

แนวทางการทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษายอดกำลังพล ปี 60 – 64
กับความพร้อมรบด้านกำลังพลของ กองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย
พันเอก นฤดล จูบาง
หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13
วิทยาลัยการทัพบก
กันยายน 2562

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พันเอก นฤตล จูบาง
เรื่อง	แนวทางการทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 กับความพร้อมรบด้านกำลังพลของ กองทัพบก
วันที่	กันยายน 2562 จำนวนคำ : 6,963 คำ จำนวนหน้า : 15 หน้า
คำสำคัญ	การทดแทนการสูญเสีย มาตรการรักษายอดกำลังพล
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

กองทัพบกมีเป้าหมายในการสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลโดยมุ่งเน้นกำลังพลในหน่วยกำลังรบจะต้องมีกำลังพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราอนุมัติ โดยได้มีการกำหนดนโยบายการจัดหา และบรรจุกำลังพลกองทัพบก ตลอดจนได้ออกแนวทางบรรจุทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 เพื่อเป็นกรอบให้กับหน่วยต่างๆในกองทัพบก ยึดถือปฏิบัติ แต่หลังจากที่ได้เริ่มดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวเป็นระยะเวลา 2 ปี ก็เริ่มเห็นข้อจำกัดของแนวทางดังกล่าว อีกทั้งยังไม่สามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลให้กับกองทัพบกได้ เนื่องจากยังมีข้อจำกัดในบางประการ หากกองทัพบกมีการปรับโครงสร้างด้านกำลังพลของกองทัพบก และปรับแนวทางการบรรจุทดแทนการสูญเสียเล็กน้อย เกี่ยวกับมิติด้านประเภท ย่อมจะทำให้แนวทางการบรรจุทดแทนการสูญเสียดังกล่าว มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามแนวทางนี้ ไม่สามารถที่จะสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลได้ เพียงแค่รักษาสถานะภาพด้านกำลังพลไว้เท่านั้น ถ้ากองทัพบกมุ่งประสงค์ที่จะสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล กองทัพบกจะต้องเพิ่มงบประมาณให้กับแหล่งผลิตนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ของกองทัพบก ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตให้เพียงพอกับความต้องการของหน่วยต่างๆ ในกองทัพบก จึงจะสามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลของกองทัพบกได้

ABSTRACT

AUTHOR Colonel Naradol Jubang
TITLE Guidelines for the replacement of losses according to the measures to maintain the annual military numbers
60 - 64 The combat readiness of the troops of the Army.
DATE September 2019 WORD COUNT : 6,963 PAGES : 15
KEY TERMS Loss Substitution. Section to maintain the elite
Secret layer No secret layer

The Army's goal is to build the combat readiness of troops by concentrating troops in the combat troops must be not less than 80 percent of the rates approved by the procurement policy. And contain army personnel As well as issuing guidelines to replace the loss According to the measures to maintain the number of troops from year 60 - 64 to be a framework for the various units in the army Adhere to But after starting the implementation of such guidelines for a period of two years is beginning to see the limitations of such an approach can not be built again, it's also the combat readiness of troops to the Army. Because there are still some limitations If the Army has to adjust the military structure of the Army And adjust the packing method to replace the loss Regarding the dimension of the type, it will make the packing method to replace such loss. A more effective approach, however, is dependent attributes part. Unable to create a military readiness Just keep the status of the troops. If the Army intends to create a readiness for personnel The army must increase the budget for the commissioned military production. And the army officers of the Royal Thai Army even more In order to increase the amount of production to meet the needs of the various units in the army, so that they can create army readiness.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้ และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกชนะชัย พลเตชา ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ พันเอกกฤษฎา ธรรมนารถ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาสับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมถึง พลตรี ธีระพงษ์ เย็นอุทก ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก ที่กรุณาอนุมัติให้ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้อง และพลตรี พิศณุ คงเมือง ที่ประสิทธิประสาทความรู้เกี่ยวกับการทำเอกสารวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแบบฉบับของวิทยาลัยการทัพบก แก่ผู้วิจัย

ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้ตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยในครั้งนี ขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพ รัก และหวังว่าวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อกองทัพบก และประเทศชาติสืบไป

แนวทางการทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษาอดกำลังพลปี 60 - 64 กับความพร้อมรบด้านกำลังพลของ กองทัพบก

“ประเทศเป็นบ้าน ทหารเป็นรั้ว”

ทุกท่านคงเคยได้ยิน ได้ฟังคำกล่าวเช่นนี้มาตั้งแต่ จำความได้ ในครั้งตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของชาติไทย ทหารก็ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญกับการสร้างบ้าน แผลงเมือง ปกป้อง อธิปไตยของชาติมาโดยตลอด จนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ทหารก็ยังคงทำหน้าที่ดังกล่าว เหมือนเช่นในอดีต แม้ว่าในว่าสถานการณ์ในปัจจุบัน การที่จะเกิดสงครามขนาดใหญ่ หรือ การสู้รบอย่างเต็มรูปแบบจะมีโอกาสเกิดขึ้นได้น้อยมากก็ตาม แต่ก็ยังคงจะต้องคงไว้ซึ่งความ แข็งแกร่ง ความเข้มแข็งด้านการทหาร อันเป็นส่วนสำคัญประการหนึ่ง ขององค์ประกอบ พื้นฐานของความมั่นคงแห่งชาติคือ พลังอำนาจด้านการทหาร¹ โดยที่รัฐต้องมีหน้าที่ ที่จะต้อง รักษาสมดุลง และใช้พลังอำนาจของชาติในการบริหารประเทศ ซึ่งพลังอำนาจด้านการทหารที่มี ศักยภาพ ย่อมสร้างอำนาจในการต่อรอง ตลอดจนป้องกัน รักษาอธิปไตยของชาติไว้ได้ ฉะนั้น จึงถือได้ว่าพลังอำนาจทางการทหาร มีส่วนสำคัญในการบริหารประเทศของรัฐบาลมาโดย ตลอด

ตั้งแต่อดีต การบริหารประเทศของรัฐบาลโดยคณะรัฐมนตรี จะเป็นผู้กำหนดนโยบายในการ บริหารประเทศด้วยการนำเอาสิ่งที่พรรคการเมืองของตนเองในการหาเสียง มาจัดทำกรอบ นโยบายในการบริหารประเทศ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลนโยบายก็เปลี่ยนไป ทำให้ แผนงาน/โครงการ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ โดยเฉพาะแผนงาน/โครงการทางการทหารซึ่งร มักจะเป็นโครงการระยะปานกลาง หรือระยะยาว จึงส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็ง ของกองทัพ จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงได้มีการกำหนดไว้ใน มาตรา 65 ว่าให้รัฐบาลพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหาร ราชการ แผ่นดินอย่างมี เป้าหมาย² และต่อมา รัฐบาลได้มีการตราพระราชบัญญัติ การจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560 โดยได้กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อ รับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ³ จนนำไปสู่การได้มา ซึ่ง ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติด้าน ความมั่นคงเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติ มีเป้าหมายสำคัญคือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมี

ความสุข”⁴ ยุทธศาสตร์ดังกล่าว เกี่ยวข้องโดยตรงกับกองทัพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กองทัพบก ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปกป้องอธิปไตยของชาติ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงได้กำหนดให้มีการพัฒนาศักยภาพของ กองทัพ ให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ เพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพ และหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งระบบของประเทศ ให้มีความพร้อมในการป้องกัน และรักษาอธิปไตยของประเทศ รวมทั้งสามารถติดตาม ป้องกัน แก้ไข และรับมือกับปัญหาความมั่นคงทุกมิติ ทุกรูปแบบ และทุกระดับแบบบูรณาการ

เพื่อสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง พ.ศ. 2561 - 2580 กองทัพบกจึงได้กำหนดกรอบในการปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ดังกล่าว โดยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ กองทัพบก 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานกองทัพบกอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นไปที่คำสำคัญก็คือ “ ให้มีความพร้อม และเพียงพอต่อการป้องกันภัยคุกคามทุกมิติ” กล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี มีแนวทางการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์เป็น 4 แนวทาง และแนวทางที่ 3 การผนึกกำลังป้องกันประเทศ เป็นแนวทางที่กองทัพต้องมีความพร้อมทั้งด้านกำลังพล และยุทโธปกรณ์อย่างมาก แต่ที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีความพร้อมทางด้านกำลังพลเสียก่อน เพราะกำลังพลเป็นผู้ใช้ยุทโธปกรณ์ จึงจะสามารถเดินไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปีได้อย่างไม่ยากเย็นนัก

ก่อนหน้าที่กองทัพบกจะมียุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการบริหารจัดการกองทัพบกนั้น กองทัพบกก็ประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงานอยู่พอสมควร ซึ่งในปี 55 กองทัพบกก็ได้ตระหนักถึงปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติราชการ ซึ่งพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ผู้บัญชาการทหารบก ในขณะนั้น ได้กรุณาอนุมัติแนวทางการจัดเตรียมกำลังพล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อม ด้านความมั่นคง โดยคำนึงถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณที่กองทัพบกได้รับการจัดสรรจากรัฐบาล ประกอบกับ กองทัพบกได้กำหนดแผนพัฒนากองทัพบกปี 55 - 59 เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนา กองทัพบกเพื่อให้สอดคล้องกับเรื่องของแนวคิด ในการใช้กำลังของกองทัพบก โดยได้กำหนด มาตรการรักษายอดกำลังพล ตามนโยบายจัดหา และบรรจุกำลังพลปีงบประมาณ 2555 - 2559 เพื่อให้หน่วยต่างๆ ในกองทัพบกมีกำลังพลเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบ ซึ่งเกี่ยวกับการบรรจุทดแทนไว้ 2 กรณีได้แก่ กรณีที่ 1 การบรรจุทดแทนการสูญเสีย

หน่วยสามารถบรรจุกทดแทนได้ทันทีเมื่อเกิดการสูญเสียโดยใช้งบประมาณของกำลังพลที่สูญเสียไปในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 และกรณีที่ 2 การบรรจุกำลังพลทดแทน ให้กับหน่วยที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายของภาครัฐ และ

กระทรวงกลาโหม เช่น การออกนโยบาย หรือโครงการการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ซึ่งส่งผลโดยตรงกับหน่วยอย่างมีนัยสำคัญ โดยกองทัพบกจะดำเนินการจัดหากำลังพลเพื่อบรรจุกทดแทนการสูญเสียต่อกรณีดังกล่าว โดยจะกำหนดความเร่งด่วนให้กับหน่วยกำลังรบที่มีการสูญเสียจากมากไปหาน้อย⁷ โดยมีการกำหนดขอบเขตในการดำเนินการบรรจุกทดแทนการสูญเสียตามนโยบายดังกล่าวสำหรับกรณีที่ 1 ไว้ ดังนี้การทดแทนการสูญเสีย 1 ต่อ 1 เมื่อมีการสูญเสียกำลังพลในลักษณะที่กำลังพลเสียชีวิตทั้งจากการรบ และมีใช้การรบ ตลอดจนการสูญเสียกำลังพลอย่างถาวรในกรณีที่มีการย้ายของกำลังพลออกนอกกองทัพบก การลาออกจากราชการ การปลดออกจากราชการ ซึ่งกำหนด มิติของการสูญเสียไว้ใน 2 ลักษณะได้แก่การสูญเสียนายทหารสัญญาบัตร และการสูญเสียนายทหารประทวน ซึ่งทั้งสองมิติก็จะมีแนวทางในการดำเนินการบรรจุกทดแทนการสูญเสียที่สอดคล้องกัน โดยหากเป็นการสูญเสียนายทหารสัญญาบัตร ให้หน่วยดำเนินการรายงานการขอทดแทนการสูญเสียด้วยการเลื่อนฐานะนายทหารประทวนชั้นยศ จ่าสิบเอก เป็นนายทหารสัญญาบัตร ในอัตราการจัดเดียวกับการสูญเสียนายทหารสัญญาบัตร นั้นๆ แล้วให้บรรจุนายทหารประทวนในอัตราสิบเอก ในอัตราการจัดเดียวกัน⁸

เมื่อสิ้นสุด มาตรการรักษายอดกำลังพลตาม นโยบายจัดหา และบรรจุกำลังพลปีงบประมาณ 2555 - 2559 หากจะถามว่ามาตรการดังกล่าวได้ตอบโจทย์ในเรื่องของ ความพร้อมรบด้านกำลังพลของกองทัพบกได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้น ก็สามารถตอบได้ว่า ถ้าเป็นมุมมองของหน่วยที่มีการสูญเสียกำลังพลก็ถือว่ามาตรการดังกล่าว ตอบโจทย์การขาดแคลนกำลังพล เพราะหน่วย จะได้รับการบรรจุกทดแทนการสูญเสียทันที มีกำลังพลเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจตามที่ได้รับมอบ แต่หากมองในภาพรวมของกองทัพบกแล้วจะพบว่า กองทัพบกยังขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติราชการอยู่เป็นจำนวนมากตามอัตราการจัดที่ได้รับอนุมัติให้มีกำลังพลตามระดับความพร้อมรบของหน่วยในแต่ละประเภท จะเห็นได้ว่ามาตรการดังกล่าวไม่ได้ตอบโจทย์ในภาพรวมของกองทัพบก เป็นเพียงมาตรการเพื่อรักษาระดับของกำลังพลที่มีอยู่ให้คงไว้เท่านั้น มิใช่การเพิ่มระดับของกำลังพลให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็คือระดับความพร้อมรบของกำลังพลกองทัพบก

เมื่อมาตรการดังกล่าวได้สิ้นสุดลงในปี 59 กรมกำลังพลทหารบกได้สรุปผลการดำเนินการ พบว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในการปฏิบัติงานของกองทัพบก ได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างด้านกำลังพลกองทัพบกในมิติของ ประเภทนายทหารสัญญาบัตร ร ซึ่งกองทัพบก ได้มีการกำหนดสัดส่วนไว้ โดยสถานภาพ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2561

มีนายทหารสัญญาบัตรประเภท 1 (กำเนิด นักเรียนนายร้อย) ร้อยละ 22.43 ซึ่งต่ำกว่า สัดส่วนร้อยละ 25 ที่กองทัพบกกำหนด นายทหารสัญญาบัตรประเภท 2 (กำเนิดนายทหาร ประทวนเลื่อนฐานะ) ร้อยละ 59 ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนร้อยละ 55 ที่กำหนด และ นายทหารสัญญา บัตรประเภท 3 (กำเนิดพลเรือน/ทหารกองหนุน) ร้อยละ 18.57 ซึ่งต่ำกว่าสัดส่วน ร้อยละ 20 จากสถานภาพนายทหารสัญญาบัตร จะเห็นได้ ว่ามาตรการดังกล่าว ไม่สามารถที่จะรักษา โครงสร้างด้านสัดส่วนประเภทของนายทหารสัญญาบัตรได้ โดยมีอัตราส่วนนายทหารสัญญา บัตรประเภทที่ 2 เกินกว่าจำนวนร้อยละ ที่กองทัพบกกำหนดเอาไว้ค่อนข้างมาก ซึ่งจะส่งผล กระทบต่อการเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการของกำลังพลกลุ่มนี้ และกระทบต่อสถานภาพ กำลังพลในมิติชั้นยศอีกด้วย ฉะนั้นปัญหาการขาดแคลนกำลังพลของกองทัพบก ก็ยังคงมีอยู่ และอาจจะมีการขยายตัวมากขึ้นเนื่องจากนโยบายของภาครัฐ หรือนโยบายของ กระทรวงกลาโหมเอง ในเรื่องโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ตลอดจนจากการ ประเมินสถานการณ์โลก และสถานการณ์ในภูมิภาคอาเซียน ไม่มีแนวโน้มที่จะเกิดสงคราม ขนาดใหญ่ ทำให้มอง ว่าพลังอำนาจด้าน การทหาร มีความจำเป็น และ ความสำคัญลดลง แต่ยังคงให้มีการรักษาพลังอำนาจด้าน การทหาร เอาไว้ เพื่อเป็นการป้อง ประามเพื่อรักษา ผลประโยชน์ของชาติ มากกว่า ดังนั้นงบประมาณที่จะได้รับในเรื่องของการพัฒนากองทัพ ใน การเพิ่มกำลังพล ก็ยังมีความจำเป็นลดลงตามไปด้วย กองทัพบกจึงจำเป็นต้องใช้งบประมาณ การกำลังพลที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด โดย พลเอกเฉลิมชัย สิทธิสาท ผู้บัญชาการ ทหารบกในขณะนั้นก็ได้กรุณาอนุมัติแนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพล ตามมาตรการ รักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการบรรจุกำลังพลทดแทนการ สูญเสีย โดยได้นำปัญหา และข้อขัดข้องในการดำเนินการ ตามมาตรการรักษายอดกำลังพล ตามนโยบายจัดหา และบรรจุกำลังพล ปีงบประมาณ 2555 - 2559 มาปรับปรุง พัฒนา ขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และตอบโจทย์การขาดแคลน กำลังพลของกองทัพบกในภาพรวมอีกด้วย

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่ากองทัพบกพยายามทุกวิถีทางเพื่อที่จะสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลกองทัพบก โดยได้พยายามปรับปรุง พัฒนา และแก้ไข แนวทางการดำเนินการต่างๆ ที่จะทำให้กองทัพบกมีความพร้อมรบด้านกำลังพล และเป็นที่น่าสนใจว่าแนวทางที่กำหนดมาล่าสุดของกองทัพบก นั้น สามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลของกองทัพบกได้จริงหรือ โดยผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประเด็นที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ แนวทางดังกล่าวไว้ 3 ประเด็น คือ ประเด็นแรกสภาพปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับ แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 มีการดำเนินการอย่างไร ประเด็นที่ 2 แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 สามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ของ กองทัพบก ได้หรือไม่ และ ประเด็นที่ 3 คือแนวทาง หรือมาตรการลดเกณฑ์เสี่ยง ในกา รดำเนินการตามแนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพล ตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 ควรเป็นอย่างไร

สภาพปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับแนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 มีการดำเนินการอย่างไร

ตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 มีกรอบแนวทางในการดำเนินการเป็นไปตามคำสั่งกองทัพบก ลับมาก (เฉพาะ) ที่ 34/59 ลงวันที่ 16 กันยายน 2559 เรื่อง นโยบายจัดหาและบรรจุกำลังพล ปีงบประมาณ 2560 – 2564¹⁰ โดยได้ยึดถือ ยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2560 – 2579, ยุทธศาสตร์กองทัพบก พ.ศ. 2560 - 2579 และแผนพัฒนากองทัพบกปี 2560 - 2564 เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย4 ซึ่งนโยบายมีกลยุทธ์ในการดำเนินการ 5 ประการด้วยกัน คือ ประการแรกการจัดหา และบรรจุกำลังพลให้กับหน่วยต่างๆของกองทัพบก มุ่งไปสู่อัตราอนุมัติ หรือไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของอัตราอนุมัติ ประการที่สองให้จัดหากำลังพลจากแหล่งผลิตที่อยู่ในการควบคุมของ กองทัพบก และกระทรวงกลาโหมเป็นหลัก ประการที่สามให้หน่วยรักษายอดกำลังพลให้มีความพร้อมรบ ตามความจำเป็นทางด้านยุทธการ โดยกองทัพบกจะกำหนดความเร่งด่วนในการบรรจุกำลังพลทดแทนการสูญเสีย และอัตราให้กับหน่วยต่างๆ ตามลำดับความเร่งด่วน ซึ่งลำดับแรกมอบให้กับหน่วยกำลังรบที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน และหน่วยพร้อมรบที่กองทัพบก ลำดับที่สอง คือหน่วยงานอื่นที่เหลือของกองทัพบก

เป้าหมายที่สำคัญของนโยบาย คือให้รักษายอดกำลังผลของของหน่วยกำลังรบ และส่วนสนับสนุนการรบที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดน ภาคใต้, ปฏิบัติงานตามแนวชายแดน และหน่วยพร้อมรบอื่นๆ ที่กองทัพบกกำหนด ให้มีสถานภาพกำลังพล ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตราอนุมัติ หน่วยอื่นๆที่เหลืต้องมียอดกำลังพลไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของอัตราอนุมัติ ตามนโยบายจัดหา และบรรจุกำลังพล ปีงบประมาณ 2560 - 2564 กองทัพบก ได้มีการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์ ตลอดจนเป้าหมายของนโยบายดังกล่าว ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น นั้น จึงนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวในการผลิต และจัดหากำลังพล จากแหล่งผลิตที่มีอยู่ในความควบคุมของกองทัพบก และกระทรวงกลาโหม รวมถึงแหล่งผลิตอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล โดยได้กำหนดการปฏิบัติ การผลิต และจัดหากำลังพลนายทหารสัญญาบัตร ในแต่ละประเภทเมื่อกองทัพบก บรรจุกำลังพลในอัตราเต็มไว้ดังนี้ นายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 มีจำนวนร้อยละ 25 นายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 2 มีจำนวนร้อยละ 55 และนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 3 มีจำนวนร้อยละ 20 โดยให้หน่วยเหล่า/สายวิทยาการ ควบคุมสัดส่วนการบรรจุนายทหารสัญญาบัตรในแต่ละประเภท เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการรับราชการ ของกำลังพลได้อย่างชัดเจน และเหมาะสม รวมถึงนายทหารประทวน กองทัพบกได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติในการจัดหากำลังพลประเภท นายทหารประทวนไว้ สามารถแจกแจงได้เป็น นายทหารประทวนที่มาจากนักเรียนนายสิบทหารบกที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายสิบทหารบก และ โรงเรียน เหล่า/สายวิทยาการ ให้จัดหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยระดับกองพันหรือเทียบเท่าเป็นหลัก สำหรับนักเรียนนายสิบเหล่าทหาร ราบสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ให้จัดหาเพื่อบรรจุให้กับหน่วย ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ จังหวัดชายแดนภาคใต้ และพื้นที่ตามแนวชายแดน โดยให้ความเร่งด่วนกับหน่วยพร้อมรบ หน่วยอื่นๆ ตามที่กองทัพบกกำหนด นอกจากนี้ทหารประทวนที่จัดหาจากทหารกองหนุน ให้กับหน่วยต่างๆ ในส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ ให้โรงเรียนเหล่า/สายวิทยาการ ดำเนินการรับสมัครสอบคัดเลือก ตลอดจนทำการฝึกอบรม เพื่อบรรจุให้กับหน่วยต่างๆ ตามความต้องการต่อไป อีกทั้งนายทหารประทวนที่จัดหาจากทหารกองหนุน ให้กับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จัดหาเพื่อทดแทนการขาดแคลน นายทหารประทวนของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และหน่วยขึ้นตรง ที่ไม่สามารถ จัดหา นักเรียนนายสิบ บรรจุได้เพียงพอ โดยให้หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และทำการฝึกอบรม ปรับพื้นฐานเองเพื่อบรรจุให้กับหน่วยดังกล่าว นายทหารประทวนที่จัดหาจากทหารกองหนุน ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ ซึ่งกองทัพบก ไม่มีขีดความสามารถ ในการผลิต หรือผลิตได้บางส่วน จากสถานศึกษาของกองทัพบก ได้แก่กำลังพลนายทหาร

ประหวอนในเหล่า ทหารช่าง ทหารสื่อสาร ทหารขนส่ง ทหารสรรพาวุธ ทหารเสนารักษ์ และทหารการเงิน โดยให้เหล่า / สายวิทยาการ ดำเนินการรับสมัคร คัดเลือก และทำการฝึกอบรม ปรับพื้นฐานเองเพื่อบรรจุให้กับหน่วยต่อไป สำหรับนายทหารประหวอนที่จัดหาจากพลทหารประจำการ(พลอาสาสมัคร) เป็นการจัดหาเพื่อทดแทนการขาดแคลนนายทหารประหวอน ของหน่วยที่มีอัตรา พลทหารประจำการ บรรจุอยู่ได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้า ในชีวิตราชการ สำหรับการคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กองทัพบก กำหนดนายทหารประหวอนที่จัดหาจากทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นการจัดหาเพื่อทดแทนการขาดแคลนนายทหารประหวอนของ หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และหน่วยขึ้นตรง เนื่องจากกำลังคนประเภทนี้ มีความรู้ ความสามารถ และผ่านการฝึกในหลักสูตรทางยุทธวิธีเบื้องต้น สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง หัวหน้าชุด(อัตราสิบเอก) ได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุนทหารกองประจำการ(อาสาสมัคร) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริม สนับสนุน พลทหารประจำการ ที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติดี และมีคุณสมบัติครบถ้วน ได้รับโอกาสเจริญก้าวหน้า ในชีวิตราชการ นายทหารประหวอนจัดหาจากสิบตรีกองประจำการ เป็นการจัดหาเพื่อทดแทนการขาดแคลนนายทหารประหวอนของหน่วยระดับกองพัน ในส่วนกำลังรบ และสนับสนุนการรบ ที่มีสิบตรีกองประจำการบรรจุอยู่ในอัตราการจัด จะทำให้หน่วยดังกล่าว ได้รับกำลังพลที่มีคุณภาพ เนื่องจากสิบตรีกองประจำการเหล่านั้น ได้รับการคัดเลือก และการฝึกตามหน้าที่ รวมทั้งส่วนใหญ่ยังได้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับหมู่ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้สิบตรีกองประจำการที่ มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติครบถ้วน ได้รับโอกาสรบราชการเป็นทหารประจำการ สำหรับการคัดเลือก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กองทัพบก กำหนด นายทหารประหวอนที่จัดหาจากอาสาสมัครทหารพราน เป็นการจัดหาเฉพาะกรณีตามความจำเป็น เพื่อทดแทนการขาดแคลนนายทหารประหวอนของหน่วย และหน่วยในส่วนกำลังรบ สนับสนุนการรบ นายทหารประหวอนสายงานสัสดี จัดหาเพื่อบรรจุให้ปฏิบัติงานในหน่วยสัสดี โดยสอบคัดเลือกจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อเทียบเท่ารับสำเร็จ การศึกษาหลักสูตรนักศึกษาวិชาทหาร ชั้นปีที่ 3 สำหรับคุณสมบัติ การคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กองทัพบกกำหนด นายทหารประหวอนสำเร็จการศึกษาจากสถานศึกษา ในความควบคุมของกองทัพบก และกระทรวงกลาโหม กำลังคนประเภทนี้ได้แก่ นักเรียนช่างฝีมือทหาร , นักเรียนดุริยางค์ทหารบก และ นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล เป็นกำลังพลที่มีคุณวุฒิเฉพาะที่ กองทัพบก และกระทรวงกลาโหม ผลิตขึ้นเอง พิจารณาจัดหาให้กับหน่วยที่มีความต้องการ ใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วย นายทหารประหวอนที่จัดหาจากพลเรือน/ทหารกองหนุน จัดหาเฉพาะกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ ตามที่กองทัพบกต้องการ ในกรณีที่จะต้อง

พิจารณาคัดเลือก ระหว่างบุคคลพลเรือน กับทหารกองหนุน ให้พิจารณาคัดเลือกทหารกองหนุนก่อน ยอดในการจัดหานายทหารประทวนให้หน่วยเหล่า/สายวิทยาการที่เกี่ยวข้อง ยึดถือเป็นมูลฐานดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งกองทัพบก ได้กำหนดอัตราส่วนและจำนวนในการคัดเลือกตลอดจนการบรรจุไว้อย่างชัดเจน ซึ่งกองทัพบกได้กำหนด ยอดในการจัดหานายทหารประทวน ประจำปีงบประมาณ 2560 - 2564 เพื่อเป็นกรอบให้หน่วยเหล่า/สายวิทยาการ ในการ ดำเนินการจัดหากำลังพล โดยจำแนกเป็นรายปีงบประมาณ และจำแนกประเภทของนายทหารประทวนในการจัดหาไว้อย่างชัดเจน เมื่อสิ้นสุด สิ้นสุดปีงบประมาณ 2564 จะมียอดนายทหารประทวนที่บรรจุเข้ารับราชการทั้งสิ้น 27,969 นาย

จากนโยบายดังกล่าวก็นำมาสู่การปฏิบัติการดำเนินการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 ซึ่งกองทัพบกได้กำหนดวัตถุประสงค์ ในการดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวกำหนดไว้ 3 ประการด้วยกันคือ ประการแรก เพื่อบรรจุกำลังพลทดแทนการสูญเสียให้กับหน่วยต่างๆในกองทัพบก ที่มีการสูญเสียกำลังพลระหว่างปีงบประมาณได้อย่างรวดเร็ว และเป็นธรรม ประการที่ สองกองทัพบกสามารถควบคุม และบริหารจัดการกำลังพลกองทัพบก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแหล่งผลิต และกำเนิดของกำลังพลแต่ละประเภทโดยเฉพาะนายทหารสัญญาบัตร ให้มีความสมดุล เป็นไปตามโครงสร้างกำลังพลของกองทัพบก และประการที่สามเพื่อลดปัญหาความขาดแคลนกำลังพล ให้กับหน่วยต่างๆในกองทัพบกโดยยึดถือเป็นมูลฐานตามสภาพความเป็นจริงของหน่วยเป็นหลัก ตลอดจนทำให้กองทัพบกสามารถใช้งบประมาณการกำลังพลได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด กรอบการดำเนินการในการทดแทนการสูญเสียระหว่างปี 60 - 64 ยังคงมีการกำหนดกรณีการสูญเสียไว้ในลักษณะเดียวกับแนวทางการทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษายอดกำลังพล ในปีงบประมาณ 2555 - 2559 กล่าวคือการสูญเสียของกำลังพลกองทัพบกประกอบด้วย การสูญเสียจากการรบ ในกรณีการสูญเสียจากการรบ หมายถึง การเสียชีวิต การปลดพิการ การสูญเสียที่มีไ้จากการรบในกรณีการสูญเสียที่มีไ้จากการรบ หมายถึง การเสียชีวิตของกำลังพลในทุกกรณีที่ไม่ได้เกิดจากการสู้รบ การสูญเสียทางธุรการ หมายถึงการสูญเสียกำลังพลอย่างถาวร อันได้แก่ การลาออกราชการ การถูกให้ออกจากราชการหรือปลดออกราชการ และการโอนย้ายไปรับราชการนอกกองทัพบก¹¹

เมื่อได้นำปัญหาข้อขัดข้อง ในการดำเนินการไม่ห้วงที่ผ่านมา ผนวกเข้ากับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่ กองทัพบกจึงได้กำหนดขอบเขตในการทดแทน

การสูญเสียไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับมอบของหน่วย รวมไปถึงความพร้อมของแหล่งผลิตและความมุ่งหมายในการจัดหากำลังพลแต่ละประเภท ซึ่งมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการในการทดแทนการสูญเสีย อันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของกำลังพล และความพร้อมรบของหน่วยตามแผนงานด้านยุทธการ จึงแยกการทดแทน การสูญเสียกำลังพลตามมิติต่างๆไว้ดังนี้ มิติด้านชั้นยศ กำหนดแนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพล ในอัตรา 1 ต่อ 1 เมื่อมีการสูญเสียกำลังพลตั้งแต่ชั้นยศ พันเอก ลงมาจนถึง พลอาสาสมัคร หากหน่วยที่สูญเสียกำลังพลมีข้อจำกัดในเรื่องของอัตราซึ่งจะรองรับการบรรจุการทดแทนการสูญเสีย ให้หน่วยระดับกองบัญชาการกองพล หรือเทียบเท่า ดำเนินการปรับเกลี่ยอัตรา ให้กับหน่วยที่มีความขาดแคลน กำลังพลในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เว้นการสูญเสียกำลังพลในเหล่า ทหารการเงิน ทหารสารวัตร ทหารดุริยางค์ และกำลังพลในสายงานสัสดี สายงานพระธรรมนูญ ให้หัวหน้าเหล่า/สาย วิทยาการเป็นผู้ดำเนินการทำความตกลงกับกรมกำลังพลทหารบก ปรับเกลี่ยอัตราให้กับหน่วยที่ขาดแคลน และดำเนินการจัดหากำลังพลเพื่อบรรจุให้กับหน่วยต่อไป

มิติด้านประเภท มีการกำหนดแนวทางในการทดแทนการสูญเสียโดยกำหนดประเภทของกำลังพลที่สูญเสีย และกรอบแนวทางในการดำเนินการทดแทนการสูญเสียไว้ตามกำเนิดของแต่ละประเภท โดยแยกเป็น การสูญเสียนายทหารสัญญาบัตร หากเป็นการสูญเสียนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 กำเนิดนักเรียนนายร้อย นักเรียนนายร้อยต่างประเทศ และนักเรียนพยาบาลทหารบก ให้ระงับการบรรจุทดแทนการสูญเสีย และให้หน่วยสงวนตำแหน่งดังกล่าวเอาไว้เพื่อรองรับการบรรจุ จากการจัดสรรนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 ตามนโยบายการจัดหาและบรรจุกำลังพลประจำปี เมื่อสูญเสียนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 2 กำเนิดนายทหารประทวน ให้ดำเนินการทดแทนการสูญเสียในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 เป็นการทดแทนด้วยการเลื่อนฐานะนายทหารประทวนชั้นยศ จ่าสิบเอกเป็นนายทหารสัญญาบัตร ตามจำนวนที่สูญเสีย และให้บรรจุนายทหารประทวนอัตรา สิบเอก เพิ่มเติมได้ตามจำนวนที่สูญเสีย เมื่อมีการสูญเสียนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 3 กำเนิดพลเรือน/ทหารกองหนุน ให้ดำเนินการทดแทนในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 โดยมีการแยกการดำเนินการเป็น 2 กรณี ได้แก่ การทดแทนการสูญเสียในตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้คุณสมบัติปริญญาเฉพาะในวิชาชีพให้หน่วยระดับกองบัญชาการกองพล ดำเนินการรายงานการสูญเสีย และเสนอความต้องการบรรจุทดแทนการสูญเสียไปยัง กองทัพบก (กรมกำลังพลทหารบก) โดยกองทัพบกจะดำเนินการรวบรวมความต้องการบรรจุนายทหารสัญญาบัตรทดแทนการสูญเสียในกรณีนี้ ให้กรมยุทธศึกษาเป็นหน่วยที่

ดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งบรรจุให้กับหน่วย ที่สูญเสียต่อไป และหน่วยที่สูญเสียไม่สามารถบรรจุนายทหารประทวนในอัตราสิบเอก ได้เช่นเดียวกับกรณี การสูญเสียนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 2 และกรณีทดแทนการสูญเสียในตำแหน่ง ที่ไม่ใช่ คุณวุฒิปริญญาแต่จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติภารกิจ ของหน่วยในกรณีนี้ให้ดำเนินการบรรจุกทดแทนการสูญเสียเช่นเดียวกับการสูญเสียนายทหาร สัญญาบัตรประเภทที่ 2 กล่าวคือให้ดำเนินการทดแทนการสูญเสียในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 เป็น การทดแทนด้วยการเลื่อนฐานะนายทหารประทวนชั้นยศจำสิบเอก เป็นนายทหารสัญญาบัตร ตามจำนวนที่สูญเสีย และให้บรรจุ นายทหารประทวนอัตรา สิบเอก เพิ่มเติมได้ตามจำนวนที่ สูญเสีย สำหรับอาชีพที่จำเป็นต้องมี ใบประกอบวิชาชีพ หรือใบประกอบโรคศิลป์ ตามที่ กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการทดแทนการสูญเสีย เช่นเดียวกับกรณีการใช้คุณวุฒิปริญญา สำหรับการสูญเสียนายทหารประทวน ในกรณีที่สูญเสียนายทหารประทวนกำเนิดนักเรียนนาย สิบทหารบก,นักเรียนดุริยางค์ และนักเรียนช่างฝีมือทหาร ให้ระงับการบรรจุกทดแทนการ สูญเสีย โดยให้หน่วยสงวนตำแหน่งดังกล่าวไว้เพื่อรองรับการจัดสรรในทหารประทวนตาม งบประมาณการผลิตประจำปี ในกรณีที่มีการสูญเสีย นายทหารประทวนกำเนิด พลเรือน/ ทหารกองหนุน ให้ดำเนินการทดแทนการสูญเสียในอัตรา 1 ต่อ 1 โดยให้บรรจุกทดแทนใน อัตราสิบเอก ของหน่วยที่สูญเสีย

มิติด้านอัตรา มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการทดแทนการสูญเสีย เอาไว้ดังนี้ กรณีการสูญเสียอัตรา พันเอก(พิเศษ) และอัตราที่กำหนดไว้ว่าเป็น ฝ่ายเสนาธิการ ให้ระงับ การทดแทนการสูญเสีย และให้หน่วยสงวนตำแหน่งไว้เพื่อรองรับการบรรจุ การปรับย้าย ประจำปี หรือการจัดสรรนายทหารนักเรียน โรงเรียนเสนาธิการทหารบก ตามที่ได้รับ งบประมาณการผลิตประจำปีแล้วแต่กรณี การสูญเสียในอัตราจำกัดเหล่า หรืออัตราไม่จำกัด เหล่า ให้ดำเนินการทดแทนการสูญเสียได้โดยให้สอดคล้อง กับมิติด้านชั้นยศ และมิติด้าน ประเภท จากการดำเนินการตามแนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลของกองทัพบกในแต่ละ ปีจะมีงบประมาณที่เหลือจากการบรรจุกทดแทนการสูญเสียเนื่องจากการดำเนินการบรรจุก ทดแทนการสูญเสียในบางกรณีให้ระงับ และสงวนตำแหน่งไว้เพื่อรองรับการบรรจุ จาก โรงเรียนเสนาธิการทหารบก, โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า โรงเรียนนักเรียนนายสิบ และ โรงเรียนดุริยางค์ทหารบก ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้ จะได้รับงบประมาณประจำปีในการผลิต และ บรรจุกู้ที่สำเร็จการศึกษาให้หน่วยต่างๆ ในกองทัพบกอยู่แล้ว ซึ่งเป็นงบประมาณคนละส่วนกับ การบรรจุกทดแทนการสูญเสีย เมื่อมีงบประมาณที่เหลือจากการสูญเสีย และยังไม่ได้ดำเนินการ

บรรจุกฎแทนการสูญเสีย นั้น กองทัพบก ได้กำหนดให้กรมกำลังพลทหารบก รวบรวมงบประมาณที่เหลืออยู่ ตอนปลายปีงบประมาณ จัดสรรให้กับหน่วยต่างๆในกองทัพบกที่ประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ให้เป็นไปตามนโยบายการจัดหากำลังพลประจำปี 60 - 64 หรือเป็นไปตามนโยบายเร่งด่วนของผู้บังคับบัญชา ในการเสริมสร้างความพร้อมรบให้กับหน่วยทางยุทธวิธี ต่อไป

การบรรจุนายทหารหญิงเพื่อทดแทนการสูญเสีย กองทัพบกได้กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้แบ่งเป็น 2 กรณี ซึ่งจะได้กล่าวต่อไปนี้ กรณีการสูญเสียนายทหารชาย ให้หน่วยเสนอความต้องการงบประมาณทดแทนการสูญเสียนายทหารชายได้เท่านั้น หากหน่วยมีความประสงค์ทดแทนการสูญเสีย ด้วยนายทหารหญิง สามารถดำเนินการได้ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น ซึ่งหน่วยจะต้องรายงาน เพื่อขอความเห็นชอบจากกองทัพบก ผ่านกรมกำลังพลทหารบก โดยจะต้องรายงานถึงเหตุผล และความจำเป็น โดยแนบสถานภาพนายทหารหญิงของหน่วย เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย กรณีที่ 2 เป็นกรณีการสูญเสียนายทหารหญิง ให้หน่วยดำเนินการเสนอความต้องการงบประมาณ ทดแทนการสูญเสียนายทหารชายก่อนเป็นลำดับแรก หากหน่วยมีความประสงค์จะบรรจุนายทหารหญิงเพื่อทดแทนการสูญเสีย ให้หน่วยรายงานตามสายการบังคับบัญชาถึง หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ระดับกองบัญชาการกองพลขึ้นไป ผ่านกรมกำลังพลทหารบก เพื่อขอความเห็นชอบจากกองทัพบก ก่อนทุกครั้ง โดยให้แนบสถานภาพนายทหารหญิงของหน่วย เพื่อประกอบการพิจารณาทุกครั้ง¹¹

เมื่อเราทราบว่าหน่วยจะได้รับการทดแทนการสูญเสียอย่างไรแล้ว หน่วยจะมี ขั้นตอนในการดำเนินการทดแทนการสูญเสีย โดยแบ่งขั้นตอนในการดำเนินการเป็น 3 ชั้น อันจะกล่าวต่อไปนี้ ขั้นตอนที่ 1 เมื่อเกิดการสูญเสียกำลังพลของกองทัพบกซึ่งเข้าหลักเกณฑ์ในการขอรับการสนับสนุนงบประมาณทดแทนการสูญเสียได้ ให้หน่วยระดับกองพัน หรือเทียบเท่าที่สูญเสียกำลังพลดำเนินการตัดยอดในระบบฐานข้อมูลด้านกำลังพล (ระบบ PDX) แล้วให้หน่วยดำเนินการรวบรวมหลักฐานที่เกี่ยวข้องตามที่ กองทัพบกกำหนด รายงานตามสายการบังคับบัญชา ถึง กองทัพบก(กรมกำลังพลทหารบก) เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณทดแทนการสูญเสีย จากนั้นก็เข้าสู่ ขั้นตอนที่ 2 เมื่อหน่วยระดับ กองพัน หรือเทียบเท่า ได้รวบรวมหลักฐานรายงานขอรับการสนับสนุนงบประมาณทดแทนการสูญเสียเสนอตามสายการบังคับบัญชาจนถึงหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก มีหน้าที่ดำเนินการรวบรวม

ความต้องการงบประมาณทดแทนการสูญเสียของหน่วยรอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ทุกวงรอบ 2 เดือน แล้วรายงานให้กองทัพบกผ่านกรมกำลังพลทหารบก ภายในวันที่ 5 ของเดือน ธันวาคม กุมภาพันธ์ เมษายน มิถุนายน และสิงหาคม ของปีงบประมาณนั้นๆ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ ในการทดแทนการสูญเสีย ให้กับหน่วยดำเนินการบรรจุทดแทนการสูญเสียต่อไป แล้วก็มาถึงขั้นตอนสุดท้าย ขั้นตอนที่ 3 เมื่อกองทัพบก โดยคณะกรรมการกลั่นกรองการบรรจุกำลังพลเข้ารับราชการในกองทัพบก จะเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากผลการพิจารณาเห็นชอบอนุมัติงบประมาณทดแทนการสูญเสีย ให้กับหน่วยที่สูญเสียแล้ว จะแจ้งเรื่องการได้รับอนุมัติงบประมาณให้หน่วยที่สูญเสียทราบตามสายการบังคับบัญชา ต่อจากนั้นจะเข้าสู่กระบวนการคัดเลือก และบรรจุกำลังพลเข้ารับราชการ โดยมีรายละเอียดการปฏิบัติแยกเป็นการทดแทนการสูญเสียในแต่ละกรณี หากสูญเสียนายทหารสัญญาบัตร แบ่งการดำเนินการเป็น 2 แบบ คือ แบบ แรกทดแทนนายทหารสัญญาบัตร ที่ต้องใช้คุณวุฒิวิชาชีพเฉพาะ หรือการใช้คุณวุฒิปริญญาตรี กองทัพบกจะดำเนินการในภาพรวม ตามวงรอบปีงบประมาณปีละ 1 ครั้ง ซึ่งจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับกองทัพบก โดยหน่วยที่รับผิดชอบในการดำเนินการได้แก่ กรมยุทธศึกษาทหารบก ดำเนินการสอบคัดเลือก ซึ่งจะมีการประสานกับ หัวหน้าเหล่า/สายวิทยาการ ที่รับผิดชอบหมายเลขชำนาญการทางทหารนั้นๆ เพื่อร่วมเป็นคณะกรรมการในการออกข้อสอบ เพื่อสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือน หรือทหารกองหนุนที่มีคุณวุฒิปริญญา ตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ กระทรวงกลาโหม และกองทัพบกกำหนด ไว้ แบบที่ 2 ทดแทนนายทหารสัญญาบัตร แบบไม่ใช้คุณวุฒิ ผู้บัญชาการทหารบก ได้มอบอำนาจให้ ผู้บังคับหน่วยระดับผู้บัญชาการกองพล หรือเทียบเท่า เป็นผู้มียอำนาจในการคัดเลือกกำลังพลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ โดย การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกกำลังพล เพื่อเลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนชั้นยศจ่าสิบเอก เป็นนายทหารสัญญาบัตร เพื่อดำเนินการคัดเลือก โดยให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงกลาโหม และกองทัพบกกำหนด แล้วรายงานผลการดำเนินการให้กองทัพบกทราบ ตามสายการบังคับบัญชา ต่อไปต่อมาเรามาดู การทดแทนการสูญเสียนายทหารประทวน ให้หน่วยระดับกองบัญชาการกองพลที่มีการสูญเสีย เป็นหน่วยที่มีอำนาจในการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลพลเรือน/ทหารกองหนุน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการตามงบประมาณที่ได้รับมอบในการทดแทนการสูญเสีย ซึ่งการดำเนินการจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงกลาโหม และ ที่กองทัพบกกำหนดไว้ ทั้งนี้ให้พิจารณากำลังพลที่มีประสบการณ์ เคยปฏิบัติงานอยู่ที่หน่วย เป็นกรณีพิเศษ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่หน่วย ถึงแม้จะมีอายุเกินเกณฑ์ที่

กระทรวงกลาโหม และกองทัพบก กำหนด (30 ปี) ก็ให้อนุโลมสามารถสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการได้ เฉพาะกรณีทดแทนการสูญเสียเท่านั้น

เราจะเห็นได้ว่าแนวทางการทดแทนการสูญเสียฯ ดังกล่าว เป็นไปตามแนวคิดนโยบายการจัดหากำลังพลของกองทัพบก ที่มุ่งเน้นการจัดหากำลังพลจากแหล่งผลิตภายในกองทัพบก หรือกระทรวงกลาโหมเป็นหลัก ซึ่งจะมีการกำหนดประเภทของกำลังพลที่สูญเสีย และการทดแทนการสูญเสียที่แยกเป็นหลายมิติ ซึ่งในแต่ละมิติก็มุ่งเน้นที่จะรักษาโครงสร้างด้านกำลังพลของกองทัพบก ตลอดจน การสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลให้กับหน่วยที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ และกองกำลังที่ปฏิบัติงานอยู่ตามแนวชายแดน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการสร้างความพร้อมรบให้กับหน่วยกำลังรบเป็นหลัก และหน่วยสนับสนุนการรบก็เป็นความเร่งด่วนลำดับถัดรองลงไป ดังนั้นงบประมาณด้านกำลังพลในการบรรจุทดแทนการสูญเสีย หน่วยกำลังรบ และหน่วยสนับสนุนการรบนอกจากจะได้รับการทดแทนการสูญเสียในอัตรา 1 ต่อ 1 เมื่อเกิดการสูญเสียแล้ว ยังได้รับงบประมาณทดแทนในโควตาประจำปี หลังจากที่มียกงบประมาณการกำลังพลคงเหลือตอนปลายปีงบประมาณอีกด้วย สำหรับหน่วยอื่นๆนอกเหนือจากนี้ ก็จะได้รับงบประมาณในการบรรจุทดแทนการสูญเสียในอัตราส่วน 1 ต่อ 1 เมื่อเกิดการสูญเสียเท่านั้น นอกจากนี้ยังจำกัดการบรรจุทดแทนการสูญเสีย นายทหารสัญญาบัตรประเภท 1 และนายทหารประทวนกำเนิดจากกองโรงเรียน อีกด้วย โดยให้ระงับการบรรจุทดแทนการสูญเสีย เพื่อรอ การปรับย้ายกำลังพลมารับราชการใน ตำแหน่ง/อัตรา ที่สูญเสีย และยังมี การใช้งบประมาณการกำลังพลที่เกิดจากการสูญเสีย นายทหารหญิง เพื่อบรรจุทดแทน การสูญเสีย นายทหารชาย จากสภาพปัจจุบันแนวทางการดำเนินการทดแทนการสูญเสียตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 ที่กำลังดำเนินการอยู่นั้น เราจะเห็นถึงข้อจำกัดบางประการที่อาจจะเป็นอุปสรรคในการสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลของกองทัพบก เช่นในเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการใช้งานนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 ต้องรอการผลิตจากโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หรือโรงเรียนเสนาธิการทหารบก ที่สามารถผลิตได้จำนวนจำกัด และนายทหารประทวนกองโรงเรียนที่เกิดการสูญเสียก็ต้องรอให้โรงเรียนนายสิบทหารบก หรือโรงเรียนเหล่า/สายวิทยาการ เป็นผู้ผลิตซึ่งจะประสบปัญหาในลักษณะเดียวกัน และปัญหาใหญ่ที่กองทัพบกต้องเผชิญในเรื่องของการสูญเสียกำลังพลก็คือ การสูญเสียเนื่องจากกำลังพลเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เป็นจำนวนมากทำให้การทดแทนการสูญเสียจากการผลิตนักเรียนนายสิบซึ่งได้รับงบประมาณในการผลิตเท่าเดิม จึงไม่เพียงพอต่อความต้องการ อย่างนี้เป็นต้น

แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 สามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ของกองทัพบก ได้หรือไม่

จากสภาพ ปัจจุบันของกองทัพบกเกี่ยวกับ แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตาม มาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 ในช่วงเวลาประมาณ 2 ปีเศษ ก็พอจะมองเห็น สัญญาณที่เป็นเชิงบวกของแนวทางดังกล่าว ว่าสามารถที่จะสร้าง ความพร้อมรบกำลังพลของ กองทัพบกได้ในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะการดำเนินการทดแทนการสูญเสียในมิติของประเภท นายทหารประทวน กรณีที่มีการสูญเสียนายทหารประทวนกำเนิดจากโรงเรียน นักเรียนนายสิบ ของเหล่า/สายวิทยากร โดยกองทัพบกก็ได้ดำเนินการรวบรวมงบประมาณการกำลังพล ที่เกิด จากการ สูญเสีย กำลังพลระหว่างปีที่ไม่สามารถทดแทนการสูญเสียได้ โอนให้ให้กับโรงเรียน นักเรียนนายสิบทหารบกและโรงเรียนนักเรียนนายสิบเหล่า/สายวิทยากรที่เป็นเหล่ารบเร่งผลิต นักเรียนนายสิบ หลักสูตรเร่งรัด เพื่อบรรจุให้กับหน่วยกำลังรบ ทำให้หน่วยกำลังรบที่เป็น หน่วยเป้าหมาย มีสภาพความพร้อมรบด้าน กำลังพลใน อัตราสิบเอก เกินกว่าเป้าหมายที่ กองทัพบกกำหนดไว้ คือไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 แต่ถ้ามองในมิติของชั้นยศ ตั้งแต่ชั้นยศจ่าสิบ ตรีไปจนถึง จ่าสิบเอก ในภาพรวมก็ยังคงขาดแคลนกำลังพลในกลุ่มนี้อยู่ดี เนื่องจากการที่ กำลังพลที่บรรจุจากการผลิตโรงเรียนนักเรียนนายสิบ ต้องมีระยะเวลาในการครองยศในแต่ละ ชั้นยศจึงจะมีคุณสมบัติครบถ้วนในการเลื่อนขึ้นครอง ตำแหน่ง/อัตราที่สูงขึ้น ถึงแม้จะมีการ บรรจุนักเรียนนายสิบที่จบมาเข้ารับราชการเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังคงขาดแคลนในมิติของชั้น ยศอื่นๆ ถึงแม้จะมีการทดแทนการสูญเสีย นายทหารประทวนประเภทที่ มิได้กำเนิดจาก นักเรียนนายสิบ ก็ตาม กองทัพบกก็จะอนุมัติงบประมาณการบรรจุทดแทนการสูญเสียในอัตรา 1 ต่อ 1 ให้กับหน่วยที่สูญเสีย โดยให้หน่วยระดับกองบัญชาการกองพล เป็นผู้ดำเนินการกรวิธี การคัดเลือก และบรรจุให้กับหน่วยที่สูญเสีย แต่หน่วยที่สูญเสียยังคงมีสถานภาพกำลังพลใน ระดับเดิม มิได้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้กองทัพบกยังได้แบ่งมอบงบประมาณการกำลังพลที่เหลืออยู่ ในแต่ละปี ในการอนุมัติโควตาการบรรจุ กำลังพลประจำปี ให้กับหน่วยเป็นประจำทุกปี แต่ก็ ไม่เพียงพอกับความต้องการของหน่วย อยู่ดี เนื่องจากหน่วยได้รับผลกระทบจากการดำเนิน นโยบายของรัฐบาล ในเรื่องการปลดถ่ายกำลังพลองภาครัฐก็คือโครงการเกษียณอายุราชการก่อน กำหนด ฉะนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพล ตามมาตรการ รักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 ไม่สามารถช่วยสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพลของกองทัพบก

ได้ อย่างสมบูรณ์ เพียงแต่เป็นมาตรการที่ บรรเทาผลกระทบจากการขาดแคลนกำลังพลของ กองทัพบก เท่านั้น

หากจะกล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับ แนวทางการทดแทนการสูญเสีย ตามมาตรการรักษายอดกำลัง พลปี 60 - 64 ที่กองทัพบกกำหนดให้หน่วยต่างๆ ในกองทัพบกดำเนินการนั้น เป็นเพียง มาตรการในการรักษาสถานภาพของกำลังพลกองทัพบก มิให้น้อยไปกว่าสถานภาพในปัจจุบัน เท่านั้น ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของกองทัพบกกำหนดไว้ ร้อยละ 80 ของอัตรา อนุมัติ ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอด กำลังพลปี 60 - 64 ไม่สามารถสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ของกองทัพบกได้

แนวทาง หรือมาตรการลดเกณฑ์เสี่ยงในการดำเนินการตามแนวทางการ ทดแทนการสูญเสียกำลังพล ตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 - 64 ควร เป็นอย่างไร

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นถึงข้อจำกัดของ แนวทางดังกล่าว ซึ่งยังมีบางประเด็นที่เป็น ปัญหาอยู่บ้างในการดำเนินการทดแทนการสูญเสีย ซึ่งสามารถพอจะสรุปได้ดังนี้ ประเด็นแรกที่ กองทัพบกให้ระงับการบรรจุทดแทนการสูญเสียนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 ในทุก ตำแหน่ง/อัตรา เพื่อรอการปรับย้าย หรือการผลิตจาก โรงเรียนนายร้อย หรือโรงเรียน เสนาธิการทหารบกนั้น ทำให้งบประมาณการกำลังพลที่เกิดการสูญเสียมิได้ใช้ประโยชน์ ใน ประเด็นนี้เราสามารถลดข้อจำกัด หรือเกณฑ์เสี่ยงได้โดยการเลื่อนฐานะ นายทหารประทวน ชั้นยศจ่าสิบเอก เป็นนายทหารสัญญาบัตร ในอัตราการจัดเดียวกันที่มีการสูญเสีย แล้วเลื่อน นายทหารประทวนอัตราสิบเอก เป็นอัตราจ่าสิบเอก และเปิดบรรจุ ทหารกองหนุน หรือ บุคคลพลเรือน เป็นนายทหารประทวนในอัตราสิบเอก จะทำให้หน่วยมีกำลังพลปฏิบัติงาน ทันที อีกทั้งยังเป็นการใช้งบประมาณการกำลังพล กับหน่วยที่สูญเสียโดยตรงอีกด้วย ซึ่งน่าจะ เป็นการตอบโจทย์ในเรื่องของการขาดแคลน กำลังพล ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็นที่สอง การที่กองทัพบกกำหนดให้การทดแทนการสูญเสีย โดยมุ่งเน้นจากแหล่งผลิต ภายในกองทัพบกก็ดี หรือภายในกระทรวงกลาโหม นั้นทำให้งบประมาณการกำลังพลที่ สูญเสียต้องเกลี้ยไปใช้ในเรื่องอื่นๆ แทนการบรรจุ เนื่องจากงบประมาณในส่วนนี้ไม่สามารถ โอนไปให้แหล่งผลิตภายในกองทัพบก หรือกระทรวงกลาโหม ในการเพิ่มจำนวนการผลิตเพื่อ

ตอบสนองต่อความต้องการกำลังพล ฉะนั้นแนวทางการลดเกณฑ์เสี่ยงในเรื่องดังกล่าวคือการเพิ่มงบประมาณการผลิตให้กับแหล่งผลิต เพื่อเพิ่มจำนวนการผลิตในการบรรจุให้กับหน่วยที่ขาดแคลนกำลังพลในหน่วยกำลังรบ สำหรับ หน่วยสนับสนุนการรบให้ ใช้การจ้างพนักงานราชการ หรือทหารกองหนุนที่มาจากนักศึกษาวิชาทหาร มาปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งงานธุรการ หรืองานที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญ ทางทหารพิเศษเฉพาะด้าน ซึ่งจะใช้งบประมาณการกำลังพลน้อยกว่า การบรรจุข้าราชการประจำการ ซึ่งนับว่าเป็นทางออกที่ประหยัด และคุ้มค่า

บทสรุป

แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 ที่กล่าวมาตั้งแต่ต้น เป็นเพียงแนวทางที่ลดผลกระทบในเรื่องการขาดแคลนกำลังพลของกองทัพบก เท่านั้นไม่สามารถที่จะสร้างความพร้อมรบด้านกำลังพล ของ กองทัพบกได้ และยังมิข้อจำกัดในการดำเนินการอยู่บ้าง หากสามารถที่จะปรับลดข้อจำกัดลงตามที่ได้เสนอแนะ ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว และกองทัพบกน่าที่จะทบทวนโครงสร้างด้านกำลังพลของกองทัพบก ในเรื่องของอัตราส่วนประเภทของนายทหารสัญญาบัตร ให้สอดคล้องกับอัตราการผลิตนักเรียนนายร้อย ซึ่งมีแนวโน้มที่ลดลง อันจะเป็นการปลดล็อก ข้อจำกัดด้านกำลังพลในหลายเรื่อง รวมถึงการบรรจุทดแทนการสูญเสีย ตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64 ซึ่งจะทำให้กองทัพบกมีความพร้อมรบด้านกำลังพลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้ไม่ยากอย่างแน่นอน

เอกสารอ้างอิง

- ¹ ยุทธนาสินธุ์ ศรีนุรัตน์เดชา, พลโท หลักการ แนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ วปอ., วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2559; ความมั่นคงแห่งชาติ : 23
- ² รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560
- ³ พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560
- ⁴ ราชกิจจานุเบกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) 13 ตุลาคม 2561
- ⁵ เรื่องเดียวกัน
- ⁶ ยุทธศาสตร์กองทัพบก 20 ปี
- ⁷ หนังสือ กพ.ทบ.ที่ กท 0401/867 เรื่อง ขออนุมัติกำหนดมาตรการกำลังพล ประจำปีงบประมาณ 2555-2559 ลง 26 มี.ค. 55
- ⁸ มาตรการรักษายอดกำลังพล 55-59
- ⁹ หนังสือ กพ.ทบ.ที่ กท 0401/3605 เรื่อง ขออนุมัติกำหนดทางการทดแทน การสูญเสียตามมาตรการกำลังพล ลง 13 ก.ย. 61
- ¹⁰ คำสั่งกองทัพบก ลับมาก (เฉพาะ) ที่ 34/59 เรื่อง นโยบาย จัดหา และบรรจุกำลังพล ปีงบประมาณ 2560 – 2564 ลงวันที่ 16 กันยายน 2559
- ¹¹ แนวทางการทดแทนการสูญเสียกำลังพลตามมาตรการรักษายอดกำลังพลปี 60 – 64

ประวัติผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก นฤตล จูบาง

วัน เดือน ปี เกิด 29 พฤศจิกายน 2514

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2534 ระดับ : มัธยมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมทหาร

พ.ศ. 2539 ระดับ : ปริญญาตรี สาขา วิศวกรรมเครื่องกล
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2554 ระดับ : ปริญญาโทสาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2539 - 2541 ผู้บังคับหมวดปืนเล็ก กองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2541 - 2543 ผู้บังคับหมวดกรรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์
โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2543 - 2547 ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2547 - 2547 นายทหารยุทธการ กองพันทหารราบที่ 2
กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์

พ.ศ. 2547 - 2548 ประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

พ.ศ. 2548 - 2549 นายทหารยุทธการ กรมพัฒนา และพิทักษ์ทรัพยากรที่ 3

พ.ศ. 2549 - 2552 รองหัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ 13

พ.ศ. 2552 - 2558 รองหัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2558 - 2562 หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 13