

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก บุญส่ง พรหมนิล

หัวหน้ากองยุทธการ

มณฑลทหารบกที่ 25

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2564

เอกสารวิจัยเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
กองทัพบก
โดย พันเอก บุญส่ง พรหมนิล
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ปริญญา ฉายะพงษ์

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2564 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ

พลตรี



(มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก


คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



(นิพนธ์ บุญศิริ)

ประธานกรรมการ



(ดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก



(ปริญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง



(ฉิณนุช สิงหพันธุ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก บุญส่ง พรหมนิล
เรื่อง	การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบก
วันที่	กันยายน 2564 จำนวนคำ : 7,543 จำนวนหน้า : 22
คำสำคัญ	ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, อาสาสมัครทหารพราน
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

งานวิจัยเรื่องนี้ ศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อค้นหาสาเหตุและปัจจัยในการกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังกึ่งทหารอาสาสมัครทหารพรานกองทัพบก ผลจากการวิเคราะห์ พบว่าสาเหตุและปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานมีดังนี้ 1. ปัจจัยในการบริหารองค์กร 4 M มีผลต่อประสิทธิภาพโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานเน้นไปที่การบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ระบบคัดเลือกคนเข้ามาสู่องค์กรให้สอดคล้องกันทั้งระบบ การแก้ไขกฎระเบียบเรื่องคุณสมบัติผู้สมัครคัดเลือกเป็นอาสาสมัครทหารพรานให้คัดเลือกจากผู้ที่ผ่านการเป็นพลทหารกองประจำการมาก่อนจะเป็นแรงจูงใจให้พลเรือนสมัครเข้ารับราชการทหารแทนการเกณฑ์เพิ่มมากขึ้น 2. การฝึกหลักสูตรทหารพรานเบื้องต้นแบบรวมการด้วยการจัดตั้งโรงเรียนทหารพราน ปรับให้กองทัพภาคเป็นหน่วยรับผิดชอบในการฝึกแทนจะได้ประสิทธิภาพและลดงบประมาณ 3. ปัจจัยการมอบภารกิจให้สอดคล้องกับหลักนิยมและขีดความสามารถ ดังนั้นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของอาสาสมัครทหารพรานจึงเน้นไปที่กระบวนการคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้ามาสู่อาชีพทหารอย่างเป็นระบบ รัฐหรือกองทัพจะได้บุคคลากรที่มีคุณภาพและมีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทด้านความมั่นคง แผนปฏิรูปประเทศด้านความมั่นคง แผนพัฒนากองทัพอย่างยั่งยืนสืบไป

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Boonsong Promnil
TITLE: Optimizing Performance of Army Hunters Volunteers
DATE: September,2021 **WORD COUNT:**7,543 **PAGES:**22
KEY TERMS: Efficacy, Performance, Army Hunters Volunteers
CLASSIFICATION:Unclassified

This research studied internal and external of environment of the organization, army hunters volunteers in order to find out the causes and factors to be used in formulating development approaches for enhancing the efficiency of the semi-military force, army hunters volunteers. It was found that the causes and factors affecting the performance of the Rangers volunteers were as follows: The organizational management factor 4 M has a direct effect on the performance of the Rangers volunteers, focusing on human resource management. Since the system of recruiting people into the organization to be consistent across the system Amendments to the eligibility rules for applicants to recruit volunteers, rangers to be selected from those who have previously served as regular service personnel will be an incentive for more civilians to apply for military service instead of recruiting. The training of the pre-emptive military curriculum with the establishment of the Rangers military school. Adjusting the district army to be the unit responsible for training instead will be effective and reduce estimates. Mission assignment factors in accordance with principles and capabilities Therefore, the guidelines for increasing the efficiency of the work of the Rangers volunteers focus on the systematic process of recruiting civilians into the military career. The state or the military will acquire quality personnel with positive attitudes towards the military in response to the mission. According to the national strategy.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากคณาจารย์ของ วิทยาลัยการทัพบก ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกปริญญา ฉายะพงษ์ ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียดจนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พันเอกปริญญา ฉายะพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษา และดร.หทัยกาญจน์ ทวีทอง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาสนับสนุนข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย พลตรี มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกที่กรุณาอนุมัติให้ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลอันเป็นประโยชน์จากผู้เกี่ยวข้องขอขอบคุณ พันเอกหญิง ธัญนุช สิงห์พันธุ์ และผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจในการทำวิจัยฉบับนี้ ให้สำเร็จสมบูรณ์ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังว่าวิจัยฉบับนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบกกองทัพบก และประเทศชาติสืบไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	7
การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน.....	7
การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์.....	9
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร	10
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร	14
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน.....	16
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	18
บทที่ 4 บทสรุป	20
ข้อเสนอแนะ	21
เอกสารอ้างอิง	23
ประวัติผู้วิจัย	24

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเตรียมกำลังกองทัพบกนั้นเป็นภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายระดับต่างๆไม่ว่าจะเป็นภาระหน้าที่โดยภาพรวมซึ่งกำหนดโดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 52 ซึ่งกำหนดไว้ว่ารัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย บูรณภาพ แห่งอาณาเขตและเขตที่ประเทศไทยมีสิทธิ์อธิปไตย เกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ ความมั่นคงของรัฐและความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ รัฐต้องจัดให้มีทหาร การทูตและการข่าวกรองที่มีประสิทธิภาพ กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย หรือภาระหน้าที่เฉพาะของ กองทัพบกซึ่งกำหนดโดยพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 ซึ่งกำหนดไว้ว่ากองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบกการป้องกัน ราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังทางบกตามอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงกลาโหม(กระทรวงกลาโหม,2551)

ตามยุทธศาสตร์การใช้กำลังของกองทัพบก ซึ่งมีหน้าที่ในการป้องกัน รักษาอธิปไตยของ ชาติทางบก นั้นได้กำหนดแนวทางการใช้กำลังในลักษณะการอ้อมกำลัง ในสถานการณ์ ปกติหรือมีความขัดแย้งในพื้นที่ระดับต่ำ โดยการจัดตั้งกองกำลังป้องกันชายแดน จำนวน 7 กองกำลัง รับผิดชอบพื้นที่ตลอดแนวชายแดน 5,132 กิโลเมตร รับคำสั่งจาก ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก ในการปฏิบัติการกิจป้องกันชายแดน ตามพันธกิจ 3 ประการ ของกองทัพบก ได้แก่ การเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน การจัดระเบียบและการแก้ไข ปัญหาความมั่นคงภายในพื้นที่ชายแดน การประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน (กองทัพบก,2552)

กำลังทหารพราน เป็นกำลังกึ่งทหารที่มีอำนาจกำลังรบอยู่ระหว่างกำลังรบหลัก และกำลัง ประชาชน อดีตทหารพรานตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการกิจการปราบปรามการก่อความไม่สงบ ภายในประเทศ ในปัจจุบันสถานการณ์ลดลงเข้าสู่ภาวะปกติทหารพรานจึงเริ่มใช้ในการกิจ

ป้องกันประเทศ เพื่ออ้อมกำลังให้กำลังรบหลักมากขึ้นตามลำดับ และงานเฝ้าระวังพื้นที่ชายแดนแทนกำลังรบหลัก เมื่อมีภัยคุกคามระดับต่ำซึ่งหมายถึงภัยคุกคามขนาดเล็กจากฝ่ายตรงข้ามหรือโจรชายแดน รวมถึงการป้องกันการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดน การกระทำผิดกฎหมายการหลบหนีเข้าเมือง กฎหมายเกี่ยวกับลักลอบตัดไม้ การลักลอบนำเข้าสินค้าผิดกฎหมายหลักเลี่ยงภาษี และยาเสพติดตามแนวชายแดน(กองทัพบก,2552)

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงแนวทางการใช้ทหารพราน จากเดิมพิจารณาใช้ทหารพรานตามคุณลักษณะ ชัดความสามารถและข้อจำกัด และตามอัตรากิจการและยุทธโศปกรณ์ หมายเลข 20-21 นั้น มีผลถึงการพิจารณาโครงสร้างการจัดหน่วยที่ต้องปรับเปลี่ยนตามภารกิจการป้องกันประเทศ ซึ่งทหารพรานจะต้องมีการจัดที่สมบูรณ์มากขึ้นสามารถที่จะเผชิญภัยคุกคามจากภายนอกประเทศได้ในระดับหนึ่ง ก่อนที่กำลังรบหลักจะเข้าคลี่คลายสถานการณ์ตามแผนป้องกันประเทศ

ความเป็นมาของการพัฒนาและการเสริมสร้างทหารพราน เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2521 กองทัพบกได้จัดตั้งกำลังกึ่งทหารในลักษณะของ “หน่วยอาสาสมัครพิเศษ(ทหารพราน)” โดยมีชื่อรหัสโครงการว่า โครงการ 513 เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองทัพบก และปี 2523 จัดตั้งให้กับกองทัพภาคต่างๆ เรียกว่าหน่วยเฉพาะกิจทหารพรานกองทัพภาค ถึงปี พ.ศ.2536 ได้รวมหน่วยกองกำลังทหารพรานกับชุดควบคุมและประสานงานโครงการ 513 ค่ายปึกธงชัย เป็นหน่วยเดียวกัน เรียกนามหน่วยใหม่ว่า “กองกำลังทหารพรานกองทัพบก ค่ายปึกธงชัย” เป็นส่วนหนึ่งของกองทัพบก สำหรับกองกำลังทหารพรานที่ขึ้นตรงกองทัพภาคเรียกชื่อว่ากองกำลังทหารพรานกองทัพภาค (กองทัพบก,2552) ปัจจุบันมีการจัดตั้งกำลังทหารพรานจำนวน 22 กรมทหารพราน เป็นหน่วยปฏิบัติการ

ตามอัตรากิจการและยุทธโศปกรณ์ 1 กรมทหารพราน ประกอบด้วย กองบังคับการ และ 12 กองร้อยทหารพราน อัตราส่วนของอาสาสมัครทหารพรานเทียบกับกำลังพลประจำการในหนึ่งกองร้อยอัตราระดับความพร้อมรบ(ลด1) ยอดกำลังพล 90 นาย (กองทัพบก,2549) เป็นอาสาสมัครทหารพราน 74 นาย นายทหารประทวนและสัญญาบัตร 16 นาย หรือคิดเป็น 82.22% ถือว่าเป็นกำลังพลผู้ปฏิบัติงานหลักของกองร้อย

กองทัพบกได้ดูแลสวัสดิการความเป็นอยู่กำลังพลชั้นผู้น้อยทุกระดับ สำหรับอาสาสมัครทหารพราน กำหนดหลักเกณฑ์ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ ได้แก่เงินเดือน เงินเพิ่มการครองชีพพิเศษชั่วคราวสำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ถึง 10,000 บาท ให้ได้รับเงินรายเดือนไม่ต่ำกว่า 10,000 บาท โดยมีอัตราเงินเดือนสูงสุดชั้น 33 (16,790)(กระทรวงกลาโหม,2558) เงินเบี้ยเลี้ยงสนาม 200 บาท/คน/วัน เงินค่าเสบียงอาหาร 15 บาท/วัน/คน เฉลี่ยจะได้รับเงินต่อเดือน ประมาณ 17,000 บาท ไม่ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตนเอง ครอบครัว รวมถึงการศึกษาบุตร เหมือนกับข้าราชการ เมื่อรับราชการ 5 ปี แล้วลาออกจากงานจะได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือนโดยจ่ายเป็นรายเดือนจำนวนเงินเดือนขั้นสุดท้ายคูณวันรับราชการบวกวันทวีคูณ กรณีเสียชีวิต จะจ่ายเงินช่วยเหลือตกทอดให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิของผู้รับเงินช่วยเหลือรายเดือนโดยจ่ายครั้งเดียว คิดเป็นจำนวน15เท่าของเงินช่วยเหลือรายเดือนโดยการออกจะต้องไม่ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำความผิด (กระทรวงการคลัง,2551)

พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก(ผบ.ทบ.) กำหนดความสำคัญและความเร่งด่วน การพัฒนางานด้านกำลังพล กำหนดให้ปีงบประมาณ 2564 – 2566 เป็น 3 ปี ที่ต้องมุ่งเน้น “การดูแลสิทธิกำลังพลของข้าราชการชั้นผู้น้อย”พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการฝึกหน่วยทหารพราน เพื่อให้หน่วยจรรยาที่ขีดความสามารถรองรับภารกิจต่างๆ ของกองทัพบก ทดแทนกำลังรบหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ.2563 (ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้,พล.อ.,2563,น.7-9)

อนุมัติจัดตั้งโรงเรียนทหารพรานกองทัพบกเป็นหน่วยหลักในการฝึกอาสาสมัครทหารพรานใหม่เข้ามาประจำการ หน่วยรับผิดชอบจัดการฝึกคือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งกองทัพบก (กองทัพบก,2563)

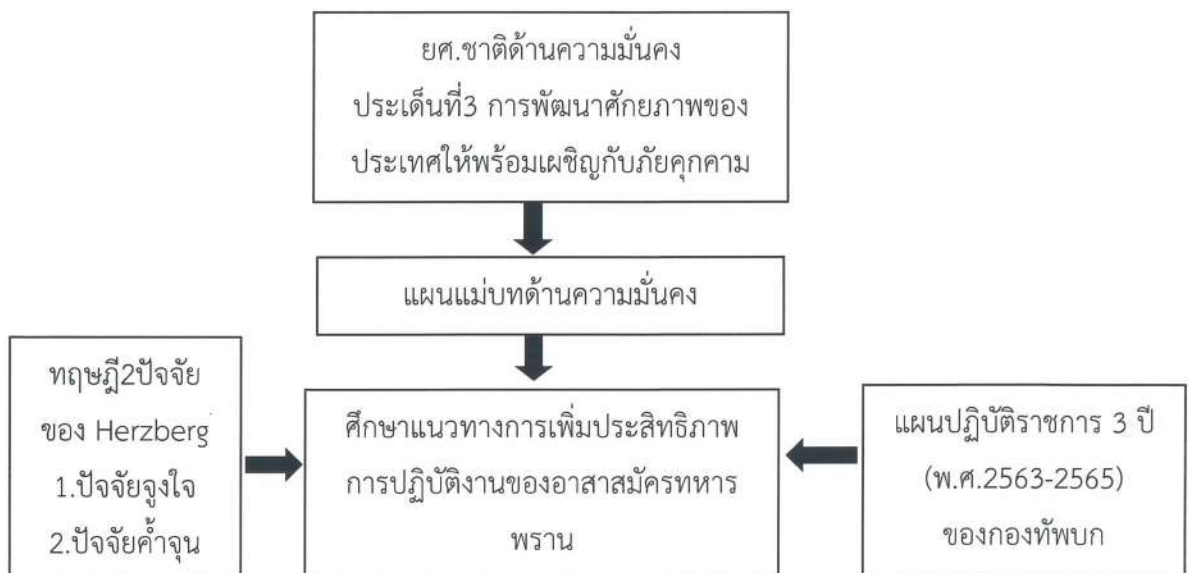
อาสาสมัครทหารพรานเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กร อำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนก็คือขวัญและกำลังใจของกำลังพลเป็นสิ่งสำคัญ ถึงแม้กองทัพบกจะมีการดูแลสวัสดิการกำลังพลชั้นผู้น้อยเป็นอย่างดีก็ตามแต่ดีเพียงพอเหมาะสมกับภาระงานที่มอบให้เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ การฝึกด้วยการจัดตั้งโรงเรียนทหารพรานกองทัพบกไปฝึกรวมการเพื่อสร้างมาตรฐานเดียวกันได้สร้างมาตรฐานให้กับอาสาสมัครทหารพรานได้จริงหรือไม่

กำลังบรรจุใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมแต่การฝึกไม่เพียงพอกับความต้องการ ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของหน่วยทหารพราน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบันเป็นอย่างไร ปัญหาและปัจจัยอะไรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานและแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานควรเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับและสามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบกตบสนองยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นที่3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญกับภัยคุกคาม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันของอาสาสมัครทหารพราน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
3. เพื่อศึกษาแนวทาง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1.รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1.1 รวบรวมข้อมูล ทฤษฎี ได้แก่ ข้อมูลกำลังพลอาสาสมัครทหารพราน สภาพการปฏิบัติงานปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทด้านความมั่นคง แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี ของกองทัพบก นโยบายผู้บัญชาการทหารบก

1.2 ทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีและข้อมูลปัจจัยที่จะส่งผลต่อการทำงานของอาสาสมัครทหารพราน

1.3 ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคอะไรบ้าง

1.4 วิเคราะห์แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

2.ขอบเขตการศึกษา

ศึกษาสภาพอาสาสมัครทหารพรานกองทัพบกจากอดีตถึงปัจจุบัน

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ค้นคว้าเพิ่มเติมจากอินเทอร์เน็ต จากเอกสารอาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา โดยรวบรวมการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม ภายในและภายนอกองค์กร แนวคิดการบริหารเกี่ยวกับองค์ประกอบ 7-S ของ McKinsey และหลักการบริหารปัจจัยในการบริหาร 4 M ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของ Herzberg รวมถึงศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญต่อภัยคุกคาม แผนแม่บทด้านความมั่นคง แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี ของกองทัพบก

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบ และความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆโดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์

ที่ใช้ในหลักสูตรของวิทยาลัยการทัพบก เป็นแนวทางในคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน

พัฒนาและเสนอโครงร่างวิจัย ในห้วงเดือนพฤศจิกายนจนถึงเดือนธันวาคมหลังจากได้รับอนุมัติโครงร่างวิจัยเรียบร้อยแล้วจึงเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ไม่เกินเดือนมีนาคม นำข้อมูลที่วิเคราะห์มาสรุปและอภิปรายผลให้แล้วเสร็จในเดือนเมษายน นำมาจัดทำรายงานวิจัยและรูปเล่มวิจัยพร้อมนำเสนองานวิจัยในเดือนพฤษภาคม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบสภาพการปฏิบัติงานปัจจุบันของอาสาสมัครทหารพราน
2. ทำให้ทราบปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมากำหนดแนวทางการแก้ไขและเสริมสร้างเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน
3. กำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของอาสาสมัครทหารพรานเพื่อให้ผู้บริหารหน่วยสามารถนำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมรบ ประกันความสำเร็จภารกิจที่มอบให้ทหารพราน ซึ่งสอดคล้องกับ แผนระยะที่ 3 แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี ของกองทัพบก แผนแม่บทด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นการพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญกับภัยคุกคาม

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การที่องค์กรใดๆ จะกระทำภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นหน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ “กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมองค์ประกอบและเชื่อมโยงประสานสอดคล้องกัน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การมอบหมายงาน การฝึกอบรม การประเมินผล การพัฒนาค่าตอบแทน สุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของกำลังพล จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์” (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2534)

การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

1. การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ

1.1 การสรรหา การคัดเลือก การเข้ามาสู่การเป็นอาสาสมัครทหารพราน กองทัพบก โดยกรมกำลังพลทหารบกเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก บุคคลพลเรือนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์และทหารกองหนุนที่ปลดจากประจำการ อายุไม่เกิน 30 ปี ใช้วุฒิการศึกษาขั้นต่ำมัธยมศึกษาตอนต้นหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ การสอบแบ่งเป็น 2 ชั้น ชั้นที่ 1 กรมทหารพรานจะเป็นหน่วยรับสมัครสอบวิชาพื้นฐาน ทดสอบร่างกาย ตรวจสอบสารเสพติดและสัมภาษณ์ถือว่าผ่านการคัดเลือก ชั้นที่ 2 โดยกองทัพบกเป็นหน่วยจัดการสอบโดยข้อสอบวิชาการใช้จากส่วนกลาง ทดสอบร่างกาย สัมภาษณ์แล้วจัดลำดับตามคะแนนสอบ พบว่าการรับอาสาสมัครทหารพรานอายุ 18 ปี มีแนวโน้มการลาออกที่สูง ทำให้หน่วยขาดอัตราบรรจุการทำงานไม่ต่อเนื่อง

1.2 การบรรจุ สถานะอาสาสมัครทหารพรานเป็นการจ้างงานชั่วคราว อายุสัญญาคราวละ 4 ปี ต่อสัญญาจนถึงอายุ 50 ปี การบรรจุจะต้องผ่านการฝึกหลักสูตรทหารพรานเบื้องต้นจากโรงเรียนทหารพรานกองทัพบกโดยหน่วยรับผิดชอบจัดการฝึกคือหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ (กองทัพบก, 2563) โดยหน่วยต้นสังกัดจะเรียกตัวตามลำดับมาทำสัญญาจ้างชั่วคราวฉบับที่ 1 เมื่อผ่านการฝึกแล้วจะทำสัญญาจ้างฉบับที่ 2 พบว่าโรงเรียนทหาร

พรานกองทัพบก ซีดความสามารถในการฝึกอาสาสมัครทหารพรานเบื้องต้นด้านปริมาณ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยที่ขาดอัตรา และกองทัพบกต้องเสียบประมาณ เพิ่มเติมในการจัดตั้งโรงเรียนทหารพรานกองทัพบก

2.การฝึกอบรม เมื่อบรรจุเข้ามาแล้วอาสาสมัครทหารพรานจะได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ได้แก่ การฝึกประจำปีการฝึกหลักสูตรการฝึกทบทวน ตรวจสอบ ประเมินผล ชุดปฏิบัติการทหารพราน การฝึก Unit School การฝึกเตรียมความพร้อมก่อนปฏิบัติหน้าที่ของกองกำลังป้องกันชายแดน การฝึกยิงปืนด้วยกระสุนจริงประจำปี ร่วมกับหน่วย ขึ้นควบคุมยุทธการกับกองกำลังป้องกันชายแดน พบว่าหน่วยระดับกรมไม่สามารถ นำกำลังออกมาจากแนวชายแดนเพื่อทำการฝึกระดับกองร้อยได้ ส่งผลให้ขีดความสามารถของหน่วยลดลงและกำลังพลขาดการปรับปรุงวินัย

3.การมอบหมายงาน

3.1 ภารกิจในกรอบของ กองกำลังป้องกันชายแดน (พันธกิจ 3 ประการ)

3.1.1การเฝ้าตรวจ และป้องกันชายแดน การเฝ้าตรวจสนามรบ ณ จุดตรวจการณ์ และจุดเฝ้าตรวจ การลาดตระเวนพิสูจน์ทราบ ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดเงื่อนไขชายแดน และป้องกันการรุกรานอธิปไตย

3.1.2 การจัดระเบียบและการแก้ไขปัญหาความมั่นคงภายในพื้นที่ชายแดน ด้วยการตั้งจุดตรวจ ด่านตรวจ การปฏิบัติงานร่วมกับตำรวจและฝ่ายปกครอง

3.1.3 การประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน การพัฒนาสัมพันธ์กับหน่วยทหารที่วางกำลังตรงข้ามกัน ระดับกองร้อย ระดับกรม พบปะกันในจุดประสานงานที่กำหนด

3.2 ภารกิจในกรอบกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในภาค 4 (ส่วนหน้า) ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้จะแตกต่างกับกำลังทหารพรานในภารกิจป้องกันชายแดน ได้แก่ การรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สร้างสถานะที่เกื้อกูลต่อการต่อสู้กับกลุ่มผู้ก่อความไม่สงบทั้งทางด้านการทหารและการแย่งชิงมวลชน พบว่าการใช้หน่วยไม่ตรงกับหลักนิยมทหารพรานซึ่งเดิมใช้ในลักษณะภาพรวมของกองร้อยเป็นหลัก การจัดหน่วยชุดปฏิบัติการออกจรยุทธ์เป็นพื้นที่ตามห้วงเวลา ปัจจุบันวางกำลังเป็นฐานย่อยเป็นหลัก ซึ่งจะส่งผลต่อเรื่องอัตรายุทธูปกรณ์ที่ไม่รองรับกับยุทธวิธีดังกล่าว

4.การพัฒนาค่าตอบแทน อาสาสมัครทหารพรานขณะประจำการจะได้รับสิทธิเหมือนกับพลทหารประจำการ โดยจะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือน, เงินเพิ่มเติมค่าครองชีพ, เงินเบี้ยเลี้ยงสนาม, ค่าเสบียงสนามและค่าเสียงภัย พบว่ายังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำเมื่อเทียบกับภารงานที่ได้รับ อย่างน้อยให้ได้รับสิทธิเทียบเท่ากับนายทหารชั้นประทวน

5.ความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนฐานะจากอาสาสมัครทหารพรานเป็นนายทหารชั้นประทวนเป็นความหวังของอาสาสมัครทหารพรานที่เข้ามาซึ่งมีอัตราให้ในแต่ละปีน้อยมากและจำกัดอายุไม่เกิน 30 ปี การปลดออกกระทำได้ตลอดเวลา อายุสัญญาคราวละ 4 ปี พบว่าอำนาจการบรรจุและปลดอยู่ที่ผู้บังคับการกรมทหารพราน หากยกระดับอำนาจไปอยู่ในระดับกองทัพ ก็จะทำให้กำลังพลมั่นใจในกระบวนการยุติธรรมมากขึ้นและสามารถย้ายหน่วยในระดับกองทัพได้

6.การพ้นจากงานของกำลังพล การลาออกสามารถกระทำได้ตลอด การเลิกจ้างตามเหตุในสัญญาสามารถกระทำได้ เมื่อออกจากประจำการกรณีที่ไม่มีความผิดจนถึงขั้นไล่ออกจะได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือนได้จากเงินเดือนสุดท้ายคุณวันรับราชการบวกวันทวีคุณกรณีรับบำนาญไม่เกินยอดเงินที่คำนวณได้และเงินตกทอด กรณีอาสาสมัครทหารพรานเสียชีวิตจะคำนวณเงินช่วยเหลือให้แก่ทายาทผู้มีสิทธิ

สรุปจากการวิเคราะห์กระบวนการบริหารบุคคล ของอาสาสมัครทหารพราน พบปัญหาที่เกิดจากการฝักอบรมในการฝึกทหารพรานเบื้องต้นแบบรวมการ ไม่สามารถฝึกทดแทนกำลังได้ทันกับความต้องการบรรจุกำลังตามอัตราและสูญเสียงบประมาณการในการจัดการฝึกเพิ่มขึ้น การใช้กำลังอาสาสมัครทหารพรานไม่สอดคล้องกับหลักนิยมทหารพราน ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเพิ่มปัจจัยแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพจะเสริมช่วยให้ผู้ที่คัดสรรได้คุณภาพเข้ามาสู่องค์กร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์

จากสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานเมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับสถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และพลังอำนาจแห่งชาติ ด้านสังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม การเมือง และการทหาร ได้ผลการศึกษาดังนี้

1.การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมในองค์กร

1.1 จากปัจจัยในการบริหาร 4 M

1.1.1 บุคลากร (Man) อาสาสมัครทหารพราน นายทหารชั้นประทวน นายทหารสัญญาบัตร ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บังคับกองร้อย ผู้บังคับการกรม มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้นำระดับนายทหารชั้นประทวนจะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับอาสาสมัครทหารพรานมากที่สุด เรียกว่าหัวหน้าชุดปฏิบัติการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้นำอย่างแท้จริง และในระดับนายทหารสัญญาบัตรโดยเฉพาะ ผู้บังคับกองร้อยถือว่าสำคัญมากต่อความเป็นอยู่ สิทธิ ความเป็นธรรม การดูแลขวัญกำลังใจซึ่งผู้บังคับกองร้อยจะต้องมีภาวะผู้นำสูง หน่วยจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวจะขึ้นกับภาวะผู้นำของผู้บังคับกองร้อยเป็นสำคัญ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

1.1.2 Money เงินรายได้ต่อเดือนต่อบุคคลยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอาสาสมัครทหารพราน เพราะต้องมีความกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัว

1.1.3 Materials อาวุธยุทโธปกรณ์ จะต้องมีความพร้อมต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปัญหาของอาวุธยุทโธปกรณ์ที่พบในปัจจุบัน เช่น การขาดความทันสมัยของอาวุธประจำกาย ความไม่พอเพียงของอัตราการยนต์ เนื่องจากการมอบภารกิจแบบวางกำลังกระจายฐานปฏิบัติการแยก และมักพบการขาดความต่อเนื่องของการมอบรถทดแทน เครื่องมือสื่อสารระบบเดิมทั้งทางวิทยุและทางสายซึ่งไม่รองรับกับระบบใหม่ของหน่วย กำลังรบหลักซึ่งมีระบบการรักษาความปลอดภัยและอยู่ระหว่างการส่งซ่อมเป็นส่วนใหญ่ การสื่อสารหน่วยต้องใช้เครื่องมือการติดต่อสื่อสารอื่นเช่นโทรศัพท์แก้ปัญหาในภาวะปกติ หวังรอรับเครื่องคืนจากการส่งซ่อม จึงมีผลต่อการทำงานของอาสาสมัครทหารพรานระหว่างการลาดตระเวน เมื่อเกิดสถานการณ์จะไม่สามารถติดต่อสื่อสารทางทหารได้

1.1.4 Management (สมัยศ นาวิการ,2544) การใช้อาสาสมัครทหารพรานไม่เป็นไปตามหลักนิยม(กองทัพบก,2552) คุณลักษณะขีดความสามารถเดิมใช้งานเป็นหน่วยจรยุทธ์จะได้ประสิทธิภาพสูงสุด การวางกำลังเป็นฐานย่อยประจำที่จะส่งผลต่อกำลังพลทำให้เกิดภาวะความเครียด ห่างไกลชุมชน ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า ที่พักอาศัย การระวังป้องกันฐานปฏิบัติการ เป็นต้น

สรุป ปัจจัยในการบริหารองค์กร 4 M มีผลต่อประสิทธิภาพโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครทหารพราน ที่จะเป็นปัญหาในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สำคัญที่สุดคือการ บริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารจัดการ เครื่องมือในการทำงาน และงบประมาณ ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบภายในองค์กร (7S) ของ McKinsey

1.2.1 Strategy กลยุทธ์ การวางกำลังอาสาสมัครทหารพราน โดยแยก ชุดปฏิบัติการวางกำลังเป็นจุดตรวจการณ์หรือห่อมด้านทาน ซึ่งเป็นการวางกำลังที่สามารถครอบคลุมบริเวณกว้างด้านหน้าในพื้นที่สำคัญ แต่อย่างไรก็ตามการวางกำลังเช่นนี้ เป็นการวางกำลังที่ไม่สอดคล้องหลักนิยม(กองทัพบก,2552) ซึ่งกำลังเน้นการจรยุทธ์แทน การวางกำลังเป็นฐานปฏิบัติการย่อย เกิดการสูญเสียความคล่องแคล่ว การแสดงกำลังลด น้อยลง สูญเสียกำลังที่ต้องเฝ้าประจำฐานปฏิบัติการ

1.2.2 Structure โครงสร้างองค์กร เป็นหน่วยระดับกรม มีส่วนบังคับบัญชา คือ บก.กรมทหารพราน และกองร้อยเป็นส่วนปฏิบัติ จำนวนกองร้อยขึ้นอยู่กับพื้นที่ ขออนุมัติและได้รับการอนุมัติปัจจุบันในพื้นที่ทัพภาค 1-3 จะมีจำนวน 10 กองร้อยทหาร พราน ยกเว้น กรมทหารพรานใน ทัพภาค 4 จะมีจำนวน 16 กองร้อยทหารพราน ขึ้นการ บังคับบัญชาโดยตรงกับกองทัพภาค โดยใน 1 กองร้อยจะมีอัตรา 90 นาย นายทหาร 2 นาย นายสิบ 12 นายและอาสาสมัครทหารพราน 76 นาย ระดับ ทบ.จะไม่มีหน่วยบังคับ บัญชาโดยตรงโดยฝากการบังคับบัญชาไว้ที่กองทัพภาค เหล่าสายวิทยาการขึ้นกับหน่วย บัญชาการสงครามพิเศษ จึงเป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติของอาสาสมัครทหารพรานในเรื่อง การส่งต่อข้อมูลข้อเท็จจริงไปสู่หน่วยระดับกองทัพบก การสนับสนุนในด้านต่างๆจะเป็น ความเร่งด่วนในลำดับถดถองลงไปจากหน่วยในอัตราของกองทัพภาค

1.2.3 System กระบวนการทำงานจะจัดกำลังเป็นหน่วยเฉพาะกิจ ขึ้นกับศูนย์ ปฏิบัติการกองทัพภาคโดยแบ่งมอบให้ขึ้นควบคุมทางยุทธการกับกองกำลังป้องกัน ชายแดน เว้นใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ขึ้นกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภาค 4 ส่วนหน้า ปฏิบัติงานตามภารกิจที่กองกำลังป้องกันชายแดนแบ่งมอบพื้นที่ให้รับผิดชอบเป็นปัจจัยที่ สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานที่ใช้ตามหลักความง่ายและความ อ่อนตัว

1.2.4 Staff บุคลากร กำลังพลอาสาสมัครทหารพรานเป็นกำลังประจำถิ่น ตามหลักการจะใช้คนในพื้นที่เป็นหลัก เพื่อจะได้คนที่รู้พื้นที่ รู้คน เข้าใจวัฒนธรรม ภาษาท้องถิ่น การเดินทางจากภูมิลำเนาไม่ไกลจากพื้นที่ปฏิบัติงาน คุณสมบัติจำกัดอายุ ตั้งแต่ 18 ไม่เกิน 30 ปี ประจําการเกษียณอายุ 50 ปี ปัจจัยเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่จะบรรจุ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครทหารพรานเป็นสิ่งที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักนิยม

1.2.5 Skill ทักษะ กำลังอาสาสมัครทหารพรานจะต้องเข้ารับการฝึกขั้นพื้นฐานเบื้องต้น จำนวน 8 สัปดาห์ หลังจากที่ผ่านมาการฝึกจะได้รับการบรรจุให้ปฏิบัติงาน ปัจจัยเรื่องการฝึก มีความสำคัญมากเนื่องจากการฝึกเบื้องต้นเป็นเพียงปรับสภาพจากพลเรือนเข้ามาสู่การเป็น ทหาร การฝึกทบทวนในระดับกองร้อยมีความสำคัญแต่จากผลการใช้กำลังติดพันกับ สถานการณ์ การกระจายกำลังโดยการวางกำลังเป็นฐานปฏิบัติการย่อยจึงไม่สามารถถอนกำลัง ออกจากหน้าแนวมาฝึกในระดับกองร้อยได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครทหารพรานและกระทบต่อเรื่องวินัยกำลังพล

1.2.6 Style รูปแบบการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ ทหารพรานเป็นกำลังกึ่งทหาร มีความเป็นเอกลักษณ์ตั้งแต่เครื่องแต่งกายที่เป็นชุดฝึกสีดำเป็นทหารรับจ้างในอดีตที่พร้อม เข้าเผชิญหน้าต่อข้าศึกจนได้รับว่าเป็นหน่วยกองโจร ทำงานเป็นชุดปฏิบัติการ ต้องใช้ชีวิต ร่วมเป็นรวมตายกันภายในชุดปฏิบัติการ กิน นอน อยู่ด้วยกัน ดังนั้นภาวะผู้นำที่ต้องการของ อาสาสมัครทหารพราน คือ ต้องรักลูกน้อง มีทุกข์มีสุขร่วมกันไม่เอาเปรียบหรือละเมิดสิทธิของ กำลังพลผลกระทบทางบวกหากผู้นำได้ใจกำลังพลแล้วเขาเหล่านี้รวมตายกับผู้นำหน่วยได้ ดังนั้นความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบของอำนาจกำลังรบเป็น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง (U.S.Army,2019)

1.2.7 Shared Value วัฒนธรรม ความเชื่อ ค่านิยม กูผู้ชนะ เป็นค่านิยมความเชื่อ ที่ติดอยู่ในจิตใจของอาสาสมัครทหารพรานที่อาสาผ่าตรวจชายแดนผืนแผ่นดินไทย ที่ ห่างไกลสิ่งอำนวยความสะดวก ห่างไกลครอบครัว ก็เพราะเขาเหล่านี้คือผู้อาสาปกป้อง ผืนแผ่นดิน ซึ่งแตกต่างจากคำว่าทหารประจำการในเหล่าอื่นเช่น หน่วยบังคับบัญชา หน่วย ส่วนภูมิภาค หน่วยส่วนสนับสนุนการรบ หน่วยสนับสนุนการช่วยรบ หน่วยเหล่าสายวิทยาการซึ่งใช้ ชีวิตปกติ

สรุปจากการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรทั้ง 7 ประการ พบว่าอาสาสมัครทหารพรานมีเอกลักษณ์และคุณสมบัติที่อ่อนตัวเป็นนักรบบแบบอาสาสมัคร กำลังหลักคือระดับชุดปฏิบัติการ ทำหน้าที่แทนทหารหลักในยามภาวะปกติในการเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดนในพื้นที่ที่ยากลำบากในกรอบสายงานศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบกปฏิบัติราชการสนามตลอดห้วงเวลารับราชการ มีความอ่อนตัวเรื่องการบรรจุและเลิกจ้าง ดังนั้นผู้ที่อาสาเข้ามาเป็นอาสาสมัครทหารพรานย่อมตระหนักตั้งแต่แรกที่จะก้าวเข้ามาสวมชุดฝึกสืดำวว่าภาระหน้าที่เขาต้องทำเสียสละเพื่อประเทศชาติ

1.3 แรงจูงใจ ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า สิ่งที่ทำให้ความพอใจเกี่ยวพันกับลักษณะงานที่ทำและเป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน โอกาสที่จะได้ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน (สมยศ นาวิการ, 2544, น. 129-130) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากจากสภาพปัจจุบันอาสาสมัครทหารพรานได้รับค่าตอบแทนรายเดือนต่ำเพราะใช้ฐานเงินเดือนเทียบกับทหารกองประจำการ สิทธิในการรักษาพยาบาลต้องใช้บัตรประกันสุขภาพ ไม่ได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพโอกาสเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นประทวนอยู่ในอัตราที่ต่ำ เมื่ออายุครบ 30 ปีจะหมดสิทธิเลื่อนฐานะก็จะคงสภาพเป็นอาสาสมัครทหารพรานไปจนครบ 50 ปี รอเกษียณอายุ การทำงานต้องปฏิบัติราชการสนามตลอดห้วงการบรรจุหมายความว่าต้องทำงานต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง อย่างน้อย 21 วัน จะเข้าวงรอบพัก 7 วัน จึงจะได้กลับภูมิลำเนาไปอยู่กับครอบครัวจึงต้องห่างจากครอบครัวพบว่าทำให้เกิดปัญหาครอบครัว ภรรยาและบุตร ฐานปฏิบัติการอยู่ห่างไกลจากชุมชนระบบสาธารณสุขไม่เข้าถึงได้บางพื้นที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตค่อนข้างจำกัด กรรณิกา ศศิประภา, พ.ศ. 2552 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในเหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญเมื่อได้รับการแก้ไขหรือตอบสนองความต้องการแล้วจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลดีต่อองค์กร Herzberg. (1982, น. 263) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจมีผลกระทบต่อความพอใจในงานที่ทำ

2.วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร

2.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในประเทศ STEEP-M Analysis

2.1.1 ด้านสังคม ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวัสดุ สภาพความยากจนแร้นแค้นของคนในชนบท และสภาพเสื่อมโทรมทางสังคม อันเกิดจากความเสื่อมทางจิตใจมีมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากปัญหายาเสพติด จากปัญหาด้านสังคมที่เพิ่มมากขึ้นตามแนวชายแดนเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น เช่น ภารกิจการสกัดกั้นการลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การลักลอบลำเลียงยาเสพติดตามแนวชายแดน การป้องกัน ขบวนการลักลอบตัดไม้ เป็นต้น เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในการป้องกันชายแดน

2.1.2 ด้านเทคโนโลยีเทคโนโลยีด้านการติดต่อสื่อสาร ที่สามารถเผยแพร่กระจายข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านที่ดี กล่าวคือจากการการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วมากขึ้น ทำให้ข้อมูลข่าวสาร สามารถกระจายไปสู่คนบนโลกได้ทุกระดับ เทคโนโลยีด้านอาวุธยุทโธปกรณ์มีความก้าวหน้าและทันสมัย มีอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง เทคโนโลยีเครื่องบินไร้คนขับ และหุ่นยนต์เข้ามาทำงานแทนมนุษย์มากขึ้นรวมถึงกิจกรรมทางทหารด้วย ความก้าวหน้าดังกล่าวหากมีการเสริมระบบการเฝ้าตรวจและเพิ่มเติมด้าน ยุทโธปกรณ์ในภารกิจต่างๆ เช่น การลาดตระเวนพื้นที่ชายแดนด้วยการใช้ภาพถ่ายทางอากาศจากโดรน การใช้เทคโนโลยี AI ในการตรวจเฝ้าตรวจชายแดนและสกัดจับ ณ จุดตรวจจุดสกัดตามแนวชายแดน จะเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

2.1.3 ด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาด COVID-19 ตั้งแต่ปี 2563 จนถึงปัจจุบัน ยังคงส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศไทยที่ต้องอาศัยเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวและการส่งออกสินค้าทางการเกษตรเป็นหลัก ตลอดจนภาคการผลิตที่ต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเข้ามาทำงาน มีผลกระทบต่องบประมาณในส่วนของการตรวจกักขังและกองทัพบกสำหรับงบประมาณส่วนใหญ่ จะเป็นงบรายจ่ายประจำ งบในการปรับปรุงพัฒนาตามโครงการใหม่ๆ ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในห้วงสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลต่อทางตรงคือเรื่องค่าตอบแทนรายเดือนยังต่ำ ไม่สามารถเพิ่มหรือขยายฐานเงินเดือน มีผลกระทบทางอ้อมเมื่อไม่สามารถจัดหา สิ่งอุปกรณ์มาทดแทนอาวุธยุทโธปกรณ์ที่ล้าสมัย ตลอดจนการจัดหาเพิ่มเติมเสริมระบบ เดิมได้อย่างจำกัด

2.1.4 ด้านสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จะเป็นหนึ่งในภัยคุกคาม ความมั่นคงรูปแบบใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นรูปธรรมต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ อันเนื่องมาจากสภาพอากาศ ที่แปรปรวน ปัญหาดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญ ทางภูมิรัฐศาสตร์ (Geopolitics) โดยเฉพาะปัญหาวิกฤติสภาพภูมิอากาศที่มีสถานะอุณหภูมิ สูงขึ้นทั้งบนแผ่นดินและในท้องทะเล (ภาวะโลกร้อนและปรากฏการณ์เรือนกระจก) ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตกำลังพลอาสาสมัครทหารพรานโดยตรง เนื่องจากในพื้นที่ชายแดนยังอยู่ ห่างไกลจากชุมชน การเดินทางเข้าออกพื้นที่ปฏิบัติการในห้วงฤดูฝนลำบาก ในฤดูแล้งจะ ประสบปัญหาเรื่องน้ำอุปโภค บริโภคในฐานปฏิบัติการ

2.1.5 ด้านการเมือง เนื่องจากสถานะการจัดระเบียบโลกใหม่แบบหลายขั้ว Multipolar World Order และลักษณะเป็นลูกผสม Uni - Multilateralism ขั้วอำนาจ จะดำเนินนโยบายแบบเลือกปฏิบัติกับประเทศในอาเซียนโดยขึ้นกับผลประโยชน์ นโยบาย ระหว่างประเทศของสมาชิกอาเซียนมักมีการเปลี่ยนแปลงตามผู้นำประเทศ และทำให้เกิด ยุทธศาสตร์ใหม่ๆของแต่ละชาติจะเป็นจุดยืนที่เป็นมิตรไม่สร้างความขัดแย้งกับ มิตรประเทศเพื่อนบ้านที่มีพรมแดนติดกัน ส่งผลโดยตรงต่อการดำรงสภาพสถานะของ กำลังทหารพรานที่จะต้องคงหน่วยไว้ตลอดไป โดยเฉพาะสถานการณ์ชายแดนขึ้นภาวะ ปกติ ไม่มีแนวโน้มการรุกรานทางทหารขนาดใหญ่จนขยายตัวสู่สงคราม ดังนั้นเป็นโอกาสที่ พัฒนาทหารพรานจะได้รับความสำคัญในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพได้ต่อไป

2.1.6 ด้านการทหาร การเปลี่ยนแปลงทางทหารเกิดขึ้น จากความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อรูปแบบทางสงครามที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากสงครามขนาดใหญ่เป็นสงครามเฉพาะ พื้นที่ ซึ่งจะหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าโดยตรงใช้รูปแบบการผสมผสานความสามารถในการทำสงคราม พิเศษกับสงครามตามแบบเข้าด้วยกัน “Hybrid Warfare” โดยใช้มาตรการแทรกแซงอย่างเป็นทางการแฝงมาในคราบพลเรือน ทำการเคลื่อนไหวแบบผสมผสานกับกลยุทธ์อื่น เพื่อเปลี่ยนจาก เขตที่ไม่มีข้อพิพาทให้เป็นเขตที่มีข้อพิพาท ส่งผลต่องานเฝ้าตรวจชายแดน ในเรื่องการรักษาเส้น เขตแดนในพื้นที่ที่ยัง ไม่ชัดเจน อส.ทพ.จะต้องเพิ่มความถี่ในการลาดตระเวนในพื้นที่ และต้องพบ กับการใช้เทคนิคนำประชาชนเข้ามาสร้างที่พักอาศัยและพื้นที่ทำการเกษตรชนิดแนวชายแดนมากขึ้น การป้องกันการรุกล้ำแนวชายแดนทำได้ยากและการเจรจาในระดับพื้นที่ที่มีความยากลำบากเพิ่มขึ้น

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ได้ทำการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมปัจจุบันของการปฏิบัติงานของ อส.ทพ. ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน มีดังนี้

1.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพด้านบุคลากร

1.1 การสรรหา คัดเลือก บรรจุ การกำหนดคุณสมบัติในการรับเข้าเป็นควรปรับให้เพิ่มอายุจาก 18 ปี เป็นอายุ 21 ปี ไม่เกิน 30 ปี ผู้ที่ผ่านการเกณฑ์ทหารแล้วหรือผู้ที่ปลดประจำการให้มีสิทธิพิเศษในการรับพิจารณา เพื่อความต่อเนื่องในการทำงาน การบรรจุเงื่อนไขการบรรจุ การทำสัญญาจ้างผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างเดิมให้ผู้บังคับการกรมทหารพราน เห็นควรปรับระดับผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้างเป็นระดับเสนาธิการกองทัพบก เพื่อให้ทำให้อาสาสมัครทหารพรานสามารถย้ายหน่วยภายในกองทัพได้โดยไม่ต้องยกเลิกสัญญาจ้างเดิมสามารถนับอายุราชการต่อเนื่องมีผลต่อสิทธิในการรับเงินช่วยเหลือเมื่อลาออก

1.2 การพัฒนาค่าตอบแทน ค่าตอบแทนรายเดือน รวมค่าครองชีพ เห็นควรปรับฐานเงินเดือนให้กำลังพลอาสาสมัครทหารพราน ให้มากกว่าเกณฑ์พลทหารกองประจำการ ควรจะใช้เกณฑ์นายทหารชั้นประทวนมาเป็นเกณฑ์เพื่อสร้างแรงจูงใจ(บูรพา ผาสุกสวัสดิ์,พ.อ.,2558).

1.3 ความมั่นคงในอาชีพ โดยกำหนดแนวทางการรับราชการให้มีความก้าวหน้าจากอาสาสมัครทหารพราน ให้มีตำแหน่งบรรจุนายทหารชั้นประทวนในอัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น

1.4 การพ้นจากราชการให้ผู้การกรมทหารพราน มีอำนาจในการพิจารณาความผิดตามระเบียบวินัยข้อบังคับที่กำหนด เสนอปลดไปยังกองทัพเป็นผู้มีอำนาจในการปลด

2.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพด้านยุทธโปกรณ์

การพัฒนาระบบการแจ้งเตือนภัยคุกคามในพื้นที่ชายแดนและพื้นที่ระวางป้องกัน (กองทัพบก,2563).เทคโนโลยีสารสนเทศ เครื่องมือเฝ้าตรวจได้มีการพัฒนาอย่าง

แพร่หลาย เช่น การใช้ภาพถ่ายจากดาวเทียม การใช้อากาศยานไร้คนขับการลาดตระเวนพื้นที่ชายแดนด้วยการใช้ภาพถ่ายทางอากาศจากโดรน การใช้เทคโนโลยี AI ในการตรวจเฝ้าตรวจชายแดนและสกัดจับ ณ จุดตรวจจุดสกัดตามแนวชายแดน เป็นต้น ดังนั้นหน่วยระดับกองบัญชาการ จะต้องมีความรับผิดชอบติดตามเฝ้าระวังผ่านระบบดังกล่าวตลอดพื้นที่แนวชายแดน กำหนดพื้นที่สำคัญในการเฝ้าตรวจด้วยระบบเครื่องมือเฝ้าตรวจ แจ้งไปยังหน่วยปฏิบัติการให้เข้าพิสูจน์ทราบ ทดแทนการวางกำลังเผชิญหน้าในรูปแบบเดิม จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเฝ้าตรวจ โดยการ

1.1 จัดตั้งศูนย์ควบคุมและเฝ้าติดตามสถานการณ์ชายแดน

1.2 จัดหาอุปกรณ์เฝ้าตรวจจับสัญญาณด้วยรังสีความร้อนหรือการสั่นสะเทือนไว้ตามจุดหรือเส้นทางสำคัญในภูมิภาคประเทศ เพื่อแจ้งเตือนชุดปฏิบัติการ และบันทึกภาพเป็นหลักฐานในการใช้เป็นหลักฐานประกอบในการการยื่นประท้วงประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อปรากฏภาพความเคลื่อนไหวผิดเงื่อนไขเขตแดน MOU การจัดชุดปฏิบัติการเคลื่อนที่เร็วเข้าตรวจสอบพื้นที่จะรวดเร็วและตรงพื้นที่ เป็นการพัฒนาระบบเฝ้าตรวจให้ทันสมัย

3.แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการ

3.1 การใช้หน่วยทหารพรานให้ตรงตามหลักนิยม ควรยึดถือตามหลักนิยมทหารพรานที่ใช้เป็นหน่วยจรรยา ทํางานเป็นชุดปฏิบัติการในกรอบของกองร้อยไม่ควรวางกำลังฐานปฏิบัติการย่อยถึงระดับชุดปฏิบัติการ

3.2 ด้านการฝึกจากปัจจัยภายนอกเรื่องเศรษฐกิจ และงบประมาณของกองทัพบกมีผลต่อบของอาสาสมัครทหารพราน ดังนั้นมีแนวทางในการในการฝึกทหารพรานเบื้องต้นโดยการมอบให้กองทัพภาคจัดการฝึกแทนโรงเรียนทหารพรานกองทัพบก โดยเพิ่มเรื่องผู้สังเกตการณ์และการประเมินผล ในการพัฒนาการฝึกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยงบประมาณที่จำกัด

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ การฝึกอบรม การมอบหมายงาน การพัฒนาค่าตอบแทน สร้างความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนการดูแลเมื่อพ้นจากอาชีพ โดยสร้างแรงจูงใจ 2 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจะสร้างแรงกระตุ้นให้คนตั้งใจทุ่มเทในการทำงานพร้อมกับการเพิ่มยุทธโศปกรณ์ที่ทันสมัยในการเฝ้าตรวจจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานให้เป็นไปเจตนาภรณ์ของผู้บัญชาการทหารบกซึ่งกำหนดแนวทางพัฒนาในการเสริมสร้างหน่วยกำลังรบของกองทัพว่าต้อง “เบา ประหยัด มีความคล่องตัวสูงและมีประสิทธิภาพ”

1.การบริหารทรัพยากรบุคคล:การสร้างแรงจูงใจ

1.1 การเพิ่มประสิทธิภาพของอาสาสมัครทหารพราน นอกจากการคัดสรร การคัดเลือก การฝึกอบรม ตลอดจนการเพิ่มอาวุธยุทธโศปกรณ์ที่ดีและทันสมัยแล้วนั้น ประสิทธิภาพของงานก็อาจจะไม่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น แต่สิ่งที่จะทำให้อาสาสมัครทหารพรานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นนั้นก็ย่อมเกิดจากความพึงพอใจ ที่ได้รับตอบสนองความต้องการ พบว่าสิ่งที่อาสาสมัครทหารพรานจะสมัครใจเข้ามาทำหน้าที่ทหารด้วยความสมัครใจนั้นมี ดังนี้ การยกระดับหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตอาสาสมัครทหารพราน ให้สูงขึ้นกว่าพลทหาร กองประจำการ รายได้รวมต่อเดือนไม่รวมค่าเช่าอัตรารายควรสูงกว่าอัตราค่าแรงงานขั้นต่ำ รวมทั้งสวัสดิการที่ได้รับเพิ่มขึ้นมากกว่าสิทธิที่ได้รับเฉพาะตัว เช่น สิทธิการได้รับการรักษาพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายของบิดา มารดา บุตรและภรรยา เงินเพิ่มการศึกษาของบุตร เป็นต้น โดยกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆให้ยกระดับเทียบกับนายทหารชั้นประทวนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงชีพดูแลครอบครัว

1.2 กำหนดสัดส่วนให้สามารถบรรจุนายทหารประทวนในหน่วยให้มีอัตราสูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการรับราชการ

1.3 การหนดสัดส่วนอาสาสมัครทหารพรานสอบเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก การเพิ่มอัตราส่วนในการสอบนักเรียนนายสิบจะสร้างแรงจูงใจให้พลเรือนเข้าสมัครมาเป็น

ทหารประจำการแทนการเกณฑ์แล้วผู้ที่ผ่านการเป็นทหารรับสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพราน ผู้ที่เข้าระบบแล้วมีความหวังหรือโอกาสในการสอบเลื่อนฐานะหรือสอบเป็นนายสิบทหารบกต่อไป

2.การบริหาร

2.1 การใช้กำลังทหารพรานไม่ตรงกับหลักนิยมแก้ไขโดยการปรับการใช้หน่วยให้สอดคล้องกับหลักนิยม โดยหน่วยควบคุมบังคับบัญชาระดับกองทัพบกและกองกำลังป้องกันชายแดนควรปรับการใช้ให้สอดคล้องตามหลักนิยมทหารพรานซึ่งในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้โดยพลเอกพรศักดิ์ พูลสวัสดิ์ ผู้ช่วย ผบ.ทบ.อดีตแม่ทัพภาค 4 ท่านได้ปรับกลยุทธ์การปฏิบัติการกิจเน้นกำลังจรรยาทำให้งานควบคุมพื้นที่มีประสิทธิภาพและลดการสูญเสีย

2.2 การฝึกทหารพรานเบื้องต้นควรปรับให้หน่วยระดับกองทัพบกภาคเป็นหน่วยรับผิดชอบในการฝึก ซึ่งก่อนปี 2563 ก็ใช้ระบบดังกล่าวแต่เพิ่มเติมเรื่องผู้สังเกตการณ์และการประเมินผลมีข้อเสนอแนะในหลักนิยมทหารพรานด้านการฝึกอบรมกองกำลังทหารพรานกองทัพบก ควรจัดให้มีการฝึกอบรมระดับกองร้อยทหารพรานเป็นส่วนรวม โดยกองกำลังทหารพรานกองทัพบกอาจจัดให้มีศูนย์ฝึกทหารพรานขึ้น หรือใช้ประโยชน์จากค่ายฝึกการรบพิเศษของแต่ละกองทัพบกดำเนินการ อย่างน้อยกองร้อยทหารพรานควรได้เข้ารับการฝึกอบรมระดับกองร้อย 2 ปีต่อครั้ง เรื่องที่ควรทำการฝึกอบรม ได้แก่ การดำรงวินัยทหาร ซึ่งประกอบด้วย การอบรมและการฝึกแถวซิด, ทำบุคคลเบื้องต้น , การปฏิบัติการข่าว ประกอบด้วย การ ลว.-ฝ้าตรวจ, การรายงาน, การข่าวลับ และการต่อต้านข่าวกรอง, การรบพิเศษ ควรประกอบด้วยบุคคลทำการรบ และการลาดตระเวน, การปฏิบัติการของหน่วยทหารขนาดเล็ก, การรบนอกแบบ รวมถึงการปฏิบัติการจิตวิทยา และการช่วยเหลือประชาชน

3.อาวุธยุทโธปกรณ์

3.1 เพิ่มเติมเครื่องมือฝ้าตรวจที่มีเทคโนโลยีและจัดตั้งศูนย์ฝ้าตรวจชายแดนในระดับกองบัญชาการกองกำลังป้องกันชายแดน

3.2 ซ่อมบำรุงเครื่องมือสื่อสารเดิมให้พร้อมใช้งานไม่ต่ำกว่า 80% และปรับเครื่องมือสื่อสารที่ยังล้าสมัยให้ทันสมัย การทดแทนยานพาหนะสายขนส่งให้ต่อเนื่อง

บทที่ 4

บทสรุป

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของทหารพรานในบริบทงาน 2 รูปแบบ ณ ปัจจุบัน เทียบกับประสิทธิภาพตามหลักการในหลักนิยม กับประสิทธิภาพที่เป็นจริง พบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ของผู้บริหารองค์กรใช้งานไม่ตรงกับหลักนิยม ระบบการฝึกขั้นต้นแบบรวมการก่อให้เกิดปัญหาเรื่องขาดการบรรจุทดแทน สูญเสียงบประมาณเพิ่ม หากแก้ไขปัญหาทั้ง 2 ตามแนวทางที่เสนอจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้ทั้งคุณภาพและปริมาณและการเสริมยุทธโศปกรณ์และระบบเฝ้าตรวจที่เป็นเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะเพิ่มขีดความสามารถในการเฝ้าตรวจชายแดน แก้ปัญหาเงื่อนไขชายแดนต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งได้นำปัจจัยแรงจูงใจ เรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพให้ทหารพราน จะเป็นแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทหารพรานได้อย่างแท้จริง

การสร้างความมั่นคงในอาชีพ

การสร้างแรงจูงใจ ด้วยการทำให้อาสาสมัครทหารพรานมองเห็นความมั่นคงในอาชีพด้านรายได้ต่อเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้นเทียบเท่านายทหารชั้นประทวน และสามารถมีสิทธิสอบเลื่อนฐานะจากอาสาสมัครทหารพรานเป็นนักเรียนนายสิบได้หรือเลื่อนฐานะเป็นนายทหารชั้นประทวนได้ ถือว่าเป็นความคาดหวังสูงสุดและเป็นแรงผลักดันให้กำลังพลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางคือปรับระเบียบข้อบังคับในการรับสมัครนักเรียนนายสิบ ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกและบรรจุ ให้ประสานสอดคล้องกันตั้งแต่ พลทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน นักเรียนนายสิบกองทัพบก การคัดเลือกกำหนดคุณสมบัติว่าต้องเป็นผู้ที่รับราชการทหารตามกำหนดมาก่อนจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ปรับวุฒิการศึกษาขั้นต่ำมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า รัฐได้วางระบบทหารกองประจำการไว้เป็นระบบอยู่แล้วเพียงมาเชื่อมโยงให้เป็นระบบเดียวกัน ซึ่งนอกจากจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญแล้วจะส่งผลต่อระบบกำลังสำรองของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

การเพิ่มโอกาสให้อาสาสมัครทหารพราน มีคุณสมบัติในการสอบนักเรียนนายสิบ กองทัพบก โดยเพิ่มอัตรายอดในการรับสมัครนักเรียนนายสิบเข้าไปในกลุ่มเดียวกับทหารกองประจำการ และอนุมัติอัตราสอบบรรจุอาสาสมัครทหารพรานทดแทนตำแหน่งนายทหารประทวน(อัตรา สิบเอก)ที่ว่างในอัตราของกรมทหารพราน มีโอกาสสอบเลื่อนฐานะในตำแหน่งว่าง เพื่อเปิดโอกาสให้กำลังพลได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพอาสาสมัครทหารพราน เป็นเรื่องของการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์ นโยบายด้านกำลังพล ผู้บริหารองค์การทุกระดับตั้งแต่ ผู้บัญชาการทหารบก แม่ทัพภาคและผู้บังคับการกรมทหารพราน มีความรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครทหารพราน งบประมาณ ร้อยละ 60 – 70 ของกองทัพบกเป็นงบด้านกำลังพลซึ่งเป็นงบประจำ พบว่ากำลังพลชั้นนายพลที่เป็นตำแหน่งประจำมีจำนวนมากค่าตอบแทนสูงต่อคนข้อมูลปี 2551 มีจำนวน 768 คนตามแผนการปฏิรูปจะลด 2.5 ต่อปี ถึงปี 2571 จะลดลงเหลือ 384 คน หากลดกำลังพลส่วนนี้จะสามารถนำเงินมาเพิ่มฐานเงินเดือนให้กำลังพลชั้นผู้น้อยได้เพิ่มขึ้นจำนวนมาก

2. ข้อเสนอแนะนำไปสู่การปฏิบัติ

ระบบการสรรหา คัดเลือก บรรจุ แก่ไขทั้งระบบแก่เงื่อนไขกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกันตั้งแต่ต้นน้ำคือทหารเกณฑ์ อาสาสมัครทหารพราน นักเรียนนายสิบทหารบก จะเป็นทางเลือกให้กับชายไทยที่มีทัศนคติที่ดีต่อกองทัพที่ต้องการเข้ามาเป็นทหารอาชีพ ต้องเข้ามาในระบบเดียวกันคือถ้าต้องการเป็นนายสิบทหารบก ต้องเป็นทหารประจำการก่อน ระหว่างรับราชการหรือเมื่อปลดประจำการมีสิทธิสอบเป็นนักเรียนนายสิบปัจจุบันกำหนดอัตราส่วน 80 % และเป็นอาสาสมัครทหารพราน ทุกคนจะเริ่มเข้าระบบตั้งแต่ขั้นตอนการสมัครใจเข้ารับราชการทหาร เป็นการคัดกรองบุคคลในขั้นแรก ผลที่ได้จากการฝึกบุคคลก็จะต่อเนื่องตั้งแต่พลทหารสามารถใช้งานได้จนถึงอายุ 50 ปี กรณีสมัครเป็นอาสาสมัครทหารพราน

จะสร้างแรงจูงใจให้ชายไทยสมัครใจเข้ารับราชการทหารแทนการเกณฑ์ให้มากขึ้นตามเป้าหมาย
ในแผนการปฏิรูปกองทัพ

3. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 สสำรวจความพึงพอใจของอาสาสมัครทหารพรานที่คัดเลือกบุคคลจากคุณสมบัติใหม่ที่
รับจากผู้ผ่านการรับราชการทหารมาแล้วโดยเฉพาะกลุ่มที่มีความคาดหวังที่จะได้สอบเลื่อน
ฐานะเป็นนายทหารชั้นประทวนและสอบเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนนายสิบทหารบกมี
ความพึงพอใจต่อความคาดหวังในอนาคตที่เพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร

3.2 สสำรวจสถิติการลาออกของอาสาสมัครทหารพราน มีอัตราการลดลงหรือไม่ อย่างไร
เพราะจากสถิติที่ผ่านมากำลังพลที่ลาออกส่วนใหญ่จะอยู่ในเกณฑ์อายุ 18 – 21 ปี สาเหตุเพราะได้
อาชีพใหม่ที่มั่นคงกว่าจึงตัดสินใจลาออก

3.3 สสำรวจอาสาสมัครทหารพรานที่เข้ามาหลังรับราชการทหารประจำการแล้วเข้ามา
ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากเดิมรับผู้สมัครอายุ 18 ปีหรือไม่

3.4 สสำรวจวิจัยสถิติการสมัครเข้ารับราชการพลทหารประจำการ แทนการเกณฑ์ว่ามีสถิติ
ในการสมัครใจเข้ารับราชการแทนการเกณฑ์เพิ่มขึ้นหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงกลาโหม.(2551).พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551.สืบค้นเมื่อ 27 พ.ค.2564 จาก <https://jag.mod.go.th/getattachment>
- กระทรวงกลาโหม.(2558).ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของอาสาสมัครทหารพราน (ฉบับที่ 4)
- กระทรวงกลาโหม.(2559,31ตุลาคม).ร่างแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้าง กระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560-2569.*มติชน*.สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2564 จาก <http://www.matichon.co.th>
- กระทรวงกลาโหม.(2563,15 มิถุนายน).กลาโหมเผยแผนปฏิรูปกองทัพ ลดกำลังทหาร ใช้ข้าราชการพลเรือนแทน. *โพสต์ทูเดย์*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2564 จาก <http://www.posttoday.com>
- กองทัพบก.(21 มกราคม 2549).คำสั่ง ทบ.(เฉพาะ)ที่59/49 เรื่อง อัตราการจัดอาวุธ ยุทโธปกรณ์ 20-21 กรมทหารพราน
- กระทรวงการคลัง.(2551).ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการปีพ.ศ.2548(ฉบับที่5)
- กองทัพบก.(2552).คู่มือราชการสนามว่าด้วยหลักนิยมทหารพราน (ร.ส.20-1)
- กองทัพบก.(4 ตุลาคม 2562). เรื่องสรุปผลการประชุมติดตามความคืบหน้าการจัดการฝึกหน่วยทหารพราน
- กองทัพบก.(24 ตุลาคม 2562).อนุมัติร่างระเบียบและหลักสูตรการฝึกทหารพราน ประจำปี2563
- กองทัพบก.(20 กันยายน 2563). เรื่องสรุปผลการประชุมติดตามกรอบการจัดการฝึกของโรงเรียนทหารพรานกองทัพบก ประจำปี 2564
- กองทัพบก. (2563). แผนปฏิบัติราชการ ระยะ3 ปี (พ.ศ.2563-2565)
- กิติมา ปรีดีดีลิก.(2539). *ทฤษฎีการบริหารองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ธนการพิมพ์.

กรรณิกา ศศิประภา.พล.ต.หญิง(2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทหาร โรงเรียนช่างฝีมือทหาร.ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*

ศทายุทธ์ เสาวคนธ์,พล.ท.(2560).*แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร)ของกองทัพบก.วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (รุ่นที่ 59)*

ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้,พล.อ.(2563).*นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบก, น.7-9*
 บูรพา ผาสุกสวัสดิ์,พ.อ. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจของกำลังพลสำรองในการบรรจุเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว,15-19.*

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพ.*

สายันต์ ศรีสมุทรนาค. (2550). *สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกรม ยุทธโยธาทหารบก. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*

สมยศ นาวิกการ. (2544). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.*

อุ้มยศ กิจอุดม.(2556).*ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการสมัครเข้าเป็นอาสาสมัครทหารพรานหน่วยเฉพาะกิจนาวิกโยธิน ค่ายเทวาพิทักษ์ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี.สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.*

Herzberg, Frederick and Simon, A. (1968). *Administrative Behavior*. New York: The McMiller Compansy

Department of the Army. U.S. Army. ADP 6-22 Army Leadership and the Profession.2019.สืบค้นเมื่อ23 พฤษภาคม 2564 จาก

<https://armypubs.army.mil/epubs/DR>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก บุญส่ง พรหมนิล
วัน เดือน ปีเกิด	13 เมษายน 2515
ประวัติสำเร็จการศึกษา	
พ.ศ. 2544	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พ.ศ. 2553	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546 – 2549	ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 6
พ.ศ. 2550 - 2553	ผู้บังคับกองร้อยลาดตระเวนระยะไกลที่ 6
พ.ศ. 2559 - 2561	ผู้บังคับหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกที่ 29
พ.ศ. 2562 - 2563	ผู้บังคับการกรมทหารพรานที่ 26

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2564	หัวหน้ากองยุทธการ มณฑลทหารบกที่ 25
-----------	------------------------------------

