีลักษณะผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดีสง่างาม สุขภาพและร่างกายแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด มีความอดทนและรู้จักที่จะอยู่ในระเบียบวินัย รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตอาสา มีความรักและเสียสละเพื่อชาติ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อประเทศ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์ และที่สำคัญสามารถเติบโตไปเป็นบุคลากรที่ดี และสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติ และครอบครัวในอนาคต

5. แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพบก

5.1 การพัฒนาหลักสูตรการฝึก นศท. ในปัจจุบันใช้ระเบียบและหลักสูตรการฝึกวิชาทหาร เพื่อใช้ในการฝึกซึ่งได้ปรับปรุงให้เหมาะสมตามห้วงระยะเวลาและสอดคล้องกับนโยบายของ ผบ.ทบ. โดยมีการปรับเพิ่ม/ลดแต่ละส่วนของการเรียนตามหลักสูตรใหม่ คือ ลดสัดส่วนวิชาทหาร จากเดิมร้อยละ 70 เหลือร้อยละ 55 เพิ่มวิชาทั่วไปจากเดิมร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 45 และจะมีการเพิ่มวิชาเรียนเข้ามาอีก 7 วิชา รวมทั้งจะปรับกระบวนการเรียนการสอนให้นักศึกษาวิชาทหารมีส่วนร่วมมากขึ้น ทั้งการค้นคว้าหาข้อมูล และแก้ปัญหาตามเงื่อนไขสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้การทำงานเป็นทีม และเชื่อมโยงการใช้สื่อโซเชียลในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งถือว่ามีความเหมาะสมดีแล้ว

5.2 ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหาร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

5.3 การพัฒนาครูฝึก ครูฝึกวิชาทหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกวิชาทหาร อบรม นศท. ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ควรมีการพัฒนาทักษะการสอน การเตรียมเนื้อหาและสื่อการสอนที่ผสมผสาน สามารถอธิบายเนื้อหาวิชาให้ นศท. เข้าใจเป็นอย่างดี นอกจากนี้ ต้องรู้จักที่จะพัฒนาตนเอง เพราะปัจจุบันการฝึกวิชาทหาร เป็นการเรียนแบบ Active Learning ให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียน และปรับ การเรียนให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้แอปพลิเคชัน ใช้สื่อโซเชียล ครูฝึกจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันสมัย ทันเทคโนโลยีโลกและสถานการณ์ในปัจจุบันด้วย

สำหรับปัญหาการขาดแคลนครูฝึก ควรมีการเพิ่มอัตราส่วนของครูฝึกให้เพียงพอ กับจำนวน นศท. ทั้งการสอนและการฝึก ซึ่งในระหว่างที่ยังมิได้รับการบรรจุเพิ่มเติม ควรมีแนวทาง โดยให้หน่วยฝึกวิชาทหารขอรับการสนับสนุนการจัดการฝึก นศท. จากหน่วยทหารในพื้นที่ การนำกำลังพลสำรองที่สำเร็จการฝึกมาเป็นครูฝึก การจัดอบรมผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร (ผกท.) ให้สามารถทำหน้าที่เป็นครูฝึก หรือการดำเนินการตามโครงการพัฒนาประสิทธิภาพ นศท. ชั้นปีที่ 4 – 5 ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูฝึกในการฝึก นศท. ชั้นปีที่ 1 – 3 เป็นต้น

5.4 พัฒนาด้านอาคารสถานที่และเวลาให้มีความเหมาะสม สถานที่ไม่แออัดคับแคบ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีสิ่งอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนเหมาะสม เวลาในห้องเรียนมีความพอดี เพราะหากเกินขีดจำกัดจะส่งผลกระทบต่อสมาธิในการเรียน ทำให้ นศท. ขาดความตั้งใจ ไม่สนใจ ไม่ใส่ใจ ไม่อยากเรียน ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ออกมา สนามฝึกก็ต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอกับจำนวน นศท. โรงอาหารและบริเวณโดยรอบมีความสะอาด

ถูกสุขลักษณะ ร้านอาหารและเครื่องดื่มมีจำนวนเพียงพอ สะอาดถูกหลักอนามัย ราคาเหมาะสม
ห้องน้ำสะอาด มีจำนวนเพียงพอและมีสิ่งอำนวยความสะดวก

5.5 การพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึก ควรมีการซ่อมบำรุงให้อยู่ใน
สภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา กรณีที่ไม่เพียงพอต้องขอรายงานรับการสนับสนุนจากหน่วยเหนือ
และหน่วยที่รับผิดชอบควรเร่งดำเนินการจำหน่ายและเบิกทดแทนหรือจัดหาใหม่ ให้เหมาะสม
สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับในแต่ละปี

5.6 การพัฒนานักศึกษาวิชาทหาร ปัจจุบันมีนักเรียน นิสิต นักศึกษา จากหลากหลาย
สถานศึกษา มาจากต่างที่ ต่างภูมิภาคเข้ามาฝึกกันจำนวนมาก การพัฒนา นศท. ก็เป็นส่วนสำคัญใน
การพัฒนาให้เป็นการกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ ผลการสัมฤทธิ์ ได้แบ่งการพัฒนา นศท. สรุปได้ดังนี้

5.6.1 พัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางทหาร ตามนโยบาย ผบ.ทบ. (Smart
Soldiers Strong Army) ซึ่งในปีการศึกษา 2562 ได้มีการจัดทำโครงการประกวดภาพลักษณ์ของ นศท.
(Smart รด.) โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการเสริมภาพลักษณ์ที่ดีเทียบเท่าทหารกองประจำการ ภาพลักษณ์
ของ นศท. แบ่งออกเป็น มีการแต่งกายที่ดี ทำการแสดงความเคารพด้วยลักษณะที่ถูกต้องงดงาม
แสดงออกต่อสังคมด้วยความมีน้ำใจ รู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเป็นผู้ดำเนินการเข้าคิว

5.6.2 พัฒนาทัศนคติ อย่างที่กล่าวมาข้างต้นว่า ปัจจุบัน มี นักเรียน นิสิต
นักศึกษา จากหลากหลายสถานศึกษา มาจากต่างที่ ต่างภูมิภาค เข้ามาฝึกกันจำนวนมาก ฉะนั้น
นศท. บางส่วน หรือ บางกลุ่มอาจจะมีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ว่าจะเป็นต่อกองทัพ ชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์ หรืออยู่ในวัยที่สามารถถูกชักจูงทางความคิดได้ง่าย ฉะนั้นในการฝึกวิชาทหารจะต้อง
ทำความเข้าใจและอบรมเยาวชนของชาติให้รู้และเข้าใจถึงประวัติความเป็นมาของชาติไทย และได้มี
การบรรจุเนื้อหาเรื่องประวัติศาสตร์ชาติไทย สถาบันพระมหากษัตริย์ บทบาททหารกับความมั่นคง
ลงไปเป็นหลักสูตรการฝึกเพื่อให้ นศท. ตระหนักถึงความเสียสละของบรรพบุรุษชาติไทย เพื่อเป็น
ปลูกจิตสำนึกที่ดีให้เยาวชนซึ่งคือ นศท. มีความรัก และหวงแหนในสถาบันชาติ ศาสนา และ
พระมหากษัตริย์ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพด้วย

5.6.3 พัฒนาจิตใจ นอกเหนือจากการฝึก นศท. เพื่อกำลังพลสำรองที่มี
ประสิทธิภาพแล้ว ยังมุ่งหวังให้นักศึกษาวิชาทหารเป็นเยาวชนที่ดีของสังคมด้วย ดังนั้น นศท. จึง
จำเป็นต้องมีบทบาทในการสนับสนุนงานจิตอาสา โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับ นศท. รับรู้บทบาทใน
การเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้
เสริมสร้างทักษะเพิ่มขีดความสามารถให้กับ นศท. โดยมีการจัดอบรม รด. จิตอาสา ตามกรอบงาน
การเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานช่วยเหลือสังคมตามขีดความสามารถ งานบรรเทาสาธารณภัย
งานสร้างการรับรู้ รวมทั้งงานสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ นศท. รับรู้
บทบาทว่าเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม มีการกำหนดเครื่องหมายสัญลักษณ์แสดง
ขีด
ความสามารถ ส่งเสริมการเสริมสร้างทักษะขีดความสามารถ โดยพิจารณาบรรจุวิชาขั้นพื้นฐาน ลง
ในหลักสูตรการเรียนภาคปกติ และเพิ่มเติมหลักสูตรพิเศษเพื่อเพิ่มขีดความสามารถเฉพาะทาง รวมทั้ง
บรรจุวิชาบรรเทาสาธารณภัย เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้กับ นศท. ก่อนเข้า
ปฏิบัติงานจริง อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติเพื่อสนับสนุนงานจิตอาสา

สรุป

ระบบกำลังพลสำรองในแต่ละประเทศ มีการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก ได้แก่ ขนาดของภัยคุกคาม ขนาดของประเทศ และขนาดของประชากร โดยประเทศที่มีขนาดเล็ก เช่น ประเทศไทย อิสราเอล และ สิงคโปร์ จะใช้ระบบบังคับคนเข้าสู่ระบบโดยใช้กฎหมายเหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่แหล่งกำเนิดของกำลังพลสำรองที่ประเทศอิสราเอลและสิงคโปร์ได้กำหนดให้ชายต้องเข้ารับราชการทุกคน แต่ประเทศไทยจะมาจาก นศท. บางส่วน โดยแนวทางการพัฒนา นศท. ให้มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นกำลังสำรองที่มีคุณภาพนั้น จะต้องพัฒนาหลักสูตรการฝึก เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน นำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน พัฒนารูปแบบการเรียน การฝึกให้สนุกและน่าสนใจ มีการใช้ Smart Phone และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เป็นสื่อในการเรียน การสอน นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างประสบการณ์ให้ นศท. โดยการไปศึกษาดูงาน ณ หน่วยทหาร ต่าง ๆ รวมทั้งปรับการเรียนการสอนเป็นแบบ Active Learning โดยให้นักศึกษาเป็นศูนย์กลางทำให้ การเรียนการสอนน่าสนใจ ไม่น่าเบื่อ ปรับปรุงระเบียบและข้อกำหนดที่ของให้ทันสมัย พัฒนาครูฝึก ให้มีความรู้ความสามารถและไหวพริบรวมถึงกิริยาท่าทาง บุคลิกภาพและคุณลักษณะ ทางทหาร มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันสมัยทันเทคโนโลยีโลกและสถานการณ์ในปัจจุบันด้วย ส่วนเรื่อง การขาดแคลนครูฝึก ควรขอรับการสนับสนุนจากหน่วยข้างเคียง หรือนำเอาเอกกำลังพลสำรองเข้ามา เป็นผู้ช่วยในการฝึก ปรับปรุงสถานที่ อาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึก ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ไม่ชำรุด เพียงพอต่อการเรียน และสถานที่ไม่ควรแออัด ตลอดจนอยู่ในที่ที่มีอากาศโปร่งถ่ายเทได้ สะดวก ไม่ร้อนอบอ้าว และไม่เป็นอันตรายต่อการฝึก ส่วนในตัวของ นศท. นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้ง ด้านบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางทหาร ตามนโยบาย ผบ.ทบ. การพัฒนาทัศนคติที่ดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รวมถึงกองทัพ และพัฒนาทางด้านจิตใจ เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกที่ดีให้เยาวชน เป็นเยาวชนที่ดีของสังคม โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับ นศท. รับรู้บทบาทในการเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคมในโอกาสต่างๆ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างทักษะ เพิ่มขีดความสามารถให้กับ นศท. โดยมีการจัดอบรม รด.จิตอาสา เพื่อที่จะได้เป็น นศท. ที่มี ประสิทธิภาพ เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับ นศท. ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ ให้มีภาพลักษณ์ที่สง่างาม มี จิตใจที่เป็นอาสา เติบโตจนสถาบัน ห้างไกลยาเสพติด มีความสามัคคี และเป็นพลเมืองที่ดีที่รับผิดชอบ และช่วยเหลือสังคมต่อไป

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรต.) จำนวน 2 นาย, ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร (โรงเรียนรักษาดินแดน) จำนวน 2 นาย, ตัวแทนครูฝึกจากโรงเรียนรักษาดินแดน จำนวน 3 นาย, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 2 นาย, ตัวแทนนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 นายและชั้นปีที่ 5 จำนวน 3 นาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ได้ผลจากแบบสัมภาษณ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล ทำให้ได้ข้อสรุปโดยมีรายละเอียดตามหัวข้อ ดังนี้

สรุป

จากวัตถุประสงค์ในการวิจัย สามารถแยกออกได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงมูลเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง

โดยผลจากการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ หลักสูตรและนโยบายการฝึกวิชาทหาร เป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร โดยจะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงจากการต่อสู้การรบด้วยอาวุธเป็นการต่อสู้ด้วยแนวความคิด ซึ่งมีการปรับลดวิชาทหารลงจากเดิม ร้อยละ 70 เหลือร้อยละ 55 และเพิ่มวิชาทั่วไปที่เน้นการเสริมสร้างอุดมการณ์ความรักชาติ ความมีจิตอาสา การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งได้ปรับปรุงวิธีการสอน ให้เหมาะสมกับนักศึกษาวิชาทหาร ปัจจัยต่อมาคือระยะเวลาในการฝึก ซึ่งการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในแต่ละปีการศึกษา ในการฝึกจำนวน 80 ชั่วโมง ซึ่งจะมีแบบการฝึกที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมและจำนวนของนักศึกษาวิชาทหารที่ฝึกวิชาทหาร ซึ่งในปัจจุบันการฝึกตามเนื้อหาวิชาตามหลักสูตรมีเวลาที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับนักศึกษาวิชาทหาร ปัจจัยด้านสถานที่ฝึก ห้องเรียนต่าง ๆ มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร โดยสถานที่ฝึกต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับรูปแบบในการศึกษา เช่น การฝึกทางยุทธวิธีจะต้องฝึกในสนามฝึก หากทำการเรียนการฝึกเฉพาะแต่ในห้องเรียนก็จะทำให้นักศึกษาวิชาทหารไม่เห็นภาพในการปฏิบัติ ในส่วนการเรียนการสอนวิชาทั่วไปต้องทำการเรียนในสถานที่ที่เหมาะสมและมีความหลากหลายสอดคล้องกับวิชาที่ทำการเรียน และการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นการเรียนการสอนที่นักศึกษาวิชาทหารมีส่วนร่วมในการฝึก ดังนั้น การฝึกจะต้องมีอาวุธยุทธโปกรณ์หรือเครื่องช่วยฝึกประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาวิชาทหารได้เข้าใจและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอาวุธยุทธโปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกจะต้องมีความทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษาวิชาทหารที่เข้ารับการฝึก ครูฝึกเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาขีดความสามารถของนักศึกษาวิชาทหาร

เพราะครูฝึกเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการฝึกวิชาทหาร เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึงเป็นแบบอย่างให้กับนักศึกษาวิชาทหาร หากครูฝึกมีลักษณะที่ดีทั้งภายนอกและภายในจะส่งผลให้นักศึกษาวิชาทหารได้จดจำและนำไปเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตน สำหรับในปัจจุบันได้มีการพัฒนาประสิทธิภาพครูฝึกให้ครูฝึกทำหน้าที่เป็นโค้ชหรือผู้กระตุ้นให้นักศึกษาวิชาทหารมีความสนใจที่จะศึกษา รวมทั้งครูฝึกต้องพัฒนาตนเองให้มีความทันสมัย เท่าทันเทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนตามกระบวนการสอนรูปแบบใหม่ ปัจจัยอีกด้านคือ เรื่องสิทธิที่นักศึกษาวิชาทหารจะได้รับหลังสำเร็จการฝึก ถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการเข้ามาฝึกวิชาทหาร ซึ่งการเรียนจบในแต่ละชั้นปีก็จะได้สิทธิที่แตกต่างกัน การเรียนจบชั้นปีที่ 3 จะไม่ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลัก ส่วนปัจจัยรองที่ทำให้ นศท.เข้ารับการฝึกสำเร็จ ชั้นปีที่ 3 และปีที่ 5 ทั้งชายและหญิง คือ การเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทหาร การเข้ารับราชการทหาร และอยากเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ จึงอยากได้รับสิทธิมากขึ้น เช่น เพิ่มคะแนนช่วยสำหรับการสอบเข้าทำงาน หรือมีโควตาในการสอบเข้าเรียนโรงเรียนทหาร และวิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ ปัจจัยด้านงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกอีกด้วย

2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้มี 2 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 2 ด้าน โดยได้ทำการพัฒนาหลักสูตรการฝึก นศท. ในปัจจุบันให้ละเอียดและหลักสูตรการฝึกวิชาทหารเพื่อใช้ในการฝึก ซึ่งได้ปรับปรุงให้เหมาะสมตามหัวระยะเวลาและสอดคล้องกับนโยบายของ ผบ.ทบ. โดยมีการปรับเพิ่ม/ลดแต่ละส่วนของการเรียนตามหลักสูตรใหม่ ใช้การเรียนแบบ Active Learning ให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียน และปรับการเรียนให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้แอปพลิเคชัน ใช้สื่อโซเชียล ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ปรับปรุงอาคารสถานที่และเวลาให้มีความเหมาะสม สถานที่ไม่แออัดคับแคบ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีสิ่งอุปกรณ์ประกอบ

การเรียนการสอนเหมาะสม จัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ในการเรียนแบบ Active Learning จะมีครูฝึกต้นแบบ 35 หน่วยทั่วประเทศ นำไปใช้ฝึกอบรม และขยายผลไปยังครูฝึกในหน่วย โดยครูฝึกต้นแบบจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ตลอดจนมีความเข้าใจในธรรมชาติของนศท. มีเทคนิคการสอนที่ดี มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกวิชาทหารอบรม นศท. ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ควรมีการพัฒนาทักษะการสอน การเตรียมเนื้อหาและสื่อการสอนที่ผสมผสาน และมีความทันสมัย และในส่วนของ นศท. นั้น ได้มีการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางทหารตามนโยบาย ผบ.ทบ. (Smart Soldiers Strong Army) ซึ่งในปีการศึกษา 2562 ได้มีการจัดทำโครงการประกวดภาพลักษณ์ของ นศท. (Smart รด.) โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นการเสริมภาพลักษณ์ที่ดีเทียบเท่าทหารกองประจำการ ภาพลักษณ์ของ นศท. แบ่งออกได้เป็น มีการแต่งกายที่ดี ทำการแสดงความเคารพด้วยลักษณะที่ถูกต้องงดงาม แสดงออกต่อสังคมด้วยความมีน้ำใจ รู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเป็นผู้นำในการเข้าคิว มีทัศนคติที่ดีและตระหนักถึงความเสียสละของบรรพบุรุษไทย เพื่อเป็นการปลุกจิตสำนึกที่ดี ให้เยาวชน ซึ่งคือ นศท. มีความรัก และห่วงแหนในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพด้วย จัดอบรม รด.จิตอาสาตามกรอบงานการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานช่วยเหลือสังคมตามขีดความสามารถงานบรรเทาสาธารณภัย งานสร้างการรับรู้ รวมทั้งงานสร้างความปรองดองสมานฉันท์ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ นศท. รับรู้บทบาทว่าเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม มีจิตสาธารณะ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นแกนนำต่อต้านยาเสพติดในชุมชน มีความทันสมัยใส่ใจข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง สร้างการรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ใช้สื่อเป็นประโยชน์แก่การเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงาน ออกแบบนวัตกรรมทางการเรียนการสอน มีความเป็นผู้นำพร้อมเป็นผู้นำของหมู่คณะ ชุมชน และสังคม มีความสามัคคีกลมเกลียว รักหมู่คณะ เป็นกลุ่มพลังอีกกลุ่มหนึ่งที่มียุทธศาสตร์ในสังคม ทำกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น รด.New Gen และเป็นกำลังสำรองที่มีคุณภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกนักศึกษาวิชาทหารในด้านระเบียบหลักสูตรเนื้อหาวิชาการประเมินผลและกิจกรรมการฝึกนักศึกษาวิชาทหารจึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยควรจะปฏิบัติดังนี้

1. ควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ที่ประกอบด้วยผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบช่วยการฝึก ครูฝึกทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกอบรม
2. ความพร้อมด้านการจัดสรรงบประมาณจากระดับนโยบาย และการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ ควรสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีระยะสั้นและระยะกลาง เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการดำเนินงานในปีต่อไป

3. ควรมีการทบทวนหลักสูตรการฝึกวิชาทหารให้เหมาะสมกับเด็กในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเด็ก Gen Z การเรียนการสอนที่ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น และพิจารณาศึกษาเพิ่มเติมการฝึกและการเรียนแบบ New Normal

4. กิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ พิธีชุมนุมสวนสนาม การบริจาคโลหิต การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การบำเพ็ญประโยชน์ โครงการเข้าคิว โครงการ รด.จิตอาสา เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างดี ควรนำมาใช้ประกอบการฝึกวิชาทหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรมและพัฒนาต่อไป

5. การดำเนินงานโครงการ Smart รด. เป็นโครงการที่ฝึกให้นักศึกษาวิชาทหารเป็น Smart Soldiers Strong Army ตามนโยบายของกองทัพบก ถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตามยุคสมัยต่อไป

6. ควรมีกิจกรรมในการปลูกฝังค่านิยม ความรักชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

7. ควรเพิ่มโอกาสให้แก่ นศท. ในการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทหาร การเข้ารับราชการทหาร และการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยให้ได้รับสิทธิมากขึ้น เช่น เพิ่มคะแนนช่วยสำหรับการสอบเข้าทำงาน หรือ มีโควตาในการสอบเข้าเรียนโรงเรียนทหาร และวิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น

8. พัฒนา นศท.ให้มีลักษณะผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดีสง่างาม สุขภาพและร่างกายแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด มีความอดทนและรู้จักที่จะอยู่ในระเบียบวินัย รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตใจอาสา มีความรักและเสียสละเพื่อชาติ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อประเทศ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และที่สำคัญสามารถเติบโตไปเป็นบุคลากรที่ดี และสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติและครอบครัวในอนาคต

9. ในการพัฒนาครูฝึกต้นแบบ 35 หน่วยทั่วประเทศ นำไปใช้ฝึกอบรม และขยายผลไปยังครูฝึกในหน่วย โดยครูฝึกต้นแบบจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning นั้นควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกันตลอดไป

บรรณานุกรม

เอกสารที่มีชั้นความลับ

กองทัพบก. “แผนพัฒนากองทัพบก ปี 2560 – 2564”. 2559. (ลับมาก)

กองทัพบก. “แผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก พ.ศ. 2560 – 2564”. 2560. (ลับ)

เอกสารที่ไม่มีชั้นความลับ

หนังสือ

กฤษฎา เขียววัฒนสุข. หลักการจัดการและองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป จำกัด. 2560.

กิจจา บานชื่น และ กณิกนันต์ บานชื่น. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2559.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561 – 2580.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561.

เจษฎา มีบุญสื่อ, พันเอกหญิง. เอกสารวิชาการ เรื่อง ความมั่นคงแห่งชาติ : การสร้างชาติไทยให้ยั่งยืน.

กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2553.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2551.

ทิตยา สุวรรณชฎ. สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. องค์การแห่งความรู้จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ : รัตนไตร, 2548.

นักศึกษาหลักสูตรหลักประจำวิทยาลัยการทัพบก ชุดที่ 61. ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ : หจก.อรุณการพิมพ์, 2559.

ปิยะฉัตร จารุธีรศาสตร์. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2557.

พลอย สืบวิเศษ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : บทเรียนแบบองค์รวมผลการประยุกต์ใช้กับแนวคิดที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : รัตนไตร, 2561.

มงคลชัย วิริยะพินิจ. รวมแนวคิดหลากหลายมุมมององค์การแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้ภาควิชาการ. กรุงเทพฯ : ส่องสยาม, 2556.

ยุรพร ศุภรัตน์. องค์การเพื่อการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : แอคทีฟ พรินท์, 2553.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : ไทยอนุเคราะห์ไทย, 2526.

รัตติกร จิตรไกรสร. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์การเรียนรู้และผลิตสิ่งพิมพ์ระบบดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2559.

รัตนา ดวงแก้ว. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในประมวลสาระการสอนชุด วิชานโยบาย การวางแผน และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2557

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตาม รัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ : นิติธรรม, 2548.
- สภาความมั่นคงแห่งชาติ, สำนักงาน. นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ.2558 - 2564. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์และราชกิจจานุเบกษา, 2558.
- สมชาย นำประเสริฐชัย. การจัดการความรู้. กรุงเทพฯ : วีพรีนท์, 2558.
- สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : บรรณกิจ, 2544.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557.
- สุธี ขวัญเงิน. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2559.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. คู่มือนักศึกษาวิชาทหารชาย ชั้นปีที่ 1 พ.ศ.2556. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2556.

วารสารและหนังสือพิมพ์

- กฤษฎา สว่างงาม, พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และ บุษกร เลิศวีระศิริกุล. “การศึกษาสภาพการบริหารห้องสมุดกองทัพบกเพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ.2560 – 2579”. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. 6, 2562. หน้า 150-151.
- ดริณ ยุทธวงษ์สุข, พลเอก. “การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย”. วารสารเกษมบัณฑิต. 14 (2), กรกฎาคม - ธันวาคม 2556. หน้า 59 – 73.

วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เอกสารวิจัย

- กฤตภาส โตจำเริญ. “แนวทางการฝึกนักศึกษาวิชาทหารเพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังพลสำรองของกองทัพ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, 2558.
- ทิวศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. “การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา”. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2557.
- บรรลือศักดิ์ ทัยสุวรรณ, พันเอก. “การพัฒนากระบวนกำลังสำรองของกองทัพบก”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.
- ประสพ บุญศิริ. พันเอก. “การพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก, 2528.
- ยุทธชัย เทียรทอง, พลตรี. “การพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เป็นกำลังสำรองแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2560.

- โยธิน ไพรพนานนท์, ว่าที่ร้อยเอก. “การพัฒนากำลังพลสำรองของกองทัพบกไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.
- วันชนะ กลั่นพรมสุวรรณ, พันโท. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในกองทัพบกไทย”. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2554.
- สังเวียน เจริญจันทร์. “การพัฒนากำลังพลสำรอง”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2540.
- สัมพันธ์ ชนวรรณ์. “แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในการเป็นกำลังสำรองเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ”. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ, 2552.
- สุภาพร อาศา. “แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของศูนย์ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 13”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาความมั่นคงศึกษา, ส่วนบัณฑิตศึกษา โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, 2558.

กฎหมาย

- “พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 132 ตอนที่ 127 ก, 30 ธันวาคม 2558, หน้า 5 – 14.
- “พระราชบัญญัติเครื่องแบบนักศึกษาวิชาทหารและเครื่องแบบผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2521”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 95 ตอนที่ 87 ก ฉบับพิเศษ, 24 สิงหาคม 2521, หน้า 13 – 15.
- “พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 31 ตอนที่ 31 พ, 13 เมษายน 2503, หน้า 31 – 35.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

- กองทัพบก. “คำสั่งที่ 108/2562 เรื่อง การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา 2562”. ลงวันที่ 4 มีนาคม 2562.
- กองวิชาการสัสดี ส่วนการศึกษา โรงเรียนการกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรอง. เอกสารประกอบการอบรมวิชากฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารสำหรับข้าราชการสายงานสัสดี, 2550.
- ณัฐสุมน ลักษิกาวราสิริ และ สุนันทา มูลทา. “Professor Dr.Frederick”. รายงานวิชาการองค์การและการจัดการ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ส.ป.ท.) รุ่นที่ 20 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2555.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. “ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการปกครองบังคับบัญชาการฝึก และก.ารสอบนักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ.2561”. 2561.

หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. “ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์นักศึกษาวิชาทหาร พ.ศ. 2561”. 2561.

หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. “ระเบียบหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ว่าด้วยการรับสมัครเป็นนักศึกษาวิชาทหารและรายงานตัวเข้าฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2562”. 2562.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กองทัพบก. “แผนการขับเคลื่อนกองทัพบก”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://www.rta.mi.th/rta_oit/documents/2019_06_10_15_23_41.pdf, 2562.

โชคชัย อาษาสนา. “ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20\(10,2555](https://www.gotoknow.org/posts/448611%20%20%20%20%20%20(10,2555).

เฉลิมเกียรติ แก้วหอม. “แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html?m=1,2555.

“ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://www.krupatom.com/มาสโลว์/330/จิตวิทยาการศึกษา,2563>.

“ทฤษฎี อี-อาร์-จี (ERG Theory)”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://sites.google.com/site/salxuththrnphakh8/thvsdi-xi-xar-ci-erg-theory,2563>.

Greedisgoods. “ERG คืออะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG”. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <https://greedisgoods.com/erg-คือ,2562>

ภาคผนวก

ผนวก ก

แบบคำถามในการสัมภาษณ์

หัวข้อวิจัย “แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ”

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สังกัดหน่วยงาน.....

การศึกษา.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และปัญหาข้อขัดข้อง

1. หลักสูตรและนโยบายการฝึกวิชาทหารในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร และ

อย่างไร

2.1 ระยะเวลาในการฝึก

2.2 ครูฝึก

2.3 สถานที่ฝึก

2.4 อารุขุโทปกรณ์/เครื่องช่วยฝึก

2.5 สิทธิที่ นศท. จะได้รับหลังจากสำเร็จการฝึกฯ

2.6 ปัจจัยด้านอื่นๆ

3. ปัญหาข้อขัดข้องในการฝึกวิชาทหารในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

1. คิดว่าภาพลักษณ์ของการฝึกวิชาทหารที่มีต่อบุคคลทั่วไปเป็นเช่นไร

2. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับนักศึกษาวิชาทหาร เช่น โครงการ รด.จิตอาสา, โครงการ รด.Cyber, โครงการ รด.ต้นแบบนวัตกรรม, โครงการ รด. Network เป็นต้น

3. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับ รด. New Gen

4. ท่านคิดว่านักศึกษาวิชาทหารได้ประโยชน์อะไรจากการฝึกวิชาทหาร

5. แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพบก

6. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ตอนที่ 4 การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของไทย เปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ

- ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรต่อการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของไทย เมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกนักศึกษาวิชาทหารของประเทศต่างๆ

ผนวก ข

พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง

พระราชบัญญัติ

กำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2558

เป็นปีที่ 70 ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติดังต่อไปนี้

มาตรา 1 พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ.2558”

มาตรา 2 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา 3 ในพระราชบัญญัตินี้

“กำลังพลสำรอง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามพระราชบัญญัตินี้

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

“บัญชีบรรจุกำลัง” หมายความว่า บัญชีแสดงรายชื่อและตำแหน่งหน้าที่ตามอัตราการจัดของหน่วยทหาร

“หน่วยทหาร” หมายความว่า หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 4 ในกรณีที่มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ หรือระเบียบใดบัญญัติถึงสิทธิหรือหน้าที่ ในการรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้การรับราชการทหารดังกล่าวหมายความถึงการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ และหมายความรวมถึงการลาเพื่อปฏิบัติราชการตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดสิทธิหรือหน้าที่ของกำลังพลสำรองไว้เป็นอย่างอื่น

มาตรา 5 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ข้อบังคับและระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด 1

คณะกรรมการกำลังพลสำรอง

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

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(2) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองประธานกรรมการ

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

(4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของกรรมการตาม (3) จำนวนไม่เกินห้าคน

ในกรณีที่รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม ให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหมซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง

ให้เจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหมเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เจ้ากรมกำลังพลทหารบก เจ้ากรมกำลังพลทหารเรือ และเจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา 7 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

เมื่อครบกำหนดวาระตามวาระหนึ่ง หากยังมีได้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา 8 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) คณะรัฐมนตรีให้ออก

(4) เป็นบุคคลล้มละลาย

(5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(6) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแม้จะมีการรอกการลงโทษ เว้นแต่เป็นการรอกการลงโทษในความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

มาตรา 9 ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพ้นจากตำแหน่ง ให้ คคส. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้ง ใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา 10 ให้ คคส. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรอง

(2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง

(3) เสนอแนะแผนการพัฒนามากิจการกำลังพลสำรองและกำลังสำรองอื่น ๆ

(4) เสนอแนะการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่กำลังพลสำรองและนายจ้างที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 11 ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุม คคส. โดยอนุโลม

มาตรา 12 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คคส. อาจขอให้ส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหน่วยงานอื่นของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งข้อมูลหรือเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาหรืออาจขอให้บุคคลใด ๆ มาชี้แจงด้วยก็ได้

มาตรา 13 ให้กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของ คคส. โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) วางแผนและประสานงานการดำเนินการของ คคส.

(2) รวบรวมเอกสารและข้อมูล ตลอดจนจัดส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ในกิจการกำลังพลสำรอง

(3) เป็นศูนย์กลางการติดต่อประสานงานในการดำเนินงานทั้งปวงเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรองและสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้

(4) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ คคส. มอบหมาย

มาตรา 14 คคส. จะแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ คคส. มอบหมายก็ได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำมาตรา 11 มาใช้บังคับโดย อนุโลม

หมวด 2

กิจการกำลังพลสำรอง

ส่วนที่ 1

การเป็นกำลังพลสำรอง

มาตรา 15 การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรอง ให้กระทรวงกลาโหมดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) รับสมัครจากบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับหรือ

(2) คัดเลือกจากนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หรือทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กำหนดเวลาเป็นกำลังพลสำรองตามวรรคหนึ่ง และการยกเว้นการเป็นกำลังพลสำรองของบุคคลตาม (2) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

หลักเกณฑ์และวิธีการรับสมัครหรือคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 16 ให้พนักงานเจ้าหน้าที่บรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (1) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองแจ้งความประสงค์

(2) กรณีการเข้าเป็นกำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (2) ให้บรรจุรายชื่อลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

หลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับ

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แจ้งให้กำลังพลสำรองทราบ

มาตรา 17 ในกรณีที่มีการบรรจุรายชื่อกำลังพลสำรองผู้ใดลงในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารต่างไปจากสังกัดหน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหาร ให้หน่วยทหารที่กำลังพลสำรองมีรายชื่อบรรจุอยู่แจ้งการบรรจุรายชื่อของกำลังพลสำรองให้หน่วยทหารตามภูมิลำเนาทหารซึ่งกำลังพลสำรองผู้นั้นสังกัดอยู่ทราบ

มาตรา 18 เพื่อประโยชน์แก่การดำเนินกิจการกำลังพลสำรอง ในกรณีที่กำลังพลสำรองผู้ใดประสงค์จะขอเปลี่ยนการบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารหนึ่งไปอีกหน่วยทหารหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่อาจพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความยินยอมจากหน่วยทหารที่กำลังพลสำรองประสงค์จะไปบรรจุรายชื่อในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยทหารดังกล่าว

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่อนุญาตให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ดำเนินการตามมาตรา 16 วรรคสามและมาตรา 17 โดยอนุโลม

มาตรา 19 ให้กำลังพลสำรองพ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองเมื่อ

(1) ครบกำหนดเวลาการเป็นกำลังพลสำรองตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตามมาตรา 15 วรรคสอง

(2) เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 30

(3) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ 2

หน้าที่กำลังพลสำรอง

มาตรา 20 กำลังพลสำรองมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

การเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้กำลังพลสำรองมีอำนาจหน้าที่ตามชั้นยศและตำแหน่ง เช่นเดียวกับทหารประจำการและทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

การแต่งตั้งและการเลื่อนยศของกำลังพลสำรอง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร การผ่อนผันให้กำลังพลสำรองไม่ต้องเข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 21 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 22 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบ ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรอง เข้ารับการตรวจสอบสภาพ ตรวจสอบบัญชีเตรียมกำลังพลสำรอง และซักซ้อมระเบียบการ เพื่อประโยชน์ในการเตรียมความพร้อมในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

มาตรา 23 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการฝึก ศึกษา หรือทบทวนวิชาทหาร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา 24 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการ ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็นเพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม ในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ หรือเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยพิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำการเป็นการชั่วคราว และเท่าที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติภารกิจตามที่มีคำสั่งเรียกเท่านั้น

มาตรา 25 การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อทดลองความพร้อม ให้กระทำได้เพื่อเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับการทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามแผนที่กำหนด

มาตรา 26 การระดมพล ให้กระทำได้ในเวลาที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือกรณีที่มีการรบหรือการสงคราม จนถึงขั้นที่ต้องมีการระดมสรรพกำลังของชาติ

การระดมพล ให้กระทำได้โดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

มาตรา 27 กำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ได้รับยกเว้นการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และการระดมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา 28 ให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจหน้าที่จัดเตรียม อำนาจการ และดำเนินการ ในกิจการกำลังพลสำรอง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

มาตรา 29 กำลังพลสำรองซึ่งถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามมาตรา 20 ถ้าไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหาร หรือไม่อยู่นอกว่าการรับราชการทหารแล้วเสร็จ ให้ถือว่ากำลังพลสำรองนั้นหลีกเลี่ยงข้อบังคับไม่เข้ารับราชการทหาร เว้นแต่

(1) ข้าราชการซึ่งได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปัจจุบันทันด่วนให้ไปราชการอันสำคัญยิ่งหรือไปราชการต่างประเทศโดยคำสั่งของเจ้ากระทรวง

(2) นักเรียนซึ่งออกไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

(3) ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ราชการ หรือโรงงานอื่นใด ในระหว่างที่มีการรบหรือการสงคราม อันเป็นอุปสรรคในการรบหรือการสงครามและอยู่ในความควบคุมของกระทรวงกลาโหม

(4) บุคคลซึ่งกำลังปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยทหารในราชการสนาม

(5) เกิดเหตุสุดวิสัย

(6) ป่วยไม่สามารถจะมาได้ โดยให้บุคคลซึ่งบรรลุนิติภาวะและเชื่อถือได้มาแจ้งต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในวันที่เรียกเข้ารับราชการทหาร

(7) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

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

มาตรา 30 กระทรวงกลาโหมอาจรับสมัครกำลังพลสำรองเพื่อทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามวรรคหนึ่ง ให้พ้นจากการเป็นกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้

ส่วนที่ 3

การแจ้ง

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

(1) กำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (1) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่กำลังพลสำรองระบุไว้ในขณะสมัครเข้าเป็นกำลังพลสำรอง

(2) กำลังพลสำรองตามมาตรา 15 (2) ให้แจ้ง ณ สถานที่ที่มีการส่งหมายเรียกพลหรือคำสั่งเรียกพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกแล้ว เมื่อครบกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ

นอกจากการส่งหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกตามวิธีการในวรรคหนึ่ง พนักงานเจ้าหน้าที่อาจนำส่งหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกให้แก่กำลังพลสำรองโดยตรงได้

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

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่ากำลังพลสำรองได้รับหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียกเมื่อครบกำหนดเจ็ดวัน นับแต่วันปิดหนังสือแจ้งหรือคำสั่งเรียก หรือวันที่ถือว่าได้รับคำสั่งเรียกตามที่กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตราหนึ่ง แล้วแต่กรณี

มาตรา 33 ในกรณีที่กำลังพลสำรองประสงค์จะเปลี่ยนแปลงสถานที่ติดต่อตามมาตรา 31 ให้กำลังพลสำรองแจ้งไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ตามแบบที่กำหนดในข้อบังคับ และเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสถานที่ดังกล่าวเป็นสถานที่ติดต่อ

มาตรา 34 กำลังพลสำรองผู้ใดเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ให้ผู้นั้นแจ้งการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุลหรือการแก้ไขเลขประจำตัวประชาชนไปยังหน่วยทหารที่ตนมีรายชื่อบรรจุอยู่ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือแก้ไขเลขประจำตัวประชาชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับ

หมวด 3

วินัย

มาตรา 35 กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารตามมาตรา 20 ต้องอยู่ในวินัยทหารตามกฎหมายว่าด้วยวินัยทหาร เช่นเดียวกับทหารประจำการหรือทหารกองประจำการ แล้วแต่กรณี

หมวด 4

สิทธิประโยชน์

มาตรา 36 กำลังพลสำรองมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ค่าพาหนะ ค่าเช่าที่พัก การรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์อื่น ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดโดยเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

หมวด 5

บทกำหนดโทษ

มาตรา 37 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อตรวจสอบตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่มาหรือมาแต่ไม่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อ ทดลองความพร้อม หรือในการระดมพลตามมาตรา 20 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสี่ปี

มาตรา 38 กำลังพลสำรองผู้ใดหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนไม่อยู่รับราชการทหารตามมาตรา 20 จนครบกำหนดเวลาตามที่กำหนดในคำสั่งเรียกโดยมิได้รับอนุญาต หรือไม่มาปฏิบัติราชการเมื่อพ้นกำหนดอนุญาตแล้ว ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดฐานหนีราชการและต้องระวางโทษตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหาร และให้นำบทบัญญัติตามกฎหมายว่าด้วยอาญาทหารในส่วนที่เกี่ยวกับอำนาจลงทัณฑ์ในความผิดต่อวินัยทหารมาใช้บังคับแก่การกระทำความผิดนี้

มาตรา 39 กำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลังผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา 34 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา 40 นายจ้างผู้ใดไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

บทเฉพาะกาล

มาตรา 41 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกำลังพลสำรองประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา 6 (1) (2) (3) วรยศสองและวรยศสาม เพื่อปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 6 (4) ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 42 ในวาระเริ่มแรก การรับบุคคลเข้าเป็นกำลังพลสำรองตาม มาตรา 15 ให้กระทำได้เมื่อพ้นสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา 43 ให้ นำกฎกระทรวง กฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประกาศ คำสั่ง หรือมติของสภากลาโหมในส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดให้ทหารกองเกินและทหารกองหนุนมีหน้าที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพล หรือระดมพล ที่ออกตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ มาใช้บังคับกับการรับราชการทหารของกำลังพลสำรองตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะมีการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบ ตามพระราชบัญญัตินี้ขึ้นใช้บังคับ

การดำเนินการออกกฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือระเบียบตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากไม่สามารถดำเนินการได้ ให้รัฐมนตรีรายงานเหตุผลที่ไม่อาจดำเนินการได้ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีกำลังพลสำรองเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม โดยกำหนดประเภทบุคคลที่จะเป็นกำลังพลสำรอง การดำเนินการทั้งหลายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง รวมถึง

การกำหนดหน้าที่และสิทธิของกำลังพลสำรองในการเข้ารับราชการทหารให้ชัดเจน เพื่อเป็นการพัฒนา
กิจการกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ

ผนวก ค

โครงการ ครูฝึกนักศึกษาวิชาทหารต้นแบบ

หน่วยเจ้าของโครงการ : หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

ผู้รับผิดชอบโครงการ : กองการฝึกและศึกษา หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน

หลักการและเหตุผล

ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ.2503 กำหนดให้ชายไทยที่มีคุณสมบัติตามที่ กท.กำหนด สามารถเข้าฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรของ กท. (หลักสูตรการฝึกวิชาทหาร สำหรับ นศท. ชาย, หญิง ชั้นปีที่ 1 – 5) และได้รับสิทธิยกเว้นการตรวจเลือกเข้ารับราชการทหารกองประจำการ รวมทั้งสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยยศทหาร (ผู้สำเร็จการฝึกชั้นปีที่ 3 จะได้รับการแต่งตั้งเป็น ส.อ. ผู้สำเร็จชั้นปีที่ 5 จะได้รับการแต่งตั้งเป็น ว่าที่ ร.ต.) โดยมี นศท. เข้ารับการฝึกตามหลักสูตรดังกล่าว ปีละ 318,780 นาย

หลักสูตรการฝึกวิชาทหารสำหรับ นศท. ปีที่ 1 – 5 ชาย, หญิง ของ กท. ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงมาตามลำดับ โดยล่าสุดในปี 2562 พล.อ.อภิรัชต์ คงสมพงษ์ ผบ.ทบ. ได้กรุณาสั่งการให้ ปรับปรุงหลักสูตรฯ ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์และผู้เข้ารับการฝึก (Generation Z) เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของประเทศ โดยในการฝึก บุคคลทำเบื้องต้น (ท่ามือเปล่า แกวชิต ท่าอาวุธ) ให้ปฏิบัติตามคู่มือการฝึกพระราชทาน เพิ่มวิชา ประวัติศาสตร์ วิชาสถาบันพระมหากษัตริย์ไทย วิชาบรรเทาสาธารณภัย วิชาปฐมพยาบาล วิชาผู้นำ และวิชาจิตอาสา มีการปรับรูปแบบการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยให้ นศท. มีส่วนร่วม (Active Learning) ใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสนเทศ ตลอดจนสื่อโซเชียลให้เกิดประโยชน์กับการเรียนการสอน แบบใหม่ ให้ นศท. เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียน การสอน เกิดความสนุกและน่าติดตาม นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้ทำกิจกรรมจิตอาสาที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคมและประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสมัครเข้าร่วมโครงการจิตอาสา พระราชทาน 904 วปร. ทั่วประเทศ จำนวน 95,644 นาย

การปรับรูปแบบการฝึก นศท. ตามนโยบายของ ผบ.ทบ. ดังกล่าว จะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับครูฝึก นศท. เป็นองค์ประกอบสำคัญ เพราะครูฝึกคือเป้าหมาย คือแม่พิมพ์ เป็นต้นแบบ เป็น ผู้ที่บ่มเพาะ นศท. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการฝึกได้อย่างสมบูรณ์ ฉะนั้น การพัฒนาครูฝึกให้ เป็นครูฝึก นศท. ต้นแบบที่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงมีความสำคัญสูงสุด ซึ่ง พล.อ.อภิรัชต์ คงสมพงษ์ ผบ.ทบ. ได้กรุณามีนโยบายดังกล่าว นรด. จึงได้จัดทำ โครงการครูฝึกนักศึกษาวิชาทหารต้นแบบ เพื่อ เสริมสร้างครูฝึก นศท. ทั่วประเทศให้เป็นครูฝึก นศท. ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อคัดเลือกครูฝึก นศท. ที่มีคุณลักษณะเหมาะสม มาเข้าสู่กระบวนการพัฒนา เสริมสร้างให้เป็นครูฝึกต้นแบบสำหรับการฝึก นศท.

2. เพื่อให้ครูฝึก นศท. ต้นแบบ นำหลักการฝึกและวิธีการสอนที่มีมาตรฐาน ไปใช้ ทำการฝึก – สอน นศท. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. เพื่อขยายผลการพัฒนาและเสริมสร้างครูฝึก นศท. ต้นแบบ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยทั่วประเทศ

ระยะเวลาดำเนินโครงการ : ตั้งแต่ ต.ค.62 - ก.ย.63

หน่วยที่เข้าร่วมโครงการ

1. รร.รด.ศศท. และ ศฝ.ย่อย ส่วนกลาง
2. ศฝ./นฝ.นศท.มทบ. 34 หน่วย

การดำเนินการ

1. ขั้นตอนการปฏิบัติ

1.1 ขั้นการพัฒนาและเสริมสร้างครูฝึก นศท.ต้นแบบ (ชุดสาธิต) ห้วง 1 - 31 ต.ค.62

1.1.1 นรด. คัดเลือกครูฝึก นศท. จาก รร.รด.ศศท. และ พัน.ร.นรด. ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมขั้นต้น (มีลักษณะทหารที่ดี มีวินัย มีความประพฤติเรียบร้อย มีทัศนคติที่ดี) เพื่อพัฒนาให้เป็นชุดครูฝึก นศท.ต้นแบบ (ชุดสาธิต) รวม 25 นาย ประกอบด้วย

ลำดับ	รายการ	จำนวน	หน่วยรับผิดชอบ
1	ชุดครูฝึกบุคคลทำเบื้องต้น (ทำพระราชนิยม) - ทำมือเปล่า และแถวชิด - ทำอาวุธ	น.1, ส.5 น.1, ส.5	ศศท. พัน.ร.นรด.
2	ชุดครูฝึกภาคปฏิบัติ - ยุทธวิธี - ปฐมพยาบาล - บรรเทาสาธารณภัย	น.1, ส.3 น.1, ส.2 น.1, ส.3	ศศท. ศศท. ศศท.
3	ชุดครูสอนวิชาทั่วไป	น.1, ส.1	ศศท.
	รวม	น.6, ส.19	

1.1.2 จัดให้ชุดครูฝึก นศท. ตามข้อ 1.1.1 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างให้เป็นชุดสาธิตครูฝึกต้นแบบ โดยให้มีคุณลักษณะ ดังนี้-

1.1.2.1 ลักษณะภายนอก ประกอบด้วย

- มีความเป็นผู้นำ มีลักษณะทหารที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี
- มีวินัยเคร่งครัด มุ่งมั่น จริงจัง ตั้งใจในการฝึก
- วางตัวเหมาะสม มีความประพฤติเรียบร้อย
- การแต่งกายเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบและเหมาะสมตามกาลเทศะ
- วาจาสุภาพ และมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ (Motivative)

1.1.2.2 ความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย

- รู้และเชี่ยวชาญในเรื่องที่ฝึกสอนตามหลักการที่คู่มือกำหนด รวมทั้งมีเทคนิคในการฝึกสอนทำให้ง่ายและน่าสนใจ
- มีความทันสมัย ใช้เทคโนโลยีประกอบการฝึกสอน มีขีดความสามารถในการทำสื่อการสอนด้วยคอมพิวเตอร์
- มีความสามารถในการใช้เครื่องช่วยฝึก
- มีความรู้ด้านการสอนแบบ Active Learning และการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และประเมินผล
- วาจาสุภาพ และมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ (Motivative)

1.1.2.3 ทักษะ

- จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- เข้าใจจิตวิทยาวัยรุ่น เข้าใจ นศท. และพร้อมรับฟังความคิดเห็น
- โอบอ้อมอารี มีเมตตากรุณา มีจิตอาสา

1.1.3 จัดให้มีการตรวจสอบและประเมินผลชุดครูฝึกต้นแบบ (ชุดสาธิต) โดยคณะกรรมการ นรต. สถานที่ ณ รร.รต.ศศท. เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการสาธิต/ขยายผล

1.2 ชั้นการสาธิต

1.2.1 นรต. นำครูฝึก นศท.ต้นแบบ (ชุดสาธิต) เดินทางไปสาธิต/ขยายผล ณ พื้นที่ ทภ. ดังนี้-

ลำดับ	วัน,เวลา	สถานที่สาธิต	หน่วยที่ชมการสาธิต
1	5 พ.ย. 62 เวลา 08.11 – 16.00 น.	รร.รต.ศศท.	ศฝ./นฝ.นศท. พื้นที่ ทภ.1 และ ศฝ.ย่อย ส่วนกลาง
2	7 พ.ย. 62 เวลา 08.00 – 16.00 น.	ศฝ.นศท.มทบ.41	ศฝ./นฝ.นศท. พื้นที่ ทภ.4 (6 หน่วย)
3	12 พ.ย. 62 เวลา 08.00 - 16.00 น.	ศฝ.นศท.มทบ.31	ศฝ./นฝ.นศท. พื้นที่ ทภ.3 (10 หน่วย)
4	14 พ.ย. 62 เวลา 08.00 – 16.00 น.	ศฝ.นศท.มทบ.21	ศฝ./นฝ.นศท. พื้นที่ ทภ.2 (10 หน่วย)

1.2.2 กำหนดการปฏิบัติการสาธิต

เวลา 0800 – 0900 : ลงทะเบียน

0900 – 1000 : การบรรยายสรุปรวมการ (นโยบายการฝึก นศท. การพัฒนาครูฝึก (ครูต้นแบบ) และข้อปฏิบัติที่สำคัญในภาพรวม)

- การมอบรางวัล						↔							นรค.
- การนำไปใช้ฝึก-สอน นศท. (ขยายผล)								←————→					ศศท., ศฝ./นฝ.

งบประมาณ : ใช้เงินรายรับสถานศึกษา

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

1. ครูฝึก นศท. ได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้เป็นครูฝึก นศท.ต้นแบบ มีคุณลักษณะตามที่กำหนด มีศักยภาพ และมีมาตรฐานการปฏิบัติเดียวกันทั่วประเทศ
2. ครูฝึก นศท.ต้นแบบ สามารถฝึกอบรม นศท. ในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างครูฝึก นศท.ต้นแบบของหน่วยได้ครบทุกด้าน

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	พลตรี ทวีพูล ริมสาคร
วัน เดือน ปีเกิด	15 สิงหาคม พ.ศ. 2508
การศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หลักสูตรวิทยาการจัดการนักรับบริหารระดับสูง (วบส.2) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หลักสูตรส่งทางอากาศ รร.สพศ.ศสพ. หลักสูตรการรบแบบจู่โจม รร.สพศ.ศสพ. หลักสูตรหลักประจำ รร.สธ.ทบ.สบส. หลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับเตรียมการฝึกพร้อม/ผสมระหว่างประเทศ ยศ.ทบ.
ประวัติการทำงานโดยย่อ	พ.ศ. 2550 – 2552 ผู้บังคับการกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 111 พ.ศ. 2556 – 2557 เสนาธิการ กองพลทหารราบที่ 11 พ.ศ. 2557 – 2559 ผู้อำนวยการกอง หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน พ.ศ. 2559 ผู้บัญชาการกรมทหารราบที่ 112 พ.ศ. 2559 – 2561 รองผู้บัญชาการกองพลทหารราบที่ 11 พ.ศ. 2561 – 2563 เสนาธิการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้บัญชาการศูนย์การกำลังสำรอง

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา การทหาร

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ
ผู้วิจัย พลตรี ทวีพูล ริมสาคร **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 62
ตำแหน่ง ผู้บัญชาการศูนย์การกำลังสำรอง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กำลังสำรองเป็นพลังอำนาจทางทหารที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น ความพร้อมในการใช้กำลังสำรองเพื่อการป้องกันประเทศในภาวะสงคราม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กองทัพจะต้องเตรียมและดำเนินการตั้งแต่นโยบายปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความพร้อมเมื่อมีการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพลให้ทันต่อสถานการณ์และภัยคุกคามรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้ามา การมีกำลังพลสำรองที่มีประสิทธิภาพก็เพื่อสามารถประกันความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของกองทัพภายในห้วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ ระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบกไทย ได้แบ่งประเภทของกำลังพลสำรองออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทนายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวน และพลทหาร โดยในส่วนของประเภทนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนนั้นมีที่มาจาก 2 แหล่งผลิตคือ ส่วนแรกมาจากนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวนที่ปลดหรือออกจากราชการแล้วบรรจุเป็นกองหนุน ส่วนที่สองมาจากการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.) ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร ซึ่งมีจำนวนมากกว่าส่วนแรกมากแต่มีความพร้อมและศักยภาพน้อยกว่ามาก อีกทั้งการฝึกนักศึกษาวิชาทหารตามหลักสูตรในปัจจุบัน เป็นเวลาที่น้อยมากในการที่จะสร้างกำลังพลสำรองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติทางทหารพื้นฐานและความสามารถในการเป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังส่งผลต่อทัศนคติของ นศท. ที่มีต่อกองทัพด้วย

สำหรับการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในปีการศึกษา 2562 ผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบาย ให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกวิชาทหารให้ทันสมัย ลดวิชาทหารที่ไม่จำเป็น เพิ่มวิชาอุดมการณ์ความรักชาติ พัฒนารูปแบบการฝึก การเรียนการสอนให้สนุกและน่าสนใจ มีการศึกษาดูงานในหน่วยทหาร ให้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาครูฝึกให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลจากการเรียนการสอนและการปฏิบัติตามแนวทางใหม่นี้ จะพัฒนาให้นักศึกษาวิชาทหารก้าวสู่การเป็น “รด. New Gen” ที่มีภาพลักษณ์สง่างาม มีทัศนคติที่ดี มีจิตสาธารณะ เป็นพลเมืองดีของประเทศต่อไป

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหารเพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพตามที่กองทัพมุ่งหวังไว้และเป็นการดำเนินการตามนโยบายของ ผบ.ทบ.ในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร อีกทั้งเพื่อตอบสนองเป้าหมายและยุทธศาสตร์ชาติ ในด้านความมั่นคงและด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้กับเยาวชนของชาติ โดยการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ความเข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์เป็นประมุข ความมีวินัยและที่สำคัญคือ การรู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม เพราะเขาเหล่านี้จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงมูลเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในส่วนของระบบการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งประกอบด้วย คำสั่งและนโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร การจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร
2. ด้านประชากร ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 นาย ประกอบด้วย หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (นรต.) จำนวน 2 นาย, ศูนย์การนักศึกษาวิชาทหาร (โรงเรียนรักษาดินแดน) จำนวน 2 นาย, ตัวแทนครูฝึกจากโรงเรียนรักษาดินแดน จำนวน 3 นาย, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 2 นาย, ตัวแทนนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 จำนวน 3 นายและชั้นปีที่ 5 จำนวน 3 นาย
3. ด้านระยะเวลา จะทำการศึกษาในห้วงเวลา ต.ค.62 - พ.ค.63

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยกำหนดขอบเขตและเกณฑ์ในการพิจารณาประกอบด้วยการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ และการสัมภาษณ์ (Interview) ครูฝึกนักศึกษาวิชาทหาร, ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร และนักศึกษาวิชาทหาร

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ตลอดจนปัญหาข้อขัดข้อง

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ หลักสูตรและนโยบายการฝึกวิชาทหาร โดยจะต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ครูฝึกเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ เนื่องจากเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับ นศท. และเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึงเป็นแบบอย่างให้กับ นศท. สถานที่ฝึก เช่น สนามฝึก ห้องเรียนต่าง ๆ ตลอดจนอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึก ก็มีผลต่อประสิทธิภาพในการฝึก นศท. นอกจากนี้ สิทธิที่ นศท. จะได้รับหลังสำเร็จ

การศึกษา ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการฝึก นศท. เช่นกัน เพราะถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งของ นศท. ในการเข้ามาฝึกวิชาทหารอีกด้วย

สำหรับปัญหาข้อขัดข้องที่ส่งผลต่อการฝึก นศท. ในปัจจุบัน ได้แก่ งบประมาณที่ไม่เพียงพอ อาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกมีไม่เพียงพอ และอยู่ในสภาพที่ชำรุด ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลที่ทำหน้าที่ครูฝึก ทำให้สัดส่วนระหว่างครูฝึกกับ นศท. มีความแตกต่างกันมาก ทำให้ นศท. ไม่มีความเข้าใจในการเรียนการสอน และปัญหาที่สำคัญคือความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของ นศท. รวมถึงทัศนคติต่อกองทัพด้วย

2. แนวทางในการพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 2 ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงและยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ โดยพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ พัฒนาหลักสูตรการฝึก นศท. ในปัจจุบันให้เหมาะสมตามหัวระยะเวลาและสอดคล้องกับนโยบายของ ผบ.ทบ. โดยมีการปรับเพิ่ม/ลดแต่ละส่วนของการเรียนตามหลักสูตรใหม่ ใช้การเรียนแบบ Active Learning ให้ นศท. มีส่วนร่วมในการเรียนและปรับการเรียนให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้แอปพลิเคชัน ใช้สื่อโซเชียล ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาทหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ปรับปรุงอาคารสถานที่และเวลาให้มีความเหมาะสม สถานที่ไม่แออัดคับแคบ ห้องเรียนมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีสิ่งอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนเหมาะสม จัดเตรียม ปรับปรุง และพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์และเครื่องช่วยฝึกให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา ในการเรียนแบบ Active Learning จะมีครูฝึกต้นแบบ 35 หน่วยทั่วประเทศ นำไปใช้ฝึกอบรม และขยายผลไปยังครูฝึกในหน่วย โดยครูฝึกต้นแบบจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และสามารถนำไปใช้อย่างได้ผล มีจิตวิญญาณของความเป็นครูตลอดจนมีความเข้าใจในธรรมชาติของ นศท. มีเทคนิคการสอนที่ดี มีคุณลักษณะทางทหารที่ดี เข้าใจวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการฝึกวิชาทหาร อบรม นศท. ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ควรมีการพัฒนาทักษะการสอน การเตรียมเนื้อหาและสื่อการสอนที่ผสมผสาน และมีความทันสมัย และในส่วนของ นศท. นั้น ควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพและคุณลักษณะทางทหารตามนโยบาย ผบ.ทบ. (Smart Soldiers Strong Army) แบ่งออกได้เป็น มีการแต่งกายที่ดี ทำการแสดงความเคารพด้วยลักษณะที่ถูกต้องงดงาม แสดงออกต่อสังคมด้วยความมีน้ำใจ รู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเป็นผู้นำในการเข้าคิว การพัฒนาทัศนคติให้ตระหนักถึงความเสียสละของบรรพบุรุษชาติไทย เพื่อเป็นการปลุกจิตสำนึกที่ดีให้เยาวชน ซึ่งคือ นศท. มีความรัก และหวงแหนในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพด้วย และการพัฒนาจิตใจ เพื่อให้เป็นเยาวชนที่ดีของสังคม โดยจัดอบรม รด.จิตอาสา ตามกรอบงานการเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ งานช่วยเหลือสังคมตามขีดความสามารถ งานบรรเทาสาธารณภัย งานสร้างการรับรู้ รวมทั้งงานสร้างความปลอดภัย สมานฉันท์ และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ให้ นศท. รับรู้บทบาทว่าเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม มีจิตสาธารณะ พร้อมอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด เป็นแกนนำต่อต้านยาเสพติดในชุมชน มีความทันสมัย ใส่ใจข่าวสารและการเปลี่ยนแปลง สร้างการรับรู้ข่าวสารที่ถูกต้อง ใช้สื่อเป็นประโยชน์แก่การเรียน มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์ผลงาน ออกแบบนวัตกรรมทาง

การเรียนการสอน การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มีความเป็นผู้นำ พร้อมเป็นผู้นำของหมู่คณะ ชุมชน และสังคม มีความสามัคคีกลมเกลียว รักหมู่คณะ เป็นกลุ่มพลังอีกกลุ่มหนึ่งที่มีบทบาทในสังคม ทำกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น รต.New Gen และเป็นกำลังสำรองที่มีคุณภาพในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า การฝึกนักศึกษาวิชาทหารในด้านระเบียบหลักสูตรเนื้อหาวิชา การประเมินผลและกิจกรรมการฝึกนักศึกษาวิชาทหารต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยควรจะปฏิบัติดังนี้

1. ควรมีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ที่ประกอบด้วยผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบช่วยการฝึก ครูฝึกทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกอบรม

2. ความพร้อมด้านการจัดสรรงบประมาณจากระดับนโยบาย และการจัดหาสิ่งอุปกรณ์ ควรสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีระยะสั้นและระยะกลาง เพื่อเตรียมความพร้อมและรองรับการดำเนินงานในปีต่อไป

3. ควรมีการทบทวนหลักสูตรการฝึกวิชาทหารให้เหมาะสมกับเด็กในปัจจุบัน ซึ่งเป็นเด็ก Gen Z การเรียนการสอนที่ต้องนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น และพิจารณาศึกษาเพิ่มเติมการฝึกและการเรียนแบบ New Normal

4. กิจกรรมต่าง ๆ ในการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ได้แก่ พิธีชุมนุมสวนสนาม การบริจาคโลหิต การรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด การบำเพ็ญประโยชน์ โครงการเข้าคิว โครงการ รต.จิตอาสา เป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นอย่างดี ควรนำมาใช้ประกอบการฝึกวิชาทหารให้เกิดผลสัมฤทธิ์และเป็นรูปธรรมและพัฒนาต่อไป

5. การดำเนินงานโครงการ Smart รต. เป็นโครงการที่ฝึกให้นักศึกษาวิชาทหารเป็น Smart Soldiers Strong Army ตามนโยบายของกองทัพบก ถือว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและพัฒนาตามยุคสมัยต่อไป

6. ควรมีกิจกรรมในการปลูกฝังค่านิยม ความรักชาติ ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์

7. ควรเพิ่มโอกาสให้แก่ นศท. ในการเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนทหาร การเข้ารับราชการทหาร และการเข้าทำงานในหน่วยงานภาครัฐ โดยให้ได้รับสิทธิมากขึ้น เช่น เพิ่มคะแนนช่วยสำหรับการสอบเข้าทำงาน หรือ มีโควตาในการสอบเข้าเรียนโรงเรียนทหาร และวิทยาลัยพยาบาล เป็นต้น

8. พัฒนา นศท.ให้มีลักษณะผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพที่ดีสง่างาม สุขภาพและร่างกายแข็งแรง ห่างไกลยาเสพติด มีความอดทนและรู้จักที่จะอยู่ในระเบียบวินัย รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีจิตใจอาสา มีความรักและเสียสละเพื่อชาติ รวมถึงมีทัศนคติที่ดีต่อประเทศ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และที่สำคัญสามารถเติบโตไปเป็นบุคลากรที่ดี และสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติและครอบครัวในอนาคต

9. ในการพัฒนาครูฝึกต้นแบบ 35 หน่วยทั่วประเทศ นำไปใช้ฝึกอบรม และขยายผลไปยังครูฝึกในหน่วย โดยครูฝึกต้นแบบจะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะทหารดี มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning นั้นควรจัดทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกันตลอดไป