

แนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร  
เป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ปรีวิทย์ สุทธิโมกษ์

รองเสนาธิการ มณฑลทหารบกที่ 42

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2564







## บทคัดย่อ

**ผู้วิจัย** พันเอก ปรีวิทย์ สุทธิโมกข์

**เรื่อง** แนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก

**วันที่** กันยายน 2564 จำนวนคำ : 6,505 จำนวนหน้า : 18

**คำสำคัญ** การพัฒนา, ประสิทธิภาพ, กำลังพลสำรอง, ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

**ชั้นความลับ** ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบกนี้ มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาอยู่ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ประการที่สอง เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และประการสุดท้ายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก

การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ใช้วิธีการค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ และข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับผลการวิจัยในครั้งนี้มีข้อค้นพบโดยสรุป กล่าวคือ กองทัพบกควรใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทาง ทั้งทางสื่อหลักและมีเวลาในการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้านานพอสมควร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับสิทธิทัดเทียมกับข้าราชการประจำการตลอดทั้งระยะเวลาที่อยู่ในสัญญา ทั้งเรื่องค่าเล่าเรียน บุตร ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการเลื่อนยศตามวาระการครองยศในชั้นยศต่างๆ ให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เรียนหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ เช่นนายสิบชั้นต้น และหลักสูตรชั้นนายร้อยของเหล่าที่ตนเองสังกัด เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมรุ่นในการประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆในอนาคต และพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้ผู้จบการศึกษาในชั้นปีที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และผู้จบการศึกษาชั้นปีที่ 5 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมวดได้อย่างจริงจังจะส่งผลให้เมื่อต้องเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้วก็จะสามารถต่อยอดความรู้เดิม และเสริมสร้างภาวะผู้นำได้

## ABSTRACT

**AUTHOR :** Colonel Pariwit Soothimoke

**TITLE :** Research on how to effectively develop the temporary deployment of reserve troops to military service.

**DATE :** September 2021 **WORD COUNT :** 6,505 **PAGES :** 18

**KEY TERMS :** Effectively, develop, temporary deployment, reserve troops

**CLASSIFICATION :** Unclassified

Research on how to effectively develop the temporary deployment of reserve troops to military service. There are three purposes of the study: firstly, to study the current condition and the problem of temporarily deploying reserve troops to military service. Secondly, for elements related to the system of temporarily deploying reserve troops to military service, and finally to study ways to effectively develop the deployment of reserve troops into military service.

This research is a strategic research. Use the method of searching for information from academic documents and technology media. For the research results of this time, there are some brief findings: The Army should use all public relations channels and have a long time to advance public relations and should facilitate the preparation of attractive positions for the fully contracted troops to pursue a career, which may be an agreement with companies that are contracted in various matters. Temporary military personnel are granted the same rights as civil servants. For the duration of the contract including child tuition fees, medical expenses, and promotion of ranks in various ranks, and to build confidence in the operation by focusing on practical teaching rather than theory, to strengthen confidence and leadership since becoming a military student, it will result in temporary military service and will be able to further the same knowledge and strengthen leadership.



## กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก พันเอก กฤตภาส โตจำเริญ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา พันเอก ศุภชัย สุดาจันทร์ และ พันเอก สฤชดี แผนสนิท ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และให้โอกาสผู้วิจัยมาตลอด ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเอกสารวิจัยทุกท่านที่ให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษาในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำเอกสารวิจัยจนสำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบพระคุณ พลตรี มหศักดิ์ เทพหัสดิน ณ อยุธยา ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบกที่ให้ความกรุณามาโดยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาและกรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และให้โอกาสผู้วิจัยเสมอมา

ขอกราบขอบคุณพ่อ และ คุณแม่ผู้ให้กำเนิดและให้โอกาสและให้คำสั่งสอนที่ดี โดยที่ท่านไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ยอมเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อมูลที่แท้จริง เพื่อให้เอกสารวิจัยฉบับนี้มีข้ออันเพื่อประโยชน์ของสังคมในโอกาสต่อ ๆ ไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า เอกสารวิจัยฉบับนี้จะมีคุณค่าและประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจ โดยทั่วไปที่ต้องการศึกษาข้อมูลและนำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงต่อไป

# สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	4
วิธีการศึกษา .....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์ .....	6
สถานการณ์การนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว .....	6
สภาพปัญหาในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว .....	7
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ การนำกำลังพลสำรองเข้าทำ หน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว .....	8
แนวทางการแก้ปัญหาในการนำกำลังสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว .....	13
บทที่ 3 บทอภิปรายผล .....	15
บทที่ 4 บทสรุป .....	17
สรุปผลการวิจัย .....	17
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป .....	18
เอกสารอ้างอิง .....	19
ประวัติย่อผู้วิจัย .....	20

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จุดมุ่งหมายสูงสุดในการบริหารประเทศของทุกรัฐบาล คือ การรักษาไว้ซึ่งเป้าหมายของชาติที่มักจะถูกกล่าวถึงในรูปของผลประโยชน์แห่งชาติ โดยมียุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) เป็นกระบวนการที่ให้ได้มาถึงเป้าหมายของชาติ โดยใช้กำลังอำนาจแห่งชาติ (National Power) ด้านต่าง ๆ เป็นเครื่องมือเพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ ยุทธศาสตร์ชาติจึงเป็นกระบวนการที่มีการจัด และใช้เครื่องมือกำลังอำนาจแห่งชาติทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในห้วงระยะเวลา และสถานการณ์แวดล้อมทั้งภายใน และต่างประเทศจึงมีความสำคัญรวมทั้งการใช้กำลังอำนาจแห่งชาติและแบบแผนของชาติที่มีอยู่ จะทำให้ประเทศมีขีดความสามารถที่จะรักษาไว้ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม และ เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือมีปัญหาข้อขัดข้องน้อยที่สุด

กองทัพที่มีหน้าที่ในการรักษาเอกราช อธิปไตยของชาติ ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข และหน้าที่ในการพัฒนาประเทศ อย่างไรก็ตาม สำหรับมุมมองในเรื่องยุทธศาสตร์ของกองทัพไทย มียุทธศาสตร์ที่สำคัญยิ่ง 2 ประการ จากภารกิจที่ได้กำหนดตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 (กระทรวงกลาโหม, 2551) ได้แก่ ยุทธศาสตร์การเตรียมกำลังกองทัพ และยุทธศาสตร์การป้องกันราชอาณาจักร (ยุทธศาสตร์การใช้กำลัง) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องให้การฝึก/ศึกษาแก่กำลังพลเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมกำลังกองทัพให้มีความพร้อมรบตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย นอกจากนี้กระทรวงกลาโหมได้กำหนดภารกิจของกองทัพไทยไว้ในพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พุทธศักราช 2551 มาตรา 8 วรรค 5 ประการหลักซึ่งรวมภารกิจอื่นๆ ได้แก่ 1. การป้องกันประเทศ 2. การรักษาความมั่นคงภายใน 3. การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ 4. การพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ กองทัพไทยยังมีภารกิจประการที่ 5. ภารกิจอื่นที่ไม่ใช่สงคราม (Military Operation Other Than War: MOOTW)



สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมขับเคลื่อนแผนงานร่วมกับกองบัญชาการกองทัพไทย และเหล่าทัพ ในการกำหนดแผนแนวทางการปฏิบัติในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องกำลังพลสูงอายุในหน่วยกำลังรบ และหน่วยสนับสนุนการรบทุกเหล่าทัพ อีกทั้งเพื่อประหยัดงบประมาณ และลดภาระ งบประมาณกระทรวงกลาโหมในภาพรวม โดยให้สามารถบรรจุกำลังสำรองเข้ามาทำ หน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นไป โดยกำลังพลทั้งหมดต้องอายุ ไม่เกิน 35 ปี ผ่านการเป็นทหารเกณฑ์มาแล้ว และมีชื่ออยู่ในบัญชีกำลังพลสำรอง ซึ่งจะได้ สิทธิต่าง ๆ เช่นเดียวกับทางราชการ

เว็บไซต์ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่อง การรับบุคคลเข้า ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยประกาศฉบับดังกล่าวระบุว่า ด้วยกระทรวงกลาโหม ประสงค์จะรับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการใน การป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งเป็นการ เสริม และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทหารประจำการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กระทรวงกลาโหม (กท.) โดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนด แนวทางการ ดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว โดยพิจารณาใช้รูปแบบการนำกำลังพลสำรอง เข้า ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1. เพื่อ แก้ไขปัญหากำลังพลสูงอายุในหน่วยกำลังรบ และหน่วยสนับสนุนการรบ 2. เพื่อให้หน่วยมี กำลังพลในระดับปฏิบัติการที่สดชื่น มีอายุน้อย และผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนเข้ามาปฏิบัติ หน้าที่อย่างต่อเนื่อง 3. เพื่อประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร และลดภาระผูกพันด้าน งบประมาณ ในระยะยาว

การปฏิรูปกองทัพ ที่มีความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระทรวงกลาโหมได้จัดกลุ่มภารกิจ งานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และให้นำหนักกับภารกิจของภัย จากสงครามรูปแบบใหม่มากขึ้น โดยได้ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังของทุกเหล่าทัพ ให้มีขนาดที่เหมาะสม และมีความยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถรองรับภัยคุกคามด้าน ความมั่นคงในมิติต่างๆ ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ในปี 2563 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้ กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการปฏิรูปกองทัพและส่งเสริมการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาล ให้นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวและนำข้าราชการ พลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับราชการ เพื่อทดแทนการบรรจุกำลังทหารประจำการ

กระทรวงกลาโหมได้ปฏิรูประบบงานกำลังพล โดยตั้งเป้าหมายในการปรับลดอัตรากำลัง ทหารประจำการลง ด้วยเงื่อนไขไม่เพิ่มจำนวนข้าราชการและงบประมาณ บนพื้นฐาน

การบริหารจัดการงานหลักๆ ทั้งด้านสมรรถนะ ด้านผลงาน ตลอดจนด้านคุณธรรม และความเป็นมืออาชีพ

ความคืบหน้าของการนำระบบข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาใช้ เพื่อลดจำนวนอัตรา ข้าราชการทหารและแก้ปัญหาค่าความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศระดับสูง ในอนาคตนั้น ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี แล้ว เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2563 โดย คาดว่าจะสามารถบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้รับราชการในกระทรวงกลาโหม มีตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศ ได้ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2564 เป็นต้นไป เพื่อ ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางในกลุ่มลักษณะงานต่างๆ เช่น ด้าน การแพทย์ ด้านกฎหมายด้านการงบประมาณและการบัญชี ด้านครูอาจารย์ นักวิจัยและ นักวิทยาศาสตร์ด้านธุรการและอื่น ๆ

สำหรับความคืบหน้าการนำกำลังสำรอง เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในหน่วยรบ และหน่วยสนับสนุนการรบนั้น ขณะนี้ได้เริ่มดำเนินการสัญญาจ้างแล้วตั้งแต่เมษายน 2563 และจะดำเนินการสมัครและสอบคัดเลือกครบทุกเหล่าทัพให้เสร็จภายใน ปีงบประมาณ 63 โดยจะดำเนินการในรูปแบบสัญญาจ้างระยะเวลา 4 - 8 ปี เพื่อให้ได้ กำลังพลสำรองที่มี อายุน้อย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทดแทนการบรรจุข้าราชการทหาร ประจำการในหน่วยรบซึ่งจะเป็นการประหยัดและลดภาระผูกพันงบประมาณด้านบุคลากร ในระยะยาว

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในเรื่องแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพล สำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก โดยมีคำถาม ในการวิจัย 3 ประการ ดังนี้ สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำ หน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเป็นอย่างไร ระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็น การชั่วคราวมีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคอย่างไร และแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของ กองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้กองทัพสามารถปฏิบัติภารกิจได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลดีต่อความพร้อมรบของกองทัพบก กำลังสำรองที่ทำหน้าที่ทหาร เป็นการชั่วคราวในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบนั้น เป็นบุคลากรที่สำคัญและมี คุณค่ายิ่ง มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาป้องกันประเทศให้เกิดความมั่นคง และสงบสุขต่อไป

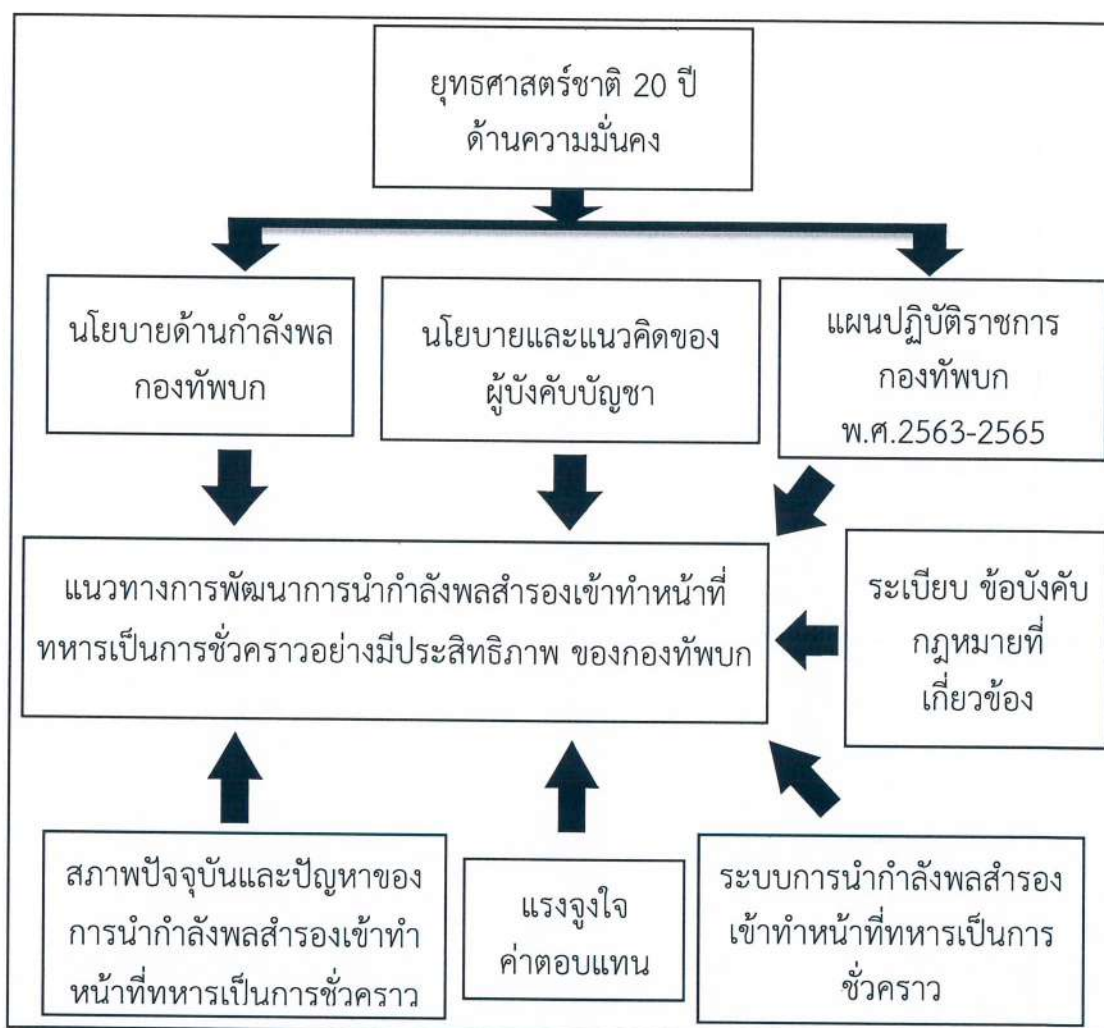
### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็น การชั่วคราว



2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร
2. ขอบเขตการศึกษา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งทำการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีการวิเคราะห์ระบบการนำกำลังพล



สำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกระบวนการเก็บ รวบรวมข้อมูลดังกล่าวเป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการและข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการพรรณนาข้อมูลตามปรากฏการณ์ร่วมด้วย เพื่อแสวงหาหรือให้โตมาซึ่งข้อค้นพบจากกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ นำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะ

5. ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้วิจัยจะทำการเสนอโครงร่างวิจัย ภายในธันวาคม 2563 จากนั้นทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในห้วง ธันวาคม 2563 ถึง กุมภาพันธ์ 2564 และนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในห้วงกุมภาพันธ์ ถึง เมษายน 2564 จากนั้นทำการสรุปผลการวิจัย ภายในกลางเดือนมีนาคม 2564 ถึง กลางเดือนพฤษภาคม 2564 โดยจะเขียนรายงานการวิจัย ให้แล้วเสร็จภายในพฤษภาคม 2564 และทำการนำเสนอผลการวิจัยให้แล้วเสร็จภายในห้วงมิถุนายน 2564

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
2. ทราบองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
3. ทราบแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก
4. ทำให้กำลังพลสำรองมีการสมัครใจเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมากยิ่งขึ้น
5. กองทัพบกก็จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาในอนาคต

## บทที่ 2

### บทวิเคราะห์

การนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน 2563 โดยดำเนินการสมัครและสอบคัดเลือก และบรรจุกำลังพลในรูปแบบสัญญาจ้างระยะเวลา 4 - 8 ปี โดยในปีงบประมาณ 2563 จะบรรจุให้ปฏิบัติงานในศูนย์การฝึก/หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบก ทั้ง 34 หน่วย สำหรับมณฑลทหารบกที่ 11 บรรจุในกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 เพื่อให้ได้กำลังพลสำรองที่มีอายุน้อย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทดแทนการบรรจุข้าราชการทหารประจำการ

#### สถานการณ์การนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม มีนโยบายให้ปรับลดกำลังพลทหารประจำการให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมทั้งทดแทนด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยได้อนุมัติแผนการดำเนินการเพื่อรองรับแนวทางการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้หน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหมและเหล่าทัพ ดำเนินการตามแผนการดำเนินการให้เกิดผลเป็นรูป ประธรรม เพื่อให้สามารถนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562 เป็นต้นไป โดยแผนการดำเนินการกำหนดให้แต่ละเหล่าทัพจัดทำ แดลงหลักสูตรการฝึก และเกณฑ์การประเมิน การกำหนดสัดส่วน จำนวนในการบรรจุ การกำหนดหน่วยนำร่องในการบรรจุ และการจัดเตรียมงบประมาณเพิ่มเติม

ผู้บัญชาการทหารบกได้อนุมัติให้ มณฑลทหารบกเป็นหน่วยนำร่องในการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในส่วนของกองทัพบก โดยให้บรรจุในตำแหน่งที่ใช้ความชำนาญขั้นพื้นฐานไปก่อน หากการดำเนินการในหน่วยนำร่องได้ผลดี ให้พิจารณาความเหมาะสมในการขยายขอบเขตการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวดังกล่าว ไปยังหน่วยประเภทอื่นของกองทัพบก เช่นหน่วยกำลังรบ หน่วยสนับสนุนการรบ ต่อไป ทั้งนี้ในส่วนของยอดการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวนั้น หน่วยที่เกี่ยวข้อง เห็นควรพิจารณาบรรจุกำลังพลสำรองเข้าหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราอนุมัติบรรจุ

กรมยุทธศึกษาทหารบกได้จัดทำร่างหลักสูตรเตรียมความพร้อมและการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในส่วนของกองทัพบก แยกเป็นหลักสูตรสำหรับนายทหารสัญญาบัตร และหลักสูตรสำหรับทหารประทวนระยะเวลา



5 สัปดาห์ เพื่อปรับปรุงพื้นฐานความรู้ทางทหาร แบบธรรมเนียมทหาร รวมถึงพัฒนาระเบียบวินัยทางทหาร และการจัดทำหลักสูตรตามกลุ่มชำนาญการทางทหาร ช่วงระยะเวลา 4 สัปดาห์สำหรับนายทหารสัญญาบัตร และหลักสูตร 2 สัปดาห์สำหรับนายทหารประทวน ซึ่งปัจจุบันระเบียบและหลักสูตรการฝึกเตรียมความพร้อม และการฝึกตามตำแหน่งหน้าที่สำหรับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เป็นการเสร็จสิ้นแล้ว

กองทัพบกได้ให้หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนดำเนินการเปิดรับสมัครและสอบคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในปีงบประมาณ 2563 บรรจุในศูนย์การฝึก/หน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหารมณฑลทหารบกทั้ง 34 หน่วย สำหรับมณฑลทหารบกที่ 11 บรรจุในกองพันทหารราบมณฑลทหารบกที่ 11 โดยดำเนินการบรรจุในเหล่าทหารราบทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารช่างและทหารสื่อสาร มียอดการบรรจุ ทหารสัญญาบัตรจำนวน 64 อัตรา นายทหารประทวน จำนวน 179 อัตรารวมทั้งสิ้น 243 อัตรา

#### สภาพปัญหาในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1. เรื่องการประชาสัมพันธ์ กองทัพบก หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนและมณฑลทหารบกยังขาดการประชาสัมพันธ์ในรายละเอียดของโครงการและคุณสมบัติของผู้เข้าสอบ และมีการประชาสัมพันธ์ทางสื่อของกองทัพบกและสื่ออื่นๆน้อย ประกอบกับระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้กำลังพลสำรองหลายนายที่มีความรู้ความสามารถ และมีความต้องการจะมาสมัคร เพื่อบรรจุ มีเวลาเตรียมตัวไม่เพียงพอและมีการเตรียมเอกสารหลักฐาน ไม่ครบถ้วน ทำให้พลาดโอกาสในการสมัคร
2. ปัญหาเรื่องการสอบคัดเลือก มีกำลังสำรองหลายนายที่ไม่สะดวกเดินทางไปสอบคัดเลือกโดยใช้เวลาหลายวัน ณ ส่วนกลาง ทั้งในการสอบภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามที่หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนกำหนดมา เนื่องจากมีค่าใช้จ่ายสูงที่ต้องมาพักอยู่ที่ส่วนกลางหลายวัน ทำให้พลาดโอกาสในการสอบ กำลังสำรองจึงมีความต้องการอยากเปิดรับสมัครทางระบบออนไลน์ ได้ และมายื่นเอกสารหลักฐาน เพิ่มเติมได้ในภายหลัง
3. เรื่องความคาดหวัง กำลังพลสำรองที่มาสมัครสอบส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะประกอบอาชีพทหาร และมีความคาดหวังที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพ และมีความกังวลว่าเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้ว เมื่อครบกำหนดตามสัญญาจ้าง 4 - 8 ปีแล้ว หากไม่ได้รับเลือกเข้าเป็นทหารประจำการ ก็มีเสี่ยงที่จะตกงาน เพราะไปหางานอื่นได้ยาก เนื่องจากมีอายุมากขึ้น เนื่องจากต้องไปแข่งขันหางานใหม่กับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า



4. เรื่องสิทธิในการรักษาพยาบาล เนื่องจากกำลังพลสำรองที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ยังคงใช้สิทธิการรักษาพยาบาลโดยใช้บัตรประกันสังคม ไม่สามารถใช้สิทธิข้าราชการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ ทำให้กำลังพลสำรองมีความคาดหวังที่จะได้รับการรักษาพยาบาลโดยใช้สิทธิสวัสดิการของข้าราชการทหาร ทั้งของตนเองและของครอบครัว เหมือนกับข้าราชการประจำการทุกประการ

5. เรื่องความสามารถของกำลังพลสำรอง ในด้านการทหารยังต่ำกว่าขีดความสามารถเบื้องต้นที่กองทัพต้องการ เนื่องจากระบบการฝึกกำลังสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของกองทัพกในการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนประจำการอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้ว จะได้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ณ โรงเรียนกำลังสำรอง ศูนย์การกำลังสำรองค่ายธนะรัชต์ อำเภอบางละมุง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมทั้งสิ้น 35 วัน แต่ก็เป็นระยะเวลาที่สั้นเกินไป ทำให้เกิดช่องว่างและความไม่มั่นใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้งานสำรองในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ

6. เรื่องการพัฒนาขีดความสามารถ เนื่องจากกำลังพลสำรองต้องปรับสภาพจากพลเรือนมาเป็นทหารช่วงระยะเวลาหนึ่ง จึงขาดความเชื่อมั่นในการที่จะเป็นครูสอนให้กับนักศึกษาวิชาทหารรวมทั้งทักษะและเทคนิควิธีสอน ซึ่งต้องใช้เวลาในการฝึกตนเองอีกระยะเวลาหนึ่ง รวมถึงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้การประพฤติปฏิบัติตน การครองตนให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมทหาร จึงอาจจะต้องมีการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะให้กับกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง หรือเรียนในหลักสูตรเช่นเดียวกับทหารประจำการ

**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว**

ปัจจุบันได้มีระเบียบ คำสั่ง หลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวดังนี้

**ระเบียบ คำสั่ง และอนุมัติหลักการที่เกี่ยวข้อง**

1. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พุทธศักราช 2562

2. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พุทธศักราช 2562
3. หนังสือกรมกำลังพลทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0401/2289 ลงวันที่ 18 มิถุนายน 2562 เรื่อง ขออนุมัติแผนการดำเนินการด้านกำลังพลเกี่ยวกับกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวในกองทัพบก ซึ่งได้กำหนดแผนการดำเนินการตามกรอบงานด้านกำลังพล ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การกำหนดความต้องการและการคัดสรร การใช้และการควบคุม การพัฒนา การอนุรักษ์ และการพันราชการ รวมถึงการกำหนดยอดความต้องการบรรจุทหารอาสาห้วง 5 ปี (ปี 2563 – 2567)
4. หนังสือกรมกำลังพลทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0401/4101 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2562 เรื่อง ขออนุมัติกำหนดหลักเกณฑ์ และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งได้กำหนดหน่วยรับผิดชอบการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การสอบคัดเลือกฯ (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน) การรวบรวมหลักฐานเอกสารการบรรจุและขออนุมัติคำสั่งจ้างฯ (กรมสารบรรณทหารบก) การทำสัญญาจ้างฯ (ผู้บังคับหน่วยระดับกองพลหรือเทียบเท่า) รวมถึงคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 1335/62 ลงวันที่ 15 ตุลาคม 2562 เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวของกองทัพบก
5. หนังสือกรมกำลังพลทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0401/4085 ลงวันที่ 8 ตุลาคม 2562 เรื่อง ขออนุมัติเปิดตำแหน่งบรรจุ/จ้าง กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งสอบคัดเลือกกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ทั้งตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร และตำแหน่งนายทหารประทวน
6. หนังสือกรมกำลังพลทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0401/3957 ลงวันที่ 30 กันยายน 2562 เรื่อง ขออนุมัติกำหนดโควตาการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวที่ปฏิบัติงานครบวงจร 4 ปี เข้ารับราชการ ขออนุมัติกำหนดโควตาการบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเข้ารับราชการ เมื่อกำลังพลเหล่านี้ปฏิบัติหน้าที่ครบวงจร 4 ปี ตามสัญญาจ้าง ในสัดส่วนร้อยละ 20 (เศษปัดขึ้น) ของยอดในงบประมาณที่บรรจุ (จ้าง) เข้าปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 เป็นต้นไป เพื่อเป็นการแนวทางการเจริญเติบโตตามแนวทางการรับราชการของทหารอาสา



### สรุปหลักเกณฑ์ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุกำลังพล

1. ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน 4 ปี อาจมีการต่อสัญญาจ้างได้อีกไม่เกิน 4 ปี (รวมระยะเวลาการจ้างไม่เกิน 8 ปี)

2. ยศทหารที่ได้รับถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชาการ ดำเนินการทางวินัย และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

3. คุณสมบัติของกำลังพลสำรอง

3.1 กำลังพลสำรอง ที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของ กองทัพบก กองทัพเรือ หรือ กองทัพอากาศ

3.2 ตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตรต้องมีอายุไม่เกิน 30 ปี จ้างปฏิบัติได้จนถึงอายุ 35 ปี

3.3 ตำแหน่งนายทหารประทวนต้องมีอายุไม่เกิน 25 ปี จ้างปฏิบัติได้จนถึงอายุ 30 ปี

3.4 คุณวุฒิการศึกษา

3.4.1 การสอบบรรจุในตำแหน่งนายทหารสัญญาบัตร ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี

3.4.2 การสอบบรรจุในตำแหน่งนายทหารประทวน ต้องสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

### รายได้และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

1. การรับเงินเดือน กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่กำหนดในกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารและการให้ได้รับเงินเดือนโดยอนุโลม โดยจะได้รับเงินเดือนตามขั้นยศนั้นๆที่บรรจุ

2. เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว อาจได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยอนุโลม

3. เงินช่วยเหลือ กำลังพลสำรอง ก็ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิ์ได้รับเงินช่วยเหลือ จะต้องมมีเวลาทำงานต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องไม่เป็นผู้ถูกปลดออกหรือ



ไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยการคำนวณเงินช่วยเหลือให้คำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยเวลาทำงาน (ปี) คูณด้วย 2.5

4. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ให้กำลังพลสำรอง เขาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ตามกฎหมายว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรโดยอนุโลม

5. บำนาญพิเศษ ให้กำลังพลสำรอง เขาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษ ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการโดยอนุโลม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมซึ่งวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินงาน ของกองทัพบก มีรายละเอียดดังนี้

#### จุดแข็ง

1. โครงสร้างปัจจุบัน ช่วยให้หน่วยทหารสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีลักษณะการจัดกลุ่มงาน มีความสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีโครงสร้างของสายงานช่วยให้มีความเข้าใจและทำงานเชิงรุก ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย มีโครงสร้างการบริหารงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกัน
2. กำลังพลขององค์กรมีการจัดระเบียบวิธีการทำงานในองค์กร มีระบบการทำงานหรือวิธีการที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรภายนอกเป็นไปอย่างดีและต่อเนื่อง ทันเวลา มีการสื่อสารและประสานงานอย่างเป็นระบบได้ในระดับดี มีการปฏิบัติตามแผน มีแผนในการพัฒนาการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของบุคลากร
3. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีระบบสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีกฎระเบียบการควบคุมภายในและกระบวนการที่ใช้ในการติดตามงาน มีการประเมินผลงานบุคลากรอย่างเป็นระบบได้ชัดเจน
4. ผู้นำให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความใส่ใจกับบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ

5. มีความเหมาะสมด้านปริมาณของบุคลากร (อัตรากำลังที่เหมาะสม) ความพร้อมของบุคลากรในการตอบรับการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม มีระบบการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการพัฒนาบุคลากร (HRD)
6. บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มีความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบ มีความภูมิใจในวิชาชีพของบุคลากรและมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีค่านิยมร่วมเพื่อการสร้างความรับผิดชอบ เป็นที่ยอมรับร่วมกัน
7. บุคลากรของกองทัพบกที่มีความมั่นคงในวิชาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าชัดเจน มีสวัสดิการทั้งของตนเองและครอบครัว ทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ดี

#### จุดอ่อน

1. สายการบังคับบัญชา ไม่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยกระบวนการตัดสินใจและการควบคุมเป็นแบบรวมอำนาจ บางหน่วยงานไม่มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร ไม่มีการทำงานเชิงรุก บุคลากรไม่มีความเข้าใจกลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือไม่มีกลยุทธ์ในการสร้างความแตกต่างที่ชัดเจน
2. ไม่มีแผนปฏิบัติราชการประจำปี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สอดคล้องกัน และสอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงาน ไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติการ ไม่มีคู่มือการทำงานที่ชัดเจน (มีบางหน่วยงาน) ไม่มีการประกันคุณภาพงานอย่างชัดเจน ไม่มีการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพ
3. ผู้นำไม่กำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน
4. บุคลากรไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และหน่วยงาน ไม่มีการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ทำให้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรน้อย และทักษะของบุคลากรที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อย

#### โอกาส

1. มีความเพียงพอของงบประมาณ โดยผลกระทบของสภาพเศรษฐกิจต่อภาระงานของหน่วยงานไม่มี การพัฒนาเศรษฐกิจไม่ทำให้เกิดความวุ่นวายในการจัดการ



2. ตลาดแรงงานวิชาชีพมีความต้องการสูง โดยมีความร่วมมือขององค์กรภายนอกและโอกาสในการสร้างเครือข่ายทางราชการมีสูง มีความร่วมมือกับองค์กรภายนอกทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. นโยบายของกระทรวงกลาโหมที่สนับสนุนต่อบทบาทและความรับผิดชอบ
4. ผลของความเจริญทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่มีต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน
5. ผลของกฎหมายที่มีต่อบทบาทและหน้าที่ของหน่วยงาน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากกฎหมายที่กำหนดของรัฐต่อการบริหารของหน่วยงาน

### อุปสรรค

1. ผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่มีต่อหน่วยงาน
2. ความคาดหวังของประชาชนมีสูง
3. การเปลี่ยนแปลงผู้นำทางการเมือง/ผู้นำระดับสูงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายของหน่วยงานในอนาคต

### แนวทางการแก้ปัญหาในการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหาพร้อมทั้งสถานการณ์ปัจจุบันรวมถึงระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้แนวทางในการแก้ไขปัญหาดังนี้

1. กองทัพบกใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางทั้งทางสื่อหลักและสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ก และมีเวลาในการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้านานพอสมควรเพื่อให้ผู้ที่สนใจสมัครได้มีเวลาเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องและเตรียมความพร้อมได้ทันท่วงที รวมถึงระบุคุณสมบัติที่ต้องการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับให้ครบถ้วน
2. ควรให้ผู้สนใจสมัครได้ทางออนไลน์ หรือสมัครผ่านทางสัสดีอำเภอ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่สนใจเข้าสมัครสอบ สำหรับเอกสารหลักฐานสำคัญอื่นๆ สามารถยื่นยืนยันในภายหลังได้ เพื่อให้ได้มีเวลาในการขอเอกสารสำคัญเพื่อยื่นในวันรายงานตัว หากในวันรายงานตัวเอกสารไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้อง หรือคุณสมบัติไม่ครบถ้วนก็จะถูกตัดสิทธิ์ในทันที
3. กำลังพลสำรองที่มาสมัครสอบส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะประกอบอาชีพทหาร และมีความคาดหวังที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ

เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพ และเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว ก็จะทำให้เกิดความยากลำบากในการหางานอื่นๆ เนื่องจากมีอายุมากขึ้นยากที่จะแข่งขันหางานกับผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ทางกระทรวงกลาโหมจึงควรอำนวยความสะดวกในการเตรียมตำแหน่งงานที่น่าสนใจให้กำลังพลที่ครบสัญญาจ้างได้ประกอบอาชีพต่อไป โดยอาจเป็นการทำข้อตกลงกับบริษัทต่างๆ ที่เป็นคู่สัญญาในเรื่องต่างๆกับกระทรวงกลาโหม เพื่อเสนอตำแหน่งงานที่น่าสนใจให้กำลังพลที่ครบสัญญาจ้างได้เลือก

4. เรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับสิทธิติดเทียมกับข้าราชการประจำการ ตลอดทั้งระยะเวลาที่อยู่ในสัญญา ทั้งเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการเลื่อนยศตามวาระการครองยศในชั้นยศต่างๆ และถึงแม้ว่าจะครบกำหนดอายุสัญญา 8 ปี เมื่อปลดประจำการเป็นกองหนุนก็จะได้ยศนำหน้าชื่อเหมือนทหารประจำการที่ปลดเป็นกองหนุนเช่นเดียวกัน

5. ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้พร้อมปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากหลักสูตรเตรียมความพร้อมเบื้องต้นและหลักสูตรเฉพาะหน้าที่แล้ว ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เรียนหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ เช่นนายสิบชั้นต้น และหลักสูตรชั้นนายร้อยของเหล่าที่ตนสังกัด เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมรุ่นในการประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆในอนาคต

6. พัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้ผู้จบการศึกษาในชั้นปีที่ 3 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และผู้จบการศึกษาชั้นปีที่ 5 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมวดได้อย่างจริงจัง โดเน้นการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและภาวะผู้นำตั้งแต่ห้วงการเป็นนักศึกษาวิชาทหาร จะส่งผลให้เมื่อต้องเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้วก็จะสามารถต่อยอดความรู้เดิมและเสริมสร้างภาวะผู้นำได้อย่างไม่ยากเย็น



### บทที่ 3

## บทอภิปรายผล

จากผลการวิจัย จะพบว่ากองทัพบกได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบาย คำสั่ง ระเบียบ ต่างๆ ให้มีความทันสมัย เป็นสากล โปร่งใส เข้าถึงประชาชน และตรงตามภารกิจของ กองทัพได้อย่างดีและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์มี รายละเอียดดังนี้

สภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลสำรองไม่ทราบรายละเอียดและคุณสมบัติของผู้สมัคร รวมทั้ง สิทธิประโยชน์และหน้าที่ในการเข้ามาปฏิบัติงานอย่างละเอียดเพียงพอ และมีสื่อ ประชาสัมพันธ์ของกองทัพบกน้อย ประกอบกับระยะเวลาในการประชาสัมพันธ์มี ไม่เพียงพอ ส่งผลให้กำลังพลสำรองหลายนายที่มีความรู้ความสามารถ และมีความ ต้องการจะมาสมัคร เพื่อบรรจุ มีเวลาเตรียมตัวไม่เพียงพอ มีเอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วน และมีกำลังสำรองหลายส่วนที่ไม่สะดวกเดินทางไปสอบคัดเลือกหลายวัน ณ ส่วนกลาง จึง พลาดโอกาสในการสอบ

ด้านขวัญและกำลังใจ ในห้วงที่กำลังพลสำรองปฏิบัติหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวไม่ สามารถใช้สิทธิ์ข้าราชการในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ และกำลังพลสำรองที่มาสมัครมี ความกังวลเกี่ยวกับ อาชีพในอนาคตหากครบกำหนดสัญญาจ้างแล้วไม่ได้รับเลือกเข้าเป็น ทหารประจำการ ก็จะทำให้เกิดความยากลำบากในการหางานอื่นๆ

ในด้านการพัฒนาขีดความสามารถ เนื่องจากกำลังพลสำรองที่เข้ามาปฏิบัติงาน มีความรู้ ความสามารถในด้านการทหารยังต่ำกว่าขีดความสามารถเบื้องต้นที่กองทัพบกต้องการ ถึงแม้จะได้รับการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับกำลังพลสำรองเข้าปฏิบัติหน้าที่ ทหารเป็นการชั่วคราวแล้ว แต่หลักสูตรก็มีระยะเวลาสั้นเกินไป ทำให้เกิดช่องว่างและ ความไม่มั่นใจของผู้บังคับบัญชาในการใช้งานกำลังพลสำรองในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว ผลการวิจัยพบว่า ระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มีจุดแข็งที่มากกว่าจุดอ่อน และมีโอกาสในการดำเนินงานมากกว่าอุปสรรค ทั้งนี้ ถ้าทุก ส่วนให้ความสำคัญย่อมทำให้เกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมแก่กองทัพและประเทศชาติ ได้ต่อไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว มีโครงสร้างปัจจุบัน ช่วยให้หน่วยทหารสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ มีโครงสร้างของสายงานช่วยให้มีความเข้าใจและทำงานเชิงรุก ตามบทบาทที่ได้รับ

มอบหมาย มีโครงสร้างการบริหารงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกัน นอกจากนี้ ผู้นำให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความใส่ใจกับบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และ ผู้นำรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะการบริหารแบบมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า กองทัพบกควรใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางทั้งทางสื่อหลัก และสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ก และมีเวลาในการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าพอสมควร และให้ผู้ที่สนใจสามารถสมัครได้ทางออนไลน์ หรือสมัครผ่านทางสัสดีอำเภอ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้สนใจเข้าสมัครสอบ

ในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับสิทธิทัดเทียมกับข้าราชการประจำการ และเมื่อครบกำหนดอายุสัญญาจ้าง 8 ปี และต้องปลดประจำการเป็นกองหนุนก็ให้สามารถได้ใช้ยศปัจจุบันนำหน้าชื่อเพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจติดตัว

เรื่องการพัฒนาบุคลากร ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เรียนหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ เช่นนายสิบชั้นต้น และหลักสูตรชั้นนายร้อยของเหล่าที่ตนสังกัด เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหารในปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและภาวะผู้นำตั้งแต่ห้วงการเป็นนักศึกษาวิชาทหาร และทำให้ผู้ที่จบการศึกษา สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งของตนได้อย่างจริงจัง จะส่งผลให้เมื่อต้องเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้ว ก็จะสามารถต่อยอดความรู้เดิม และเสริมสร้างภาวะผู้นำได้อย่างไม่ยากเย็น



## บทที่ 4

### บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว อย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับระบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวอย่างมีประสิทธิภาพของกองทัพบก ซึ่งนำมาสู่บทสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้ .-

#### สรุปผลการวิจัย

กองทัพบกควรใช้ช่องทางการสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ทุกช่องทางทั้งทางสื่อหลักและสื่อโซเชียลเน็ตเวิร์ก และมีเวลาในการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้านานพอสมควรเพื่อให้ผู้ที่สนใจสมัคร ได้มีเวลาเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้อง และเตรียมความพร้อมได้ทันทั่วถึง รวมถึงแจกจ่ายละเอียดคุณสมบัติที่ต้องการและสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับให้ผู้สมัครได้ทราบอย่างครบถ้วน โดยให้ผู้สนใจสามารถสมัครได้ทางออนไลน์ หรือสมัครผ่านทางสัสดีอำเภอ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่เข้าสมัครสอบ สำหรับเอกสารหลักฐานสำคัญอื่นๆ สามารถยื่นยืนยันในภายหลังได้

กำลังพลสำรองที่มาสมัครสอบส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่จะประกอบอาชีพทหาร และมีความคาดหวังที่จะได้รับการคัดเลือกเข้าบรรจุเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพ และมีความคาดหวังที่จะได้รับการบรรจุเป็นทหารประจำการ ซึ่งเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว หากไม่ได้รับการบรรจุก็จะเกิดความยากลำบากในการหางานอื่นๆ เนื่องจากมีอายุมากขึ้นยากที่จะแข่งขันหางานกับผู้ที่อายุน้อยกว่า ทางกระทรวงกลาโหมหรือกองทัพบกจึงควรอำนวยความสะดวกในการเตรียมตำแหน่งงานที่น่าสนใจให้กำลังพลที่ครบสัญญาจ้างได้ประกอบอาชีพต่อไป โดยอาจจะเป็นการทำข้อตกลงกับบริษัทต่างๆ ที่เป็นคู่สัญญาในเรื่องต่างๆกับกระทรวงกลาโหมหรือกองทัพบก เพื่อเสนอตำแหน่งงานที่น่าสนใจให้กำลังพลที่ครบสัญญาจ้างได้พิจารณาสมัครงานต่อไป

สำหรับเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้รับสิทธิทัดเทียมกับข้าราชการประจำการ ตลอดทั้งระยะเวลาที่อยู่ในสัญญา ทั้งเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงการเลื่อนยศตามวาระการครองยศในชั้นยศต่างๆ และ

ถึงแม้ว่าจะครบกำหนดอายุสัญญา 8 ปี เมื่อปลดประจำการเป็นกองทุนก็ควรจะได้ยศ  
 นำหน้าชื่อเหมือนทหารประจำการที่ปลดเป็นกองทุนเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้ในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ที่เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อให้  
 พร้อมปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจากหลักสูตรเตรียมความพร้อมเบื้องต้นและหลักสูตรเฉพาะ  
 หน้าที่แล้ว ควรให้ผู้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวได้เรียนหลักสูตรตามแนวทางรับ  
 ราชการ เช่นนายสิบชั้นต้น และหลักสูตรชั้นนายร้อยของเหล่าที่ตนสังกัด เพื่อเป็นการ  
 สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมรุ่นในการ  
 ประสานงานและเชื่อมความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานด้านอื่นๆในอนาคต

ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้ผู้จบการศึกษาในชั้นปีที่ 3  
 สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บังคับหมู่ และผู้จบการศึกษาชั้นปีที่ 5 สามารถปฏิบัติงาน  
 ในตำแหน่งผู้บังคับหมวดได้อย่างจริงจัง โดยเน้นการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติ  
 มากกว่าทฤษฎี เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและภาวะผู้นำตั้งแต่ห้วงการเป็นนักศึกษาวิชา  
 ทหาร จะส่งผลให้เมื่อต้องเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแล้วก็จะสามารถต่อยอด  
 ความรู้เดิม และเสริมสร้างภาวะผู้นำได้อย่างไม่ยากเย็น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

เมื่อกองทัพบกได้ดำเนินการรับสมัคร ฝึกอบรม และนำกำลังพลดังกล่าวมาปฏิบัติงานใน  
 ตำแหน่งต่างๆที่ได้รับมอบหมายแล้ว ควรวิจัยต่อว่า กำลังพลที่เข้ามามีทัศนคติที่ตรงตามที่  
 กองทัพต้องการหรือไม่ โดยมีการประเมินผลจากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริม  
 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่อไป สำหรับกำลังพลที่มีขีดความสามารถ ซึ่งสามารถ  
 ตอบสนองต่อแผนยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างเป็นรูปธรรม



## เอกสารอ้างอิง

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). *การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ผู้รับผิดชอบการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- दनัย เทียนพุดม. (2543). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวิศักดิ์ สุททวาทีน. (2551). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทีพี เอ็นเพรส.
- บุญทัน ดอกไธสง และเอ็ด สาระภูมิ. (2548). *ประสิทธิภาพการบริหารบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทิพย์อักษร.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2542). *หลักและทฤษฎีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ระเบียงทอง. (2555).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)*.

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ	พันเอก ปรีวิทย์ สุทธิโมกษ์
วัน เดือน ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2515
ประวัติการศึกษา	
พุทธศักราช 2539	ศิลปศาสตร์บัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า
พุทธศักราช 2548	หลักสูตรหลักประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก
ประวัติการทำงาน	
พุทธศักราช 2552	ผู้บังคับหน่วยฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จังหวัดทหารบกชุมพร
พุทธศักราช 2555	ผู้บังคับกองพันทหารปืนใหญ่ที่ 25 กรมทหารปืนใหญ่ที่ 5
พุทธศักราช 2561	ผู้บังคับศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 42
ตำแหน่งปัจจุบัน	
พุทธศักราช 2563	รองเสนาธิการ มณฑลทหารบกที่ 42



