

แนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทน
ของทหารอาสา

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย


พันเอก สุวัฒน์ เพชรตะกั่ว
ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา
โดย พันเอก สุวัฒน์ เพชรตะกั่ว
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ธัชกร ภูวพัฒน์ดล

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2565 และเห็นชอบให้เป็น
เอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ดีมาก**

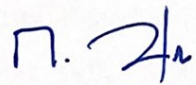
พลตรี 
(วิชาติ เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

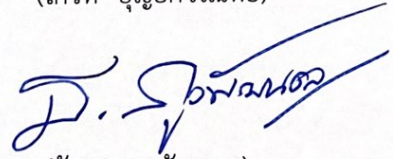
คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก 
(เอกาจ ชันตี)

ประธานกรรมการ

พันเอก 
(โกวิท บุญยกิจไฉนทัย)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก 
(ธัชกร ภูวพัฒน์ดล)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พັນเอก สุวัฒน์ เพชรตะกั่ว
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา
วันที่	กันยายน 2565 จำนวนคำ: 9,219 จำนวนหน้า: 28
คำสำคัญ	สิทธิประโยชน์, ค่าตอบแทน, ทหารอาสา
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

ปัญหากำลังพลสำรองและทหารกองหนุนขาดความสนใจสมัครสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา เนื่องจากสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม โดยการบรรจุทหารอาสายังได้จำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการของกองทัพบก อันจะส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิรูประบบงานกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายในการปรับลดอัตรากำลังทหารประจำการลง ด้วยการทดแทนการบรรจุทหารอาสา เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีอายุน้อย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ การวิจัยในเรื่องแนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา นั้น มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อค้นคว้าข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา กับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของกำลังพลของกองทัพบกประเภทอื่น และศึกษาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม โดยได้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ด้วยการนำองค์ความรู้และทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม ในเรื่องการแต่งตั้งยศ เงินช่วยเหลือ สวัสดิการ รักษาพยาบาล บ้านพัก/ค่าเช่าบ้าน บำเหน็จพิเศษ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุนในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา

ABSTRACT

AUTHOR: Colonel Suwat Pettakua

TITLE: Guidelines for the development of benefits and compensation of the militiamen.

DATE: September, 2022 **WORD COUNT:** 9,219 **PAGES:** 28

KEY TERMS: benefits, compensation, militiamen

CLASSIFICATION: Unclassified

The problem of reserve personnel and reserve soldiers is not interested in applying for the Volunteer Qualification Examination. This is because the benefits and compensation are not yet able to generate appropriate incentives. The number of militiamen was not enough to meet the needs of the Army. This will result in inability to respond to the Ministry of Defense's personnel system reforms. The Ministry of Defense has set the goal of reducing the rate of military personnel stationed down by replacing the recruiting of militiamen to get healthy young soldiers. This research, Guidelines for the development of benefits and compensation of the militiamen, has 3 objectives as follows to research the benefits and compensation of the militiamen, to analyze the differences between the benefits and compensation of militiamen and other types of Army personnel, and to study the benefits and compensation of the militiamen that are sufficient and appropriate. The strategic environment that affects the problems and solutions are examined to meet the research's objectives. This research combines the knowledge and the related theories as a guideline to develop the benefits and compensation of the militiamen that are sufficient and appropriate which able to incentivize the reserve personnel and reserve soldiers to take the Volunteer Qualification Examination.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเชิงยุทธศาสตร์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา” ผู้วิจัยหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกกำลังพลสำรองและทหารกองหนุนซึ่งมีจำนวนมากเข้าเป็นทหารอาสา เนื่องจากสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนสามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมได้ และต่อยอดให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพในอนาคตต่อไป

ขอขอบพระคุณผู้สนับสนุนและให้ข้อเสนอแนะต่องานวิจัยนี้ ได้แก่ พันเอก โกวิท บุญยกิจโณทัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา, พันเอก รัชกร ภูวพัฒน์ดล อาจารย์ที่ปรึกษา และ พ.อ. ฉกาจ ชันดี ประธานคณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล ที่ให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยนี้ รวมทั้งเอกสารงานวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ศึกษาไว้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมความคิดและพัฒนางานวิจัยนี้ขึ้นมาได้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในวิทยาลัยการทัพบกนี้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเอาความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกองทัพบกและประเทศชาติต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	8
สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา	8
ความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา กับของกำลังพลกองทัพบกประเภทอื่น.....	11
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ	13
แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา ..	14
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	18
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน.....	21
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ.....	23
บทที่ 4 บทสรุป	26
สรุปผลการวิจัย	26
ข้อเสนอแนะ	27
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กำลังพลสำรองถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ในการหมุนเวียนคนหนุ่มเข้ามาอยู่ในระบบบัญชีการเตรียมกำลังคนของประเทศตามห่วงอายุที่กำหนด เพื่อสนับสนุนระบบเตรียมความพร้อมของประเทศ หากเกิดภัยคุกคามที่ต้องใช้กำลังขนาดใหญ่และสนับสนุนการช่วยเหลือประชาชนกันเอง ยามเกิดภัยทางธรรมชาติ ซึ่งนับวันจะขยายวงกว้างและทวีความรุนแรงมากขึ้น

กำลังพลสำรอง¹ หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่ง ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง และทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยรับราชการในกองประจำการจนครบกำหนดหรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว หมายความว่า กำลังพลสำรองที่กระทรวงกลาโหมออกประกาศกำหนดให้ทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร หรือนายทหารประทวน หรือพลทหารประจำการ เป็นการชั่วคราว เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งมีใช้อาสาสมัครทหารพราน โดยให้เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “ทหารอาสา”

สิทธิประโยชน์ หมายถึง ประโยชน์ที่ได้ตามสิทธิ คือสิ่งที่เป็นผลดีที่กำลังพลพึงจะได้รับตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย สัญญา ข้อบังคับ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล เช่น การระบุสิทธิประโยชน์เป็นค่าเช่าบ้าน การรักษาพยาบาล

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่จ่ายให้กับกำลังพลเพื่อทดแทนการทำงานของกำลังพล ซึ่งอาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ การให้เป็นตัวเงินอาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินชดเชย บำเหน็จ บำนาญ ส่วนการให้ในลักษณะไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการ หรือการให้บริการ เช่น รถรับส่ง การประกันต่างๆ

การรับสมัครทหารอาสาเป็นส่วนหนึ่งของการเดินหน้าปฏิรูปกองทัพในระบบงานกำลังพล ที่ตราไว้ใน พ.ร.บ.กำลังสำรอง พ.ศ.2558 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่เคยเป็นทหารหรือมีรายชื่อในบัญชีกำลังสำรอง สามารถสมัครเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยการหมุนเวียนกำลังพลสำรองเข้ามาเสริมกำลังประจำการที่อยู่ระหว่างปรับลดลง จะสามารถลดภาระงบประมาณของประเทศ โดยเฉพาะงบประมาณด้านกำลังพล

ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563 พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการปฏิรูปกองทัพและส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ให้นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว และนำข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุราชการ เพื่อทดแทนการบรรจุกำลังทหารประจำการ

กระทรวงกลาโหมได้ประกาศเรื่องการรับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งระบุว่า “ด้วยกระทรวงกลาโหมประสงค์จะรับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว(ทหารอาสา) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการในการป้องกันและรักษาความมั่นคงหรือรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ ซึ่งเป็นการเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของทหารประจำการให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 4/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2551 จึงออกประกาศกำหนดให้กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รับบุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว”

ตามที่กระทรวงกลาโหมได้ปฏิรูประบบงานกำลังพล โดยตั้งเป้าหมายในการปรับลดอัตรากำลังทหารประจำการลง จากเงื่อนไขไม่เพิ่มจำนวนข้าราชการและงบประมาณ ด้วยการทดแทนการบรรจุทหารอาสา เพื่อให้ได้กำลังพลที่มีอายุน้อยร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ สำหรับความคืบหน้าการนำทหารอาสาบรรจุในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบนั้น ได้เริ่มดำเนินการสัญญาจ้างแล้วตั้งแต่ เม.ย. ของปีงบประมาณ 63

โดยดำเนินการในรูปแบบสัญญาจ้างระยะเวลา 4 ปี และสามารถต่อสัญญาได้ แต่รวมระยะเวลาแล้วไม่เกิน 8 ปี ดังนี้

1. ในปีงบประมาณ 2563 กองทัพบกได้เริ่มนำทหารอาสา บรรจุในหน่วยภูมิภาค ได้แก่ มทบ. โดยมีอัตรานายทหารสัญญาบัตร 64 อัตรา ผ่านการสอบคัดเลือก 64 คน และมีอัตรานายทหารประทวน 179 อัตรา ผ่านการสอบคัดเลือก 164 คน

2. ในปีงบประมาณ 2564 ขยายผลการบรรจุไปสู่หน่วยกำลังรบ และสนับสนุนการรบ ตามนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม โดยพบว่ามีจำนวนผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกฯ ในส่วนของอัตรานายทหารประทวนน้อยกว่าจำนวนอัตราที่ต้องการ ทำให้การบรรจุจ้างทหารอาสาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีอัตรานายทหารสัญญาบัตร 63 อัตรา มีจำนวนผู้เข้ารับการสอบคัดเลือก 164 คน ผ่านการสอบคัดเลือก 63 คน และอัตรานายทหารประทวน 179 อัตรา มีจำนวนผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกในส่วนอัตรานายทหารประทวนเพียง 137 คน ผ่านการสอบคัดเลือก 106 คน

3. ในปีงบประมาณ 2565 มียอดความต้องการจำนวนทั้งสิ้น 380 อัตรา แบ่งเป็นอัตรานายทหารสัญญาบัตร 80 อัตรา ผ่านการสอบคัดเลือกและมารายงานตัว 80 คน และอัตรานายทหารประทวน 374 อัตรา ผ่านการสอบคัดเลือกและมารายงานตัว 143 คน

ประเภท	จำนวนอัตรารับสมัคร	จำนวนผู้สมัคร
นักเรียนนายสิบทหารบก	2,500	13140
กองหนุน(เหล่า ร., ม, ป, ข. ส.)	200	664
สัตต	80	3160
ทหารอาสา	300	215

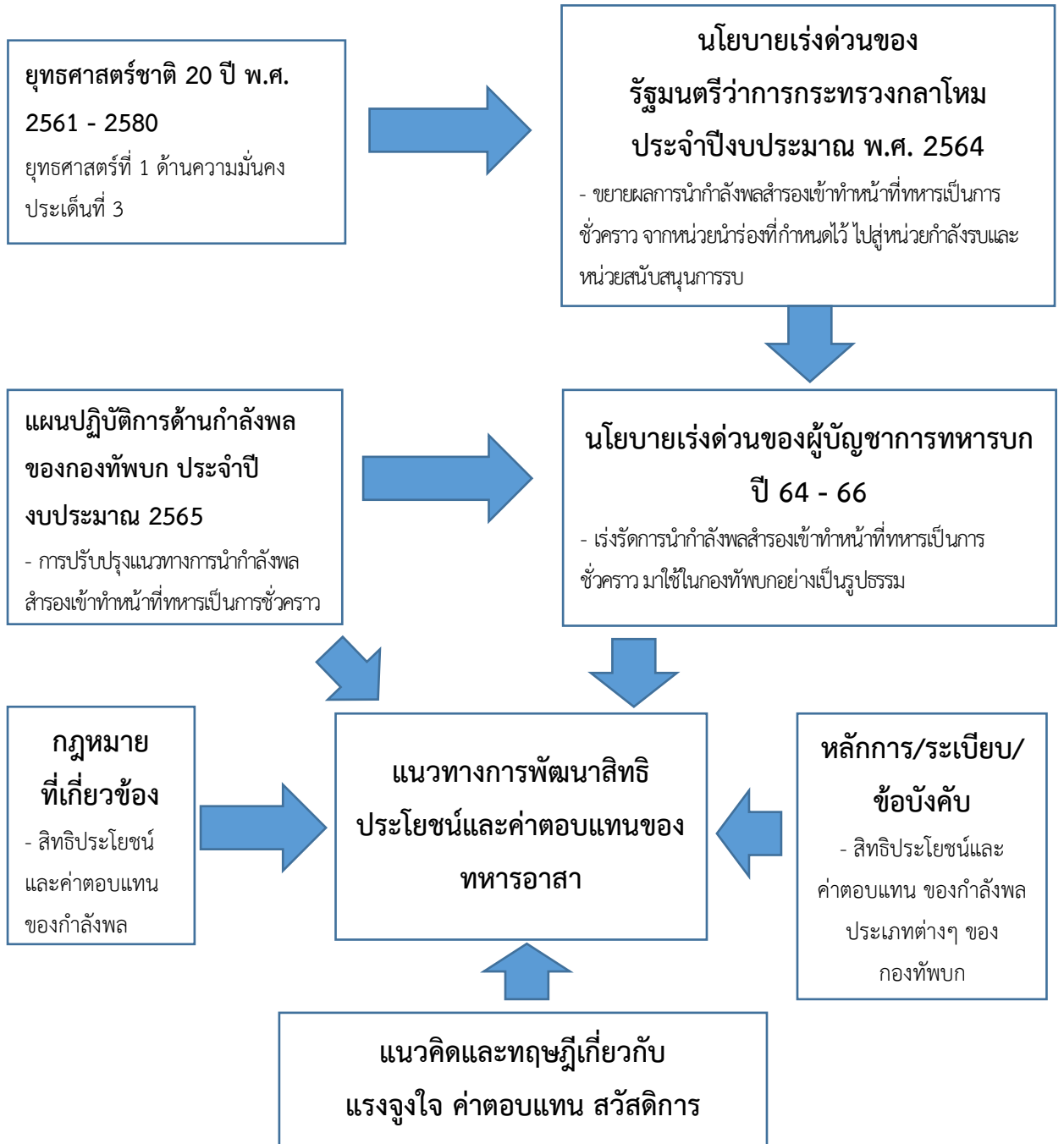
ตาราง แสดงข้อมูลผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าเป็นนายทหารประทวนของกองทัพบกประจำปีงบประมาณ 2565 (ข้อมูลจากศูนย์อำนวยการรับสมัครสอบและรับสมัครทหารออนไลน์ กองทัพบก ณ วันที่ 13 ธ.ค. 64)

โดยสรุป กำลังพลสำรองและทหารกองหนุนซึ่งมีจำนวนมาก สนใจสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก นายทหารประทวนจากพลเรือนและกองหนุน และเจ้าหน้าที่สี่สตี แต่ขาดความสนใจในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา เนื่องจากสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อค้นคว้าข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา
2. เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา กับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของกำลังพลของกองทัพบกประเภทอื่น
3. เพื่อศึกษาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุน ในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยการทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และ หลักการ/ระเบียบ/ข้อบังคับ/กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล จากนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม นโยบายของ ผู้บัญชาการทหารบก แผนปฏิบัติการด้านกำลังพลของกองทัพบก หลักการ/ระเบียบ/ ข้อบังคับ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลการรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุทหารอาสา ในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบของกองทัพบก โดยใช้ฐานข้อมูลของกรมกำลังพล ทหารบก รวมถึงรวบรวมข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อรวบรวมข้อมูลมาแล้วจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการ วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล เพื่อแยกแยะให้เห็นถึงส่วนประกอบและความสำคัญระหว่าง ส่วนประกอบต่างๆ โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นแนวทาง
3. การสังเคราะห์ข้อมูล นำผลการศึกษาในเรื่องต่างๆ มาประมวลผลและทำการ สังเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุปและหาแนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของ ทหารอาสา เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุนในการเข้ารับการ คัดเลือก

รายการปฏิบัติ	ปี 2564		ปี 2565				
	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1. พัฒนาและเสนอโครงสร้างวิจัย	→						
2. เก็บรวบรวมข้อมูล		→					
3. วิเคราะห์ข้อมูล			→				
4. การสรุปและอภิปรายผล					→		
5. การจัดทำรายงานวิจัย และรูปเล่มวิจัย							→

ภาพที่ 2 แผนการดำเนินการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รับทราบข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของกำลังพลของทหารอาสา
2. ได้รับทราบสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่มีความแตกต่างกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของกำลังพลของกองทัพบกประเภทอื่น
3. ได้แนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุนในการเข้ารับการคัดเลือก

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

จากปัญหากำลังพลสำรองและทหารกองหนุนซึ่งมีจำนวนมาก ไม่สนใจสมัครและเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา แต่มีความสนใจในการสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก นายทหารประทวนจากพลเรือนและกองหนุน และเจ้าหน้าที่สัสดีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสายังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมได้ จึงวิเคราะห์กันว่าข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา ความแตกต่างกับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของกองทัพประเภทอื่น เพื่อศึกษาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุน ในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา

สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา

1. การแต่งตั้งยศทหาร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน² ได้แก่

1.1 การแต่งตั้งยศ ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็นยศทหารชั่วคราว เพื่อใช้ในการปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย และการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

1.2 การเลื่อนยศ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร

1.3 หลักสูตรการฝึก กำหนดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทหารอาสา มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผนของทางราชการ ความสามารถด้านการทหารเบื้องต้น ทักษะ ทักษะ และสมรรถภาพร่างกาย พร้อมทั้งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินผลการฝึกให้เลิกจ้าง ทั้งนี้ หลักสูตรการฝึกและวิธีการประเมินผลให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการทหารอาสา ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่โปร่งใส เป็นธรรม มีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้

พัฒนาประสิทธิภาพและบริหารจัดการ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลปีละสองวงรอบ (รอบที่ 1 ตุลาคม ถึง มีนาคม รอบที่ 2 เมษายน ถึง กันยายน) และให้นำผลการประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง

1.5 ระยะเวลาสัญญาจ้าง สัญญาจ้างกำหนดคราวละไม่เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้างงานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี เว้นบุคคลผู้นั้นมีอายุครบ 35 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งชั้นสัญญาบัตร และครบ 30 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร ให้ถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุดลง

1.6 การเลิกจ้าง สัญญาจ้างของทหารอาสา สิ้นสุดลงเมื่อ 1.ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการฝึกหลักสูตรเตรียมความพร้อม 2.ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง 3.ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนด 4.เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ 5.ถูกไล่ออกเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง 6.ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7.เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบหรือตามข้อกำหนดของส่วนราชการหรือตามสัญญาจ้าง

1.7 การต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อส่งจ้างต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจากที่ได้รับอยู่เดิม

2. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทน³

2.1 เงินเดือน จ่ายตอบแทนเป็นรายเดือน โดยใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการและนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม⁴ ที่แนบท้ายกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร เป็นการชั่วคราวโดยอนุโลม สำหรับการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการทหาร โดยอนุโลม

2.2 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว⁵ เงินที่จ่ายเพื่อช่วยเหลือการครองชีพเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยอนุโลม

2.3 เงินช่วยเหลือ² เงินที่จ่ายเมื่อปฏิบัติงานครบระยะเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดและออกจากงาน โดยจ่ายครั้งเดียว ซึ่งการมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือต้องมีเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี และต้องไม่เป็นผู้ถูกปลดออก หรือไล่ออก เนื่องจากกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ทั้งนี้ การคำนวณเงินช่วยเหลือ ให้คำนวณจากเงินเดือนเดือนสุดท้าย คูณด้วยเวลาทำงาน(ปี) คูณด้วย 2.5

2.4 เงินช่วยการศึกษาบุตร⁶ มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ตามกฎหมายว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร โดยอนุโลม

2.5 บำนาญพิเศษ⁷ มีสิทธิได้รับบำนาญพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ โดยอนุโลม

2.6 สวัสดิการรักษายาบาล⁸ มีสิทธิได้รับการรักษายาบาลตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า

2.7 สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับประกอบด้วย เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าฝ่าอันตราย⁹ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ¹⁰ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี้ยประชุม ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม¹¹ เบี้ยเลี้ยงทหาร ค่าเบี้ยเลี้ยงสนาม ค่าเสปียงสนาม เงินช่วยเหลือในการทำศพ¹²

3. การเพิ่มคะแนนสอบและโควตาในการเข้ารับราชการในกองทัพบก

3.1 กำหนดคะแนนเพิ่มร้อยละ 3-5 (แล้วแต่กรณี) ให้กับทหารอาสา ในสอบเข้ารับราชการในกองทัพบก ในลักษณะเดียวกับกำลังพลประเภทอื่น

3.2 กำหนดคะแนนเพิ่มร้อยละ 2-10 (แล้วแต่กรณี) ให้กับบุตรของทหารอาสา ในสอบเข้ารับราชการในกองทัพบก ในลักษณะเดียวกับบุตรของกำลังพลประเภทอื่น

3.3 กำหนดโควตาเข้ารับราชการในกองทัพบก ให้กับทหารอาสา ร้อยละ 20 ของจำนวนทหารอาสาในรุ่นปีนั้นๆ เมื่อครบกำหนดการปฏิบัติงานตามสัญญา 4 ปี

ความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาบกกำลังพล
กองทัพบกประเภทอื่น

สิทธิประโยชน์และ ค่าตอบแทน	ทหารอาสา	ทหารประจำการ
1. การแต่งตั้งยศ	ยศทหารที่ได้รับแต่งตั้งถือเป็น ยศทหารชั่วคราว เมื่อจบ ภารกิจ ต้องให้กลับไปใช้ยศ เดิม (เช่น ว่าที่ ร.ต.) หรือคำ นำหน้านามเดิม	เมื่อออกจากราชการหรือเกษียณ จะดำรงยศที่ได้รับนั้นไว้ ¹³ <u>ยกเว้น</u> ถูกถอดยศ กรณีทหาร กระทำความผิดร้ายแรง
2. ระยะเวลาสัญญาจ้าง ,การเลิกจ้าง	สัญญาจ้างกำหนดคราวละไม่ เกิน 4 ปี รวมระยะเวลาจ้าง งานแล้วต้องไม่เกิน 8 ปี ²	รับราชการจนอายุครบ หกสิบปี ⁴
3. เงินช่วยเหลือ/ บำเหน็จบำนาญ	จ่ายช่วยเหลือ เมื่อออกจาก งาน โดยจ่ายครั้งเดียว ซึ่งต้อง มีเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่ น้อยกว่า 2 ปี ² การคำนวณเงินช่วยเหลือ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย X ด้วย เวลาทำงาน(ปี) คูณด้วย 2.5	ได้รับบำเหน็จบำนาญ ตาม พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ¹⁴ โดยคำนวณ ดังนี้ - กรณี <u>ไม่เป็นสมาชิก กบข.</u> บำเหน็จ = เงินเดือนเดือน สุดท้าย X เวลาราชการ บำนาญ = <u>เงินเดือนเดือน</u> <u>สุดท้าย x เวลาราชการ /50</u> - กรณี <u>เป็นสมาชิก กบข.</u> บำเหน็จ = เงินเดือนเดือน สุดท้าย X เวลาราชการ บำนาญ = <u>เงินเฉลี่ย 60 เดือน</u> <u>สุดท้าย x เวลาราชการ /50</u>

4. สวัสดิการ รักษาพยาบาล	โครงการหลักประกันสุขภาพ ถ้วนหน้า ⁸	สวัสดิการรักษายาบาล ข้าราชการและครอบครัว ¹⁵ ตาม ระเบียบกระทรวงการคลังว่า ด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
5. การส่งเสริมการออม เงินในระยะยาวเพื่อใช้ จ่ายเมื่อออกจากราชการ	ไม่ได้เข้าร่วมกองทุนบำเหน็จ บำนาญข้าราชการหรือ กองทุนประกันสังคม	กองทุนกองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ ¹⁶
6. บ้านพัก/ค่าเช่าบ้าน	ไม่มีสิทธิพักอาศัยในบ้านพัก ข้าราชการ และไม่มีสิทธิใน การเบิกค่าเช่าบ้าน	ค่าเช่าบ้าน ¹⁷ ตามระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการ เบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้าน ข้าราชการ
7. บำเหน็จพิเศษ	ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา ปูนบำเหน็จพิเศษ	มีสิทธิได้รับการพิจารณาปูน บำเหน็จพิเศษกรณีข้าราชการ และทหารกองประจำการ เสียชีวิต หรือปลดทุพพลภาพ จากการปฏิบัติหน้าที่ ¹⁸
8. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณา ขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ สำหรับข้าราชการ(ตาม ระยะเวลารับราชการ)	ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ พนักงานราชการ มีสิทธิได้รับ การพิจารณาขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ¹⁹ (ตาม ระยะเวลารับราชการ)

โดยสรุปทหารอาสาได้รับสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนน้อยกว่าทหารประจำการ
ในเรื่อง ยศทหาร, เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน, สวัสดิการรักษายาบาล, เงินสะสมเข้า
กองทุนการออมฯ, บ้านพักหรือค่าเช่าบ้าน, บำเหน็จพิเศษ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุน ในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา จากทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer)

1. **ด้านร่างกาย** ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน
2. **ด้านความปลอดภัยและมั่นคง** ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. **ด้านความผูกพันหรือการยอมรับ** ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับหรือความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น
4. **ด้านการยกย่อง** ความต้องการการยกย่องหรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ
5. **ด้านความสำเร็จในชีวิต** ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง
6. **ด้านสัมพันธภาพ** ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม)
7. **ด้านความเจริญก้าวหน้า** ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ทางเลือกในแนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา กับกำลังพลกองทัพบกประเภทอื่น และสภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถวิเคราะห์ทางเลือก โดยนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ มาใช้ในการกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ ดังนี้

ทางเลือกที่ 1 แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา

1. **การแต่งตั้งยศ** หลักเกณฑ์การแต่งตั้งยศ แก่ทหารอาสา เมื่อหมดสัญญาจ้างกองทัพบกควรดำรงยศที่ได้รับนั้นไว้โดยไม่ควรขอยศคืน ซึ่งการขอยศคืนจะส่งผลทหารอาสาต้องให้กลับไปใช้ยศเดิม (ว่าที่ ร.ต.) หรือ คำนำน้าหน้า (นาย นาง นางสาว) อีกทั้งการขอยศคืนแล้วกลับคืนสภาพสรรพนามเรียกนำหน้า จะทำให้ทหารอาสาเกิดความรู้สึกเหมือนว่า “ถูกถอดยศ” ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้กับกรณีทหารกระทำผิดร้ายแรง โดยหากไม่เปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ดังกล่าว อาจจะทำให้ขาดแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารอาสา และขาดขวัญกำลังใจในระหว่างการปฏิบัติงานเมื่อเข้าสู่ระบบแล้ว รวมทั้งอาจทำให้เกิดปัญหาการบังคับบัญชาตามสายงาน เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาหลายคน (มีอย่างน้อยกว่า) รู้สึกว่าเมื่อหมดสัญญาจ้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นทหารอาสาส่วนใหญ่จะต้องถูกถอดยศเป็นบุคคลธรรมดา (ไม่มียศทหารนำหน้า) และหากทหารอาสาเหล่านั้น สอบคัดเลือกรับเป็นข้าราชการทหารอาจะมีชั้นยศต่ำกว่าตนก็ได้

2. **เงินช่วยเหลือ** เงินเดือนของทหารอาสาซึ่งใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการทหารฯ เป็นการชั่วคราวโดยอนุโลมนั้น น้อยเกินไป เนื่องจากข้าราชการทหารเริ่มต้นด้วยอัตราเงินเดือนน้อย และจะเพิ่มขึ้นมากเมื่อเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามทหารอาสาปฏิบัติงานตามสัญญาเพียง 4 ปี และอัตราเงินเดือนเริ่มต้นเดียวกันกับข้าราชการทหาร ดังนั้น เพื่อทุนสำหรับการประกอบอาชีพใหม่ และเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลสำรองและทหารกองหนุน สนใจในการเข้าร่วมการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสามากขึ้น จึงควรเพิ่มให้ได้รับเงินช่วยเหลือหลังครบสัญญาจ้าง 4 ปี ให้มากขึ้นจากเดิม 2.5 เท่า เป็น 5 เท่า

3. **สวัสดิการรักษายาบาล** สิทธิการรักษาพยาบาลของทหารอาสาได้รับตามโครงการหลักประกันสุขภาพทั่วหน้า เหมือนกับประชาชนทั่วไป ซึ่งไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ดังนั้น

ในระหว่างที่ทหารอาสาปฏิบัติงานตามสัญญาเพียง 4 ปี ควรได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาล โดยกองทุนประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน เป็นหลักประกันตน ในการดำรงชีพ ทั้งสามารถดำรงความต่อเนื่องของกองทุนประกันสังคมจากก่อนมาปฏิบัติราชการ และกรณีออกจากการปฏิบัติราชการ เมื่อกลับไปทำงานเอกชน การนับเวลาประกันตนต่อเนื่อง ซึ่งสิทธิที่ได้รับครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต การสงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างาน

4. **บ้านพัก/ค่าเช่าบ้าน** ข้าราชการทหารและครอบครัวจะได้รับสิทธิเข้าพักอาศัยในบ้านพักของหน่วย โดยเฉพาะหน่วยที่มีการจัดแบบ อจย. จะมีการจัดเตรียมบ้านพักตามอัตรากำลังพลของหน่วยไว้อยู่แล้ว ดังนั้นการที่ จึงควรได้รับสิทธิพักอาศัยในบ้านพักของหน่วยในลักษณะเดียวกับทหารประจำการ อีกทั้งควรได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านในกรณีที่จำเป็นต้องเช่าอยู่อาศัยจริง เพื่อบรรเทาความเดือนร้อน จากเงินเดือนที่ได้รับจากการบรรจุใหม่ยังน้อย อีกทั้งค่าเช่าที่พักอาศัยมีราคาสูง

5. **บำเหน็จพิเศษ** ตามที่ทหารอาสา ได้เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนในอัตราของทหารประจำการ ซึ่งอาจได้รับอันตรายจนเสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเวลาเหตุฉุกเฉินและในเวลาปกติ จึงควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จพิเศษ ในลักษณะเดียวกับ ข้าราชการและทหารกองประจำการ

6. **เครื่องราชอิสริยาภรณ์** ทหารอาสาได้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และ หน้าที่ทดแทนทหารประจำการ ตามสัญญาการปฏิบัติงาน 4 ปี ดังนั้น จึงได้ประกอบคุณงามความดีเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ ประชาชน ในลักษณะเดียวกับ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ จึงควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ(ตามระยะเวลารับราชการ) เพื่อความภาคภูมิใจ และเป็นเกียรติยศแก่ตนเองและวงศ์ตระกูล

ทางเลือกที่ 2 แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา

1. **การแต่งตั้งยศ** หลักเกณฑ์การแต่งตั้งยศ แก่ทหารอาสา เมื่อหมดสัญญาจ้างกองทัพควรดำรงยศที่ได้รับนั้นไว้โดยไม่ควรขอยศคืน เช่นเดียวกับทางเลือกที่ 1

2. **ค่าตอบแทน** เงินเดือนของทหารอาสาซึ่งใช้อัตราเงินเดือนตามบัญชีอัตราเงินเดือน ข้าราชการทหารฯ เป็นการชั่วคราวโดยอนุโลมนั้น อัตราเงินเดือนน้อยเกินไป เนื่องจาก

ข้าราชการทหารเริ่มต้นด้วยอัตราเงินเดือนน้อย และจะเพิ่มขึ้นมากเมื่อเวลาการปฏิบัติงานมากขึ้น อย่างไรก็ตามทหารอาสาปฏิบัติงานตามสัญญาเพียง 4 ปี และอัตราเงินเดือนเริ่มต้นเดียวกันกับข้าราชการทหาร ดังนั้นจึงควรได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการทหารทั่วไปประมาณร้อยละ ๒๐ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลสำรองและทหารกองหนุน สนใจในการเข้าร่วมการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสามากขึ้น

3. ทหารอาสาได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ทดแทนทหารประจำการ ซึ่งได้เสี่ยงอันตราย และประกอบคุณงามความดีเป็นประโยชน์ต่อกองทัพและประเทศชาติ ประชาชนเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร ดังนั้นในห้วงเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง 4 ปี จึงควรให้ได้รับสิทธิในลักษณะเดียวกับทหารประจำการ คือ **สวัสดิการรักษายาบาลของข้าราชการ** ซึ่งจะครอบคลุมการรักษาพยาบาลของครอบครัวด้วย, สิทธิได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จพิเศษ, สิทธิพักอาศัยในบ้านพักของหน่วยหรือสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้าน และสิทธิได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ(ตามระยะเวลารับราชการ)

แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา

แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุน ในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา นั้น จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ทางเลือกในการสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุนในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสาที่เป็นไปได้ จึงได้พิจารณาเลือกแนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาทางในเลือกที่ 1 ซึ่งเพียงพอและเหมาะสม สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. **การแต่งตั้งยศ** เมื่อหมดสัญญาจ้างกองทัพควรดำรงยศของทหารอาสาที่ได้รับนั้นไว้โดยไม่ควรขอยศคืน
2. **เงินช่วยเหลือ** ควรเพิ่มให้ได้รับเงินช่วยเหลือหลังครบสัญญาจ้าง 4 ปี ให้มากขึ้น จากเดิม 2.5 เท่า เป็น 5 เท่า

3. **สวัสดิการรักษายาบาล** ควรให้ได้รับสวัสดิการรักษายาบาล โดยกองทุนประกันสังคม
4. **บ้านพัก/ค่าเช่าบ้าน** ควรได้รับสิทธิพักอาศัยในบ้านพักของหน่วยหรือได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านในกรณีที่จำเป็นต้องเช่าอยู่อาศัยจริง
5. **บำเหน็จพิเศษ** ควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จพิเศษ
6. **เครื่องราชอิสริยาภรณ์** ควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ(ตามระยะเวลารับราชการ)

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อมทั้งทางด้านยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการกำลังพล จึงนำมาซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหา ด้วยการนำองค์ความรู้ และ ทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมากำหนดเป็นแนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของ ทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหาร กองหนุนในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสานั้น แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ที่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา และค้นคว้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบ่งหัวข้อออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theories of Motivation)

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมาก ทฤษฎีเบื้องต้นที่สำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับ สูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการ อื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

1.4 ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิตมาสโลว์ กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น และจะไม่มีการข้ามขั้น แต่การตอบสนองในแต่ละขั้นไม่จำเป็นต้องได้รับเต็มจำนวนแต่ต้องได้รับบ้าง เพื่อเป็นบันไดนำไปสู่การพัฒนาความต้องการในระดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทน การบริหารจัดการค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความอ่อนไหว เพราะได้รับผลมาจากทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก จะเป็นตัวกำหนดความเหมาะสมในการจ่ายค่าตอบแทนควรอยู่ที่ระดับใด ให้สอดคล้องกับสถานะปัจจุบันในด้านต่างๆ ประเภทงานที่รับผิดชอบ ทักษะความรู้ และผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทนภายนอก

1. ระดับค่าตอบแทน คือในการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรทั่วไป โดยส่วนใหญ่จะดูจากองค์กรอื่นที่เป็นอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน หรือพื้นที่เดียวกัน หรือใกล้เคียงกัน อาจจะจ่ายในอัตราที่ต่ำกว่าในช่วงแรก หรือช่วงทดลองงาน แต่เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็อาจจะได้รับการปรับค่าตอบแทนตามความเหมาะสมต่อไป ส่วนด้านการจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ที่ตรงกับความต้องการขององค์กรเข้ามาสมัครงาน หรือร่วมงานกับองค์กร การกำหนดอัตราค่าตอบแทนก็ควรอยู่ในอัตราที่เหมาะสมมีความน่าสนใจ แต่ในบางกรณีหรือบางตำแหน่งงานเป็นลักษณะงานที่ในตลาดแรงงานเกินความต้องการของตลาด ก็อาจจะส่งผลถึงอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำตามไปด้วย แต่ก็ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด

2. ลักษณะและความสำคัญของงาน คือความสำคัญของงานที่มีผลต่อองค์กรจะแตกต่างกันออกไป เพราะลักษณะหรือประเภทของงานที่ต่างกัน บางงานใช้ทักษะความรู้เฉพาะด้าน หรือบางงานไม่จำเป็นต้องมีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์แต่อย่างใด ซึ่งความสำคัญนี้ก็ส่งผลถึงอัตราการจ่ายค่าตอบแทนด้วยเช่นกัน เพื่อสร้างความเป็นธรรมด้านการบริหารค่าตอบแทนภายในองค์กร

3. ต้นทุนค่าครองชีพ คือสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพเศรษฐกิจหรือตามช่วงเวลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการใช้จ่ายของพนักงาน ทางองค์กรจึงต้องมีการสำรวจปรับขึ้นค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับต้นทุนค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น

4. อำนาจการต่อรอง คือการรวมกลุ่มของบุคคลทั้งในรูปแบบของสมาคมหรือสหภาพแรงงานทำให้ช่วยเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับองค์กร ซึ่งในอดีตที่ผ่านมา การกำหนดอัตราค่าตอบแทนทางองค์กรเป็นผู้กำหนด ปรับขึ้น หรือกำหนดอัตรามาตรฐานตาม

โครงสร้างองค์กร แต่ปัจจุบันบุคคลหรือพนักงานมีอำนาจการต่อรองที่เพิ่มโดยผ่านสมาคมหรือสหภาพแรงงาน โดยผ่านกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน หรือหากเป็นงานที่มีความสำคัญ ต้องมีทักษะ ความรู้เฉพาะด้านบุคคลนั้นก็ย่อมมีอำนาจในการต่อรองที่เพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย เช่นกัน

5. กฎหมายภาครัฐ คือมาตรการที่องค์กรต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เช่น อัตราค่าแรงขั้นต่ำ แต่บางมาตรการก็อาจเป็นเพียงขอความร่วมมือ หรือกำหนดไว้เป็นมาตรฐานเท่านั้น เช่น เงินเดือนขั้นต่ำวุฒิปริญญาตรี 15,000 บาท

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อค่าตอบแทนภายใน

1. นโยบายขององค์กร คือสิ่งที่ฝ่ายบริหารขององค์กรเป็นผู้กำหนด โดยอาจจะมาจากทัศนคติ หรือความสามารถในการจ่าย โดยทั่วไปจะมี 2 หลักการ คือ จ่ายให้ต่ำที่สุด เพื่อประหยัดต้นทุนในส่วนของการจ่ายค่าตอบแทน หรือจ่ายให้มากที่สุดหรือเหมาะสม เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ความสามารถในการจ่าย คือความสามารถที่องค์กรมีระดับการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงหรือต่ำ เมื่อเทียบกับปัจจัยภายนอก โดยมากองค์กรขนาดใหญ่หรือองค์กรที่มีผลประกอบการดี ก็ย่อมมีความพร้อมในการจ่ายมากขึ้นตามไปด้วย

3. ผลการปฏิบัติงาน คือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อการกำหนดอัตราค่าตอบแทน เช่น การปรับขึ้นค่าตอบแทน หรือบางงานค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ทำได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถ ความตั้งใจ ทักษะ ความชำนาญที่แตกต่างกันออกไป

4. ระดับอาวุโส คืออัตราค่าตอบแทนที่มีเรื่องระยะเวลาปฏิบัติเป็นเงื่อนไขในการกำหนด โดยทั่วไปที่เห็นเป็นรูปธรรมก็คือโบนัส หรืออัตราการปรับค่าจ้างประจำปี หรือบางกรณีบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานกับองค์กรมีความอาวุโสก็จะส่งผลถึงอัตราค่าตอบแทนด้วยเช่นกัน

5. ประสบการณ์ คือปัจจัยหนึ่งที่มีผลโดยตรงต่ออัตราค่าตอบแทน เพราะประสบการณ์คือสิ่งที่มีประโยชน์จะเป็นสะสมเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความชำนาญ ที่นำมาใช้ปฏิบัติในองค์กร อันจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรในการดำเนินธุรกิจ

6. ดวงโชคชะตา คือจังหวะโอกาสที่ไม่ได้คาดการณ์มาก่อน แต่อาจจะเกิด เพราะความบังเอิญตามช่วงเวลาต่าง ๆ เช่น พนักงานตำแหน่งเดิมออก หรือเสียชีวิต
7. อิทธิพลในองค์กร คือ ปัจจัยที่อาจจะเกิดขึ้นในบางกรณี เช่น พวกพ้อง เส้นสายในองค์กร การขัดแย้งกันในองค์กร หลักการกำหนดค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

หลักสำคัญในการบริหารสวัสดิการ การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพนั้นจะทำให้เกิดผลดีอย่างรอบด้าน ทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กร การทำงานด้วยความตั้งใจทุ่มเท แต่ละองค์กรมีหลักบริหารจัดการสวัสดิการที่แตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยในด้านต่าง ๆ แต่โดยหลักพื้นฐานในปัจจุบันที่องค์กรนิยมนำมาใช้มีดังนี้

1. หลักความเหมาะสมกับความต้องการ คือสวัสดิการในแต่ละประเภท ควรจะมีการสำรวจสอบถาม หรือการมีส่วนร่วมกันระหว่างองค์กร และพนักงาน เพื่อให้ได้สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด โดยยึดหลักความยุติธรรม เท่าเทียม กับพนักงานทุกคนทุกหน่วยงาน
2. หลักความสม่ำเสมอ คือควรให้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อสร้างความพึงพอใจ มั่นใจให้กับบุคคล ไม่ใช่การให้ตามงบประมาณ หรือตามความรู้สึก
3. หลักความเสมอภาค คือปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ ศาสนา ฯลฯ แต่บางกรณีอาจจะนำปัจจัยด้านอื่นเข้ามาเป็นเกณฑ์ถึงความแตกต่าง แต่ต้องมีการแจ้งหรือกำหนดเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ชัดเจนและเป็นธรรม
4. หลักความสามารถในการจ่าย คือความสามารถขององค์กร หรืองบประมาณที่สามารถจ่ายให้กับบุคคล โดยต้องสอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจ และวัฒนธรรมในองค์กร
5. หลักความมีประสิทธิภาพ คือต้องคำนึงถึงผลที่จะได้รับในการจัดทำสวัสดิการ มีความคุ้มค่าได้รับความรู้สึกดีต่อกัน ช่วยเพิ่มความสุขกาย และสุขใจทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

ประเภทสวัสดิการ สวัสดิการที่พนักงานได้รับมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ประโยชน์ หรือความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ แบ่งได้ดังนี้

1. ตามกฎหมายกำหนด คือ สิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานสำหรับองค์การต้องจ่ายให้กับพนักงาน ตามกฎหมายกำหนดที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป เช่น ห้องน้ำแยกสัดส่วนชาย หญิง น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ประกันสังคม

2. จ่ายหรือให้ด้วยความตั้งใจขององค์การ คือ สิ่งที่องค์การมอบให้กับบุคคล เพื่ออำนวยความสะดวก หรือสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ช่วยให้รู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายหรือทัศนคติขององค์การ เช่น

2.1 ด้านสุขภาพ มีหน่วยรักษาพยาบาลเบื้องต้น โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายใด ๆ การประกันสุขภาพ ครอบคลุมทั้งบุคคล และครอบครัว

2.2 ด้านนันทนาการ อาจมีการจัดพื้นที่ให้ออกกำลังกาย มีการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา หรือมีการจัดอบรมสัมมนา

2.3 ด้านเงิน อาจเป็นให้รางวัลบุคคลที่มีสถิติการทำงานที่ดีเยี่ยม ช่วยทุนการศึกษา

2.4 อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เช่น สินค้าภายใน บริการรถรับส่ง เครื่องแบบชุดฟอร์ม

3. โดยความร่วมมือระหว่างองค์การและพนักงาน คือ เป็นการสร้างหลักความมั่นคงร่วมกันทั้งสองฝ่ายตามหลักการและข้อตกลงร่วมกัน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. สำหรับเวลาที่ไม่ต้องปฏิบัติงาน ได้แก่

4.1 วันหยุดประจำปี ตามกฎหมายกำหนด คือไม่น้อยกว่า 13 วัน/ปี จึงจะต้องได้รับค่าตอบแทนตามปกติ เหมือนเวลามาปฏิบัติงาน

4.2 วันหยุดพักผ่อนหรือวันลาพักร้อน คือจำนวนวันที่มีสิทธิหยุดงานได้โดยยังได้รับค่าตอบแทนตามปกติ จำนวนวันที่มีสิทธิลาหยุดขึ้นอยู่กับอายุงานที่ปฏิบัติงาน

4.3 วันหยุดหรือลาพิเศษ คือการหยุดกรณีพิเศษ เช่น วันเลือกตั้ง หรือลาคลอดบุตร แต่จะได้รับค่าตอบแทนภายใต้กฎหมายกำหนด

4.4 ลาพนักงาน คือ การลาพิเศษเฉพาะบุคคลตามแต่ละกรณี ขึ้นอยู่กับการได้รับอนุญาต และความเหมาะสมจากองค์กร เช่น ลาไปศึกษา

5. บริการอื่น ๆ คือเป็นการช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นขวัญกำลังใจที่ดีให้กับพนักงาน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมแต่ละองค์กร เช่น สถานที่รับดูแลบุตรของพนักงานในองค์กร การเปิดอบรมให้ความรู้จากวิทยากรภายนอก

บทที่ 4

บทสรุป

การวิจัยในเรื่องแนวทางการพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา นั้นมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อค้นหาข้อมูลสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา และเพื่อศึกษาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจต่อกำลังพลสำรองและทหารกองหนุน ในการเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา โดยได้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามแนวทางที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสาร การรวบรวมข้อมูลจากกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง และเอกสารทางวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สรุปผลการวิจัย

จากปัญหากำลังพลสำรองและทหารกองหนุนซึ่งมีจำนวนมาก ไม่สนใจสมัครและเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็นทหารอาสา แต่มีความสนใจในการสมัครสอบคัดเลือกเป็นนักเรียนนายสิบทหารบก นายทหารประทวนจากพลเรือนและกองหนุน และเจ้าหน้าที่สัสดีอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสายังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมได้ จึงไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิรูประบบงานกำลังพลของกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายในการปรับลดอัตรากำลังทหารประจำการลง จากเงื่อนไขไม่เพิ่มจำนวนข้าราชการและงบประมาณ ด้วยการทดแทนการบรรจุทหารอาสาเพื่อให้ได้กำลังพลที่มีอายุน้อย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ ว่าสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาในสภาพปัจจุบันมีอะไรบ้างที่ควรพัฒนาให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น จากปัจจัยความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เพื่อให้กำลังพลสำรองและทหารกองหนุนมีความสนใจและตัดสินใจเข้ารับการสอบคัดเลือกเป็น

ทหารอาสา โดยจากการวิเคราะห์พบว่า แนวทางพัฒนาสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสาที่เพียงพอและเหมาะสม ได้ดังต่อไปนี้

1. **การแต่งตั้งยศ** เมื่อหมดสัญญาจ้างกองทัพควรดำรงยศของทหารอาสาที่ได้รับ โดยไม่ควรขอยศคืน
2. **เงินช่วยเหลือ** ควรเพิ่มให้ได้รับเงินช่วยเหลือหลังครบสัญญาจ้าง 4 ปี ให้มากขึ้นจากเดิม 2.5 เท่า เป็น 5 เท่า
3. **สวัสดิการรักษายาบาล** ควรให้ได้รับสวัสดิการรักษายาบาล โดยกองทุนประกันสังคม
4. **บ้านพัก/ค่าเช่าบ้าน** ควรได้รับสิทธิพักอาศัยในบ้านพักของหน่วยหรือได้รับสิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านในกรณีที่ต้องเช่าอยู่อาศัยจริง
5. **บำเหน็จพิเศษ** ควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาปูนบำเหน็จพิเศษ
6. **เครื่องราชอิสริยาภรณ์** ควรมีสิทธิได้รับการพิจารณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับข้าราชการ(ตามระยะเวลารับราชการ)

ข้อเสนอแนะ

ตามที่กำลังพลสำรองถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ในการหมุนเวียนคนหนุ่มเข้ามาอยู่ในระบบบัญชีการเตรียมกำลังคนของประเทศตามห้วงอายุที่กำหนด เพื่อสนับสนุนระบบเตรียมความพร้อมของประเทศ หากเกิดภัยคุกคามที่ต้องใช้กำลังขนาดใหญ่ และกระทรวงกลาโหมได้ปฏิรูประบบงานกำลังพล โดยลดอัตรากำลังทหารประจำการลงด้วยการทดแทนการบรรจุทหารอาสา ผลดีคือกำลังพลที่มีอายุน้อยร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์และลดงบประมาณด้านกำลังพลลง ดังนั้นเพื่อให้การบรรจุทหารอาสาทดแทนอัตรากำลังทหารประจำการ เป็นไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ปัญหาการบรรจุทหารอาสาในอัตรานายทหารประทวนได้ไม่เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการในแต่ละปี เริ่มเห็นปัญหาชัดเจนมากขึ้น ประกอบกับจากแผนการปฏิรูประบบงานกำลังพลกองทัพจะมีความต้องการทหารอาสาอีกเป็นจำนวนมาก เพื่อบรรจุในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ รวมทั้งอาจจะบรรจุในหน่วยสนับสนุนการช่วยรบในลำดับถัดไป หน่วยที่

เกี่ยวข้องกับจึงควรเร่งพัฒนาและกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนของทหารอาสา ให้เพียงพอเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ทหารอาสาได้เข้ามาปฏิบัติงานอย่างเร่งด่วน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมให้มีผู้มาเข้ารับการสอบคัดเลือกและเข้ารับการบรรจุ อย่างเพียงพอกับความต้องการของกองทัพ

2. กำลังพลสำรอง ได้แก่ “บุคคลซึ่งเป็นทหารกองหนุนที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลัง ของหน่วยตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล หรือบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรอง ประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุ ในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการ ชั่วคราว” ได้รับการคัดเลือกเข้าเป็นทหารอาสาแล้ว จะถูกตัดรายชื่อออกจากบัญชีบรรจุ กำลังของหน่วย ทั้งนี้เมื่อทหารอาสาได้ปฏิบัติงานครบตามสัญญาจ้างแล้ว จะไม่ได้เป็น ทหารกองหนุนและไม่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยฯ ด้วย ดังนั้นหากเกิด ภัยคุกคามที่ต้องใช้กำลังขนาดใหญ่ บุคคลในกลุ่มนี้จึงจะไม่ได้รับการพิจารณาใช้ประโยชน์ ทั้งที่ เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน่วยกำลังรบหรือสนับสนุนการรบ ตามที่ เคยได้รับการบรรจุปฏิบัติงานในหน่วย ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับ การพิจารณาใช้ประโยชน์บุคคลในกลุ่มที่เคยเป็น“ทหารอาสา”ในครั้งต่อไป เพื่อให้กองทัพ ได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการพัฒนาแนวทางการใช้กำลังพลสำรองที่สมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกำลังสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564
2. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกำลังสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562
3. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างอื่น และสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว พ.ศ. 2562
4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
5. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ของส่วนราชการ พ.ศ. 2547
6. พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2523 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2551
7. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยบุคคลที่ทำหน้าที่ทหาร และการกำหนดส่วน บำนาญพิเศษ พ.ศ. 2497
8. หนังสือกรมกำลังพลทหารบกที่ ต่อ กห 0401/13559 ลง 15 พ.ค. 63 เรื่อง ขออนุมัติ หลักการการใช้สิทธิรักษาพยาบาลของกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว
9. คำสั่งกระทรวงกลาโหม ที่ 910/2549 เรื่อง แก้ไขการกำหนดหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายเงิน ค่าฝ่าอันตราย สำหรับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิต การทดลอง การซ่อม และการทำลาย กระสุนวัตถุระเบิดเป็นครั้งคราว
10. ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ พ.ศ. 2550
11. พระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2553
12. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการทำศพ พ.ศ. 2507
13. พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

14. พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (ฉบับที่ 26) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
15. พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2553 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2545
16. พระราชบัญญัติกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2539 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
17. พระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ. 2547 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านข้าราชการ พ.ศ.2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
18. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน พ.ศ.2529 และระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จพิเศษในเวลาปกติ พ.ศ.2529
19. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก สุวัฒน์ เพชรตะกั่ว

วัน เดือน ปีเกิด

25 ธันวาคม 2517

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2541

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมไฟฟ้า

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2550

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรหลักประจำชุดที่ 86

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2551 – 2555

หัวหน้าแผนก กรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2556 – 2557

ฝ่ายเสนาธิการประจำ กรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2557 – 2560

ประจำกรมการทหารสื่อสาร

พ.ศ. 2560 – 2561

รองผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก

พ.ศ. 2561 – 2565

นายทหารปฏิบัติการประจำ กรมกำลังพลทหารบก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2565

ผู้อำนวยการกอง กรมกำลังพลทหารบก