

แนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง
เพื่อความมั่นคงของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

ว่าที่ร้อยเอก กิร วัฒนกิตติ
ผู้จัดการ เอราวัณการพิมพ์ (นรต.)

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2566

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง
เพื่อความมั่นคงของกองทัพบก

โดย ว่าที่ร้อยเอก กิร วัฒนกิตติ

อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ชนะชัย พลเตชา

วิทยาลัยการทัพบก อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรหลักประจำ วิทยาลัยการทัพบก ปีการศึกษา 2566 และเห็นชอบให้เป็นเอกสารวิจัยส่วนบุคคลที่อยู่ในเกณฑ์ระดับ **ผ่าน**

พลตรี



ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

(ฉกาจ ชันตี)

คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก



ประธานกรรมการ

(ชนะชัย พลเตชา)

พลตรี



ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

(สมพร รินญาติ)

พันเอก



กรรมการ

(ชยุตรา ไผ่ล้อม)

พันเอกหญิง



กรรมการ

(ธนิดา วงษ์จินดา)

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	ว่าที่ร้อยเอก กิร วัฒนกิตติ
เรื่อง	แนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพบก
วันที่	6 กันยายน 2566 จำนวนคำ : 8,487 จำนวนหน้า : 25
คำสำคัญ	กำลังพลสำรอง, ความมั่นคง, กองทัพบก
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพบก โดยการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพบกนั้น เพื่อนำไปสู่การนำกำลังพลสำรองมาช่วยเหลือทหารประจำการ ตามภารกิจที่เหมาะสมกับความถนัด และเป็นที่รวบรวมกำลังพลสำรองอย่างแท้จริง และเสนอแนวทางการพัฒนาด้านต่างๆ และหลักการที่เกี่ยวข้องให้มีความทันสมัย เหมาะสมต่อสถานการณ์ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพบก โดยมีคณะกรรมการกำลังพลสำรองเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการทุกภาคส่วนของสังคม มีแนวทาง ได้แก่ แนวทางการสร้างแรงจูงใจขั้นพื้นฐานให้กลับมาเข้ารับราชการเป็นทหารอาสา หรือรับราชการชั่วคราวตามภารกิจ โดยมอบ เงินเดือน สิทธิ และสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานเป็นตามมาตรฐานสากล และสมเกียรติ และให้ได้รับคะแนนพิเศษสำหรับการสอบรับราชการทหาร การพัฒนาหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรองซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และแนวทางหลังเข้ามาช่วยราชการจนถึงจบภารกิจที่มุ่งตอบสนองความต้องการความมั่นคงในการเข้ามาเป็นกำลังพลสำรอง

ABSTRACT

AUTHOR: ACTING CAPT. KIRA WATTANAKITTI
TITLE: Guidelines for Reserve Network Coordination Center Development
for the Security of the Royal Thai Army
DATE: 6 September, 2023 **WORD COUNT :** 8,487 **PAGES :** 25
KEY TERMS: Reserve, Security, Royal Thai Army
CLASSIFICATION: Unclassified

This research aims to study the development of the Reserve Personnel Coordination Center for the Security of the Army. By studying and analyzing the problems of the Reserve Personnel Coordination Center for the Security of the Army To lead to the introduction of reserves to help the stationed soldiers. According to the mission that is suitable for the aptitude and is where real reserves are gathered and propose development guidelines in various fields and related principles to be modern suitable for the situation, which from the research found that the development of the Reserve Coordination Center for the Security of the Army The reserve manpower committee is the main agency in integrating all sectors of society. Or work temporarily according to the mission by providing basic salary, rights and welfare according to international standards and honors and receiving extra points for the military service exam. The development of the reserve training course, which is the basis for building human resources in line with the development of the country. and the guidelines after coming to help the government, thus completing the mission that aims to meet the needs of security in the life of reserve troops.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่องแนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่าย กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพบก ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากคณะกรรมการควบคุมงานวิจัยและคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและคำปรึกษาในการเตรียม เก็บรวบรวม วิเคราะห์ แก้ไขข้อบกพร่องในการทำเอกสารวิจัย ด้วยความเอาใจใส่ และให้โอกาสผู้วิจัย เสมอมา ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการทำวิจัยได้จนเสร็จสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พันเอก ชนะชัย พลเตชา อาจารย์ที่ปรึกษา พลตรี สมพร รื่นญาติ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา พันเอก ชยุดรา ไม้ล้อม และ พันเอกหญิง ธนิตา วงษ์จินดา กรรมการควบคุมเอกสารวิจัย ส่วนบุคคล และพี่นักศึกษาวิทยาลัยการทัพบกชุดที่ 68 พันเอก ฤทธิวิบูลย์ ศิริธนาพิพัฒน์ และ นาวาเอก สูงศักดิ์ อัครปรีดี ที่กรุณาให้คำแนะนำ ให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการ จัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล รวมถึงตรวจสอบต้นฉบับอย่างละเอียด จนทำให้งานวิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงและเสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ พลตรี ฌกาท ขันตี ผู้บัญชาการ วิทยาลัยการทัพบก ที่ให้ความกรุณาโดยตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ทำให้ผู้วิจัยสามารถ ดำเนินการทำวิจัยได้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารวิจัยฉบับนี้จะมี คุณค่าต่อวิทยาลัยการทัพบก กองทัพบก รวมถึงผู้ที่สนใจทั่วไปที่ต้องการศึกษาข้อมูลและ นำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิงต่อไป

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
วิธีการศึกษา	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	5
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	
การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของการดำเนินงานของ ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง	9
การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของการดำเนินงานของศูนย์ประสานงาน เครือข่ายกำลังพลสำรอง	11
แนวทางพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง	12
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	
ระบบกำลังสำรองของไทย	18
ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงนําร่อง มณฑลทหารบกที่ 33	19
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลการวิจัย	22
ข้อเสนอแนะ	24
เอกสารอ้างอิง	
ภาคผนวก	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กำลังพลสำรองเป็นหนึ่งในกำลังทางยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคงที่มีความสำคัญในการรักษาอธิปไตยของชาติ ในยามปกติกำลังพลสำรองเป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติสาธารณะในรูปแบบต่างๆ เมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามกำลังพลสำรองจะเข้ารับราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังทหารประจำการในการป้องกันประเทศ กำลังพลสำรองจึงเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่งว่าประเทศมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใดหากกำลังพลสำรอง มีความเข้มแข็ง ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งจะเสียดุล เพื่อความมั่นคงของประเทศ ประชาชนทุกคนในชาติจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความปกติสุข ยังคงรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้ตลอดไป

จากยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการนำกำลังพลสำรองมาใช้งาน นำไปสู่พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 โดยเฉพาะในหมวด 1 มาตรา 6 : ว่าด้วย คณะกรรมการกำลังพลสำรอง ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการกำลังพลสำรอง เรียกโดยย่อ “คกส.” มีนายกรัฐมนตรี (นรม.) หรือรองนายกรัฐมนตรี (รอง นรม.) ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม (รมว.กท.) เป็นรองประธานกรรมการ กรณีที่มีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงกลาโหม (รมช.กท.) ให้ รมช.กท. เป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 19 คน ได้แก่ ปลัดกระทรวงกลาโหม (ปล.กท.) ปลัดกระทรวงการคลัง (ปล.กค.) ปลัดกระทรวงคมนาคม (ปล.คค.) ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ปล.มท.) ปลัดกระทรวงแรงงาน (ปล.รง) ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ปล.ศธ.) เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (เลขาธิการ ก.พ.) เลขาธิการสภาพความมั่นคงแห่งชาติ (เลขาธิการ สมช.) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด (ผบ.ทสส.) ผู้บัญชาการทหารบก (ผบ.ทบ.) ผู้บัญชาการทหารเรือ (ผบ.ทร.) ผู้บัญชาการทหารอากาศ (ผบ.ทอ.) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (ผบ.ตร.) ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนกลาโหม (ผอ.สนผ.กท.) เจ้ากรมเสมียนตรา (จก.สม.) เจ้ากรมพระธรรมนูญ (จก.ธน.) เจ้ากรมกำลังพลทหาร (จก.กพ.ทหาร) เจ้ากรมยุทธการทหาร (จก.ยก.ทหาร) และผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (ผบ.นรด.) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งตามข้อเสนอแนะของกรรมการโดยตำแหน่งจำนวนไม่เกิน 5 คน โดยให้ เจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหม (จก.กคส.กท.) เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้เจ้ากรมกำลังพลทหารบก (จก.กพ.ทบ.) เจ้ากรมกำลังพลทหารเรือ (จก.กพ.ทร.) เจ้ากรมกำลังพลทหารอากาศ (จก.กพ.ทอ.) เป็น

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดย คคส. มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง และการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับกำลังพลสำรอง กำหนดแนวทางการปฏิบัติและการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกิจการกำลังพลสำรอง เสนอแนะแผนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองและกำลังสำรองอื่นๆ ตลอดจนเสนอแนะการกำหนดสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้แก่กำลังพลสำรองและนายจ้างที่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนให้ลูกจ้างซึ่งเป็นกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จึงได้มีแนวความคิดริเริ่มจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานการประสานงานอาสาสมัครกำลังสำรองเพื่อความมั่นคง และคณะทำงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง โดยเกิดจากการรวมกลุ่มของกำลังพลหลัก กำลังพลสำรอง กำลังสำรองในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มบุคคล ชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กร หรือหน่วยงานเพื่อการร่วมพบปะ ทำการเรียนรู้ ทำการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทำกิจกรรมร่วมกันในด้านความมั่นคง และร่วมบูรณาการกับกระทรวงอื่นๆ

ในปัจจุบันปี พ.ศ. 2566 ได้มีการดำเนินโครงการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” เพื่อนำร่อง ดังนี้ ส่วนกลาง ณ นรด. และส่วนภูมิภาค กองทัพภาค (ทภ.) ละ 2 มณฑลทหารบก (มทบ.) ได้แก่ มทบ.13, 14, 21, 24, 33, 39, 41 และ 42

ความสำคัญของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงนั้นเป็นการแก้ปัญหาการผลิตกำลังพลสำรองแต่ไม่ได้ถูกนำมาใช้ตามบัญชีบรรจุกำลัง และเป็นฐานข้อมูลศูนย์กลางปฏิบัติงานการประสานงานรวบรวมกำลังพลสำรองที่สมัครใจเข้าร่วม ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังพลสำรองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความมั่นคงประเทศอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน สร้างสรรค์ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในด้านความมั่นคง เสริมสร้างสนับสนุนช่วยเหลือรัฐทำกิจกรรมร่วมกันในด้านความมั่นคง และทำหน้าที่เป็นแหล่งพบปะแลกเปลี่ยนประชาสัมพันธ์ข่าวสาร การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง ชักจูงความพร้อมพร้อมเพื่อให้เกิดศักยภาพในการระดมพล และทำงานร่วมกับกำลังประจำการได้

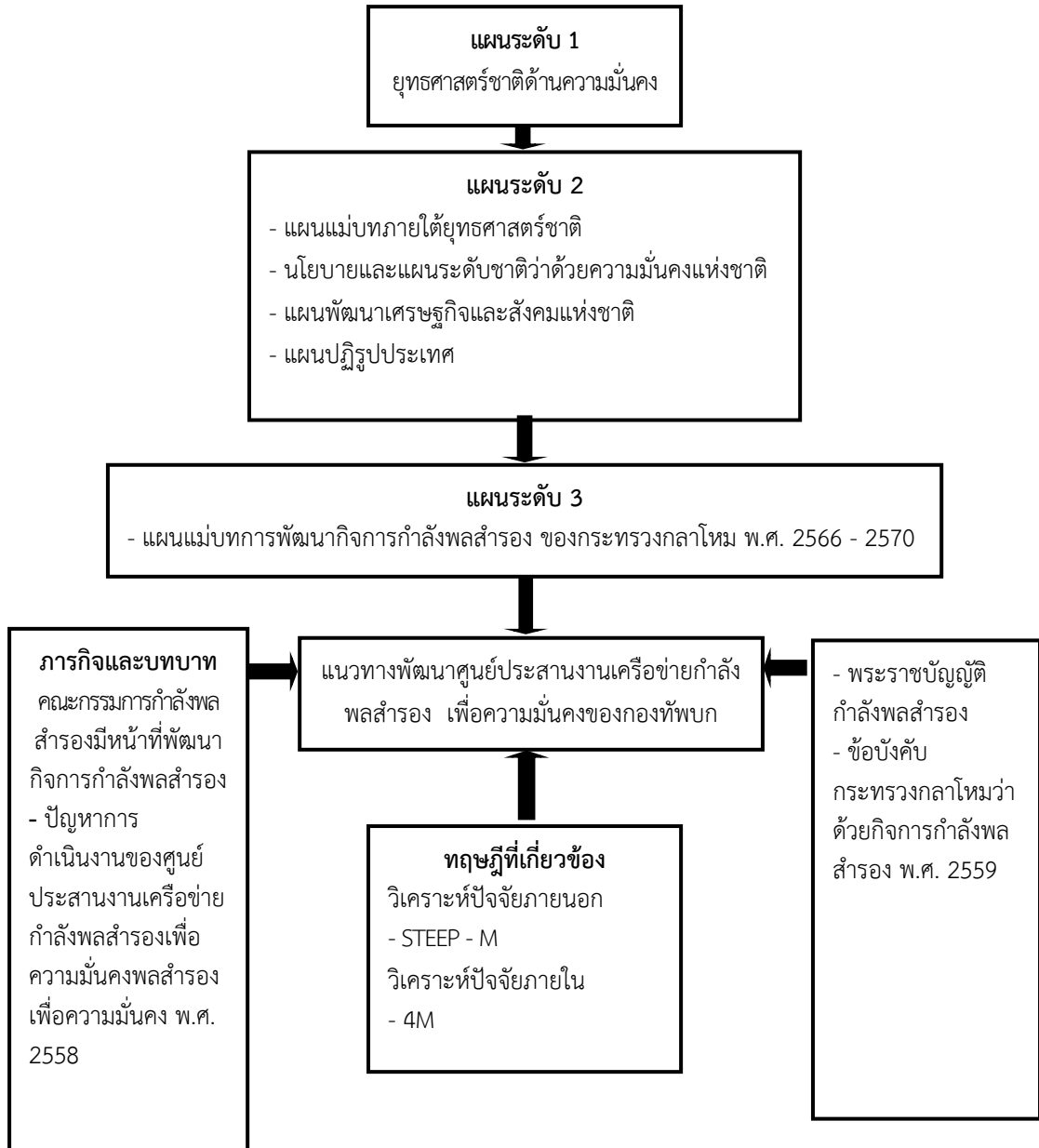
ปัจจุบันศูนย์ประสานงานนี้ เป็นหนึ่งในโครงการที่อยู่ในแผนแม่บท โดยมี มทบ.33 เป็นหน่วยนำร่อง โดยข้อเท็จจริงจากฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.33 พบว่ายังไม่มี การกำหนดระเบียบหรือ ข้อบังคับ หรือโครงสร้างของการบังคับบัญชา รวมถึงการกำหนด บทบาท ภารกิจเฉพาะของศูนย์ดังกล่าวให้ชัดเจน ทั้งนี้ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.33 ได้กำหนด โครงสร้างการบังคับบัญชา (เพื่อพลาง) โดยได้จัดแนวทางประสานงานของศูนย์ให้อยู่ภายใต้ มทบ.33 และมอบให้กับฝ่ายสรรพกำลังประสานงาน และมีฝ่ายสัสดีเป็นผู้ดูแลกำกับ เนื่องจาก

เป็นฝ่ายที่ดูแลนักศึกษาวิชาทหาร (รต.) จิตอาสา และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของกำลังพลสำรอง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงประสงค์จะศึกษาการพัฒนาระบบงานปัจจุบัน (Current System) และเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีอยู่จากต่างประเทศ ที่ทำหน้าที่ใกล้เคียงกับศูนย์ประสานงาน อาทิ เนชั่นแนลการ์ด (National Guard) ของประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อให้เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา การประสานงานที่มีประสิทธิภาพเป็นศูนย์ประสานงานที่จูงใจ กำลังพลสำรองเข้ามาอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองในหน่วยงาน นำร่องกับหน่วยงานในต่างประเทศที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน
3. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงอย่างเป็นรูปธรรม ให้สามารถรองรับระบบกิจการกำลังพลสำรองในอนาคต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. **รูปแบบการวิจัย** ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ โดยประยุกต์ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ และรูปแบบการวิจัยเชิงเอกสารเป็นแนวทางในการวิจัย
2. **ขอบเขตการศึกษา** การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง และมีความรู้ด้านกำลังพลสำรอง และกำลังพลสำรองที่ผ่านการเลื่อนฐานะมาแล้ว
3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองและกำลังพลสำรองที่ผ่านการเลื่อนฐานะมาแล้ว
4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เพื่อนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. กองทัพบกสามารถนำปัญหาของกระบวนการประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง มาพิจารณาแนวทางปรับปรุงกระบวนการของศูนย์ฯ ในระดับหน่วยปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกันในอนาคต
2. กองทัพบกได้รับทราบถึงแนวทางการจัดตั้งศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง เพื่อกำหนดทิศทางของศูนย์อย่างเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศ
3. กระทรวงกลาโหมดำเนินนโยบายเครือข่ายกำลังพลสำรอง จากการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ด้วยการรักษาความต่อเนื่องในเครือข่ายกำลังพลสำรองอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ระบบกำลังสำรองของไทยและต่างประเทศ ประวัติศาสตร์ได้ให้บทเรียนที่ชัดเจนว่าสงครามจะไม่มีวันจบสิ้นไปจากสังคมของมนุษย์ ระบบกำลังสำรองของไทยได้เริ่มมีมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว จากการศึกษาลักษณะระบบกำลังสำรองของกองทัพไทยในแต่ละยุคสมัย พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถสรุปลักษณะระบบกำลังสำรองของกองทัพไทย โดยแสดงให้เห็นความแตกต่างที่เด่นชัดในแต่ละยุคสมัยตามลำดับ โดยในสมัยกรุงสุโขทัย และกรุงศรีอยุธยาจะเป็นลักษณะของการเกณฑ์คน (เกณฑ์ไพร่) เข้ารับราชการที่เรียกกันว่า “ไพร่หลวง และไพร่สม” โดยถือหลักว่าชายไทยทุกคนต้องเป็นทหาร เมื่อมีอายุครบ 20 ปี บริบูรณ์ ต้องเข้าเป็นทหารในลักษณะหมุนเวียนกันเข้ารับราชการ โดยมีกำหนดปีละ 6 เดือน เวลานอกนั้นจะปล่อยให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง จนถึงสมัยกรุงธนบุรีได้มีการลดระยะเวลาการเข้ารับราชการลงมาเหลือปีละ 4 เดือน ถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นได้มีการลดเวลาการเข้ารับราชการลงมาอีกเหลือปีละ 3 เดือน แต่ในส่วนของไพร่หลวงตามหัวเมืองชั้นกลางนั้นก็ยังคงให้เข้ารับราชการในกรมทหารประจำเมืองนั้นๆ ปีละ 1 เดือน ทหารในลักษณะนี้จะมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับทหารกองหนุนหรือกำลังพลสำรองในปัจจุบันนั่นเอง ในขณะที่ทหารประจำการจะมีเป็นส่วนน้อยซึ่งได้แก่ทหารรักษาพระองค์และทหารรักษาวังเท่านั้น

จากนั้น ในสมัยรัชการที่ 5 เมื่อปี พ.ศ. 2448 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการเกณฑ์ทหารใหม่โดยตราพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2448 ขึ้นใช้บังคับ แต่ก็ยังคงกำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารโดยเมื่อมีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์จะต้องเข้ารับราชการทหารมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วก็จะปลดเป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 1 และต้องเข้ารับการฝึกปีละ 2 เดือน ติดต่อกันเป็นเวลา 5 ปี ต่อจากนั้น จะถูกปลดเป็นกองหนุนชั้นที่ 2 ซึ่งจะต้องเข้ารับการฝึกอีกปีละ 15 วัน จนครบ 10 ปี จึงจะปลดพ้นราชการ ในเวลาอื่นที่ไม่ได้เข้ารับราชการ ก็ให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง เหมือนกับลักษณะการเกณฑ์ทหารในยุคสมัยแรก แต่เป็นการบังคับใช้เฉพาะกับพลทหารเท่านั้น

สำหรับระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ รูปแบบในการดำเนินกิจกรรมทางทหารในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่าการปฏิวัติทางการทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ด้วยการนำเทคโนโลยี

ทางด้านอาวุธ และด้านข้อมูลข่าวสารมาใช้ในทางการทหารอย่างกว้างขวาง และแนวคิดเรื่องการปฏิวัติทางทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ก็ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนและทหาร (Civil-Military Relation) ที่ Samuel P. Huntington¹ ได้นำเสนอรูปแบบแนวทางการควบคุมกองทัพของรัฐบาล/พลเรือนไว้ 2 แนวทางกว้างๆ ได้แก่ การควบคุมแบบอัติวิสัยด้วยการเพิ่มอำนาจให้กับฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลมากขึ้น จากเดิมที่กองทัพจะอยู่ภายใต้อำนาจของกษัตริย์หรือชนชั้นนำ และการควบคุมในแบบภาววิสัย คือ การสร้างกองทัพให้มีความเป็นทหารอาชีพด้วยการทำให้ทหารยอมรับอำนาจการปกครองของฝ่ายพลเรือนหรือรัฐบาล และกำหนดให้ทหารเป็นเครื่องมือของรัฐบาลทางด้านความมั่นคง เช่นเดียวกับ Charles C. Moskos, John Allen Williams และ David R. Segal² ที่ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรทางทหารจากยุคที่เรียกว่า"สมัยใหม่"ของกองทัพสหรัฐอเมริกา และกองทัพของประเทศประชาธิปไตยที่พัฒนาแล้วในโลกตะวันตก ไปสู่ยุค "หลังสมัยใหม่" พบว่าการทหารสมัยใหม่ซึ่งเริ่มปรากฏขึ้นในศตวรรษที่ 19 จะมีความสัมพันธ์แนบแน่นกับยุคสมัยของการกำเนิดความเป็น รัฐ-ชาติ ไม่มีรูปแบบโดยพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยทหารเกณฑ์หรือกลุ่มทหารอาสาและผู้บังคับบัญชาที่เป็นทหารอาชีพ โดยเน้นเพศชายเป็นหลัก และภารกิจก็จะเน้นเรื่องการทำสงครามเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่การทหารหลังสมัยใหม่ซึ่งสภาพการณ์ของความเป็น รัฐ - ชาติ ได้คลายตัวลงรูปแบบพื้นฐานการจัดองค์กรทางทหารจึงได้เปลี่ยนมาเป็นกองกำลังอาสาสมัครที่มีภารกิจหลากหลายมากขึ้น และเป็นกองกำลังที่มีความหลากหลายทางเพศ โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรก็ขยับเข้ามาใกล้เคียงกับสังคมพลเรือนมากขึ้น เช่น ประเทศเยอรมนีที่ได้นำเอาระบบทหารอาสาสมัครมาใช้แทนระบบเดิมที่ใช้การบังคับเกณฑ์ หรือประเทศสหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ที่ได้เปลี่ยนแปลงแนวคิดและหลักการทางทหารด้วยการนำกำลังสำรองซึ่งเดิมถือว่าเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่ใช้สนับสนุนกำลังประจำการในยามสงคราม มาใช้ปฏิบัติงานทางยุทธวิธีร่วมกับหน่วยทหารประจำการในภารกิจต่างๆเพิ่มมากขึ้น

ในปัจจุบันประเทศไทยนั้น ได้มีข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2559 ในหมวดที่ 8 ข้อ 34, 35 และ 36 ได้กำหนดให้ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (สป.) โดย กกส.กท. กองบัญชาการกองทัพไทย (บก.ทท.) กองทัพบก (ทบ.) กองทัพเรือ (ทร.) และกองทัพอากาศ (ทอ.) แบ่งมอบความรับผิดชอบการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรอง โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กท. พ.ศ. 2566 - 2570 ส่วนที่ 1 บทสรุปผู้บริหาร หัวข้อที่ 3 สารสำคัญของแผน ในข้อย่อย 3.4 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย

การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองในระดับกระทรวงกลาโหม รวมถึงการบริหารจัดการ กิจการกำลังพลสำรองในระดับชาติ 2) เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่ กระทบต่อความมั่นคงของชาติ รวมถึงนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคง และ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคงกระทรวงกลาโหม 3) เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กระทรวงกลาโหมให้ครอบคลุมในทุกเรื่อง มีการประสานสอดคล้องและเป็นไปในแนวทาง เดียวกัน ตั้งแต่ระดับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศมีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม 4) เพื่อสามารถใช้กำลังพลสำรองในการสนับสนุนการแก้ปัญหาภัยคุกคามต่อความมั่นคง ของ ประเทศได้ทุกรูปแบบและทุกระดับความรุนแรง รวมถึงดำเนินการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับ ราชการทหารเพื่อปฏิบัติราชการร่วมกับกำลังประจำการเพิ่มขึ้นในแต่ละปี เพื่อนำไปสู่การบรรจุ กำลังพลสำรองทดแทน กำลังประจำการบางตำแหน่งได้ตั้งแต่ในยามปกติ 5) เพื่อให้มีกฎหมาย กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองอย่างเหมาะสมและ ทันสมัย รวมทั้งให้กำลังพลสำรองได้รับสิทธิประโยชน์ในการเข้ารับราชการทหารอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม 6) เพื่อให้มีการประชาสัมพันธ์กิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหมอย่าง ต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ทั้งส่วนราชการทหาร ส่วนราชการพลเรือน ภาคเอกชน และกำลังพลสำรอง ให้พร้อมที่จะเป็นเครือข่ายกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม 7) เพื่อให้ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับบริหารจัดการกิจการกำลังพลสำรองที่ทันสมัยและ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลสถานภาพกำลังพลสำรองได้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงาน ปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับข้อ้อย 3.5 คือ ยุทธศาสตร์และการแบ่งมอบความ รับผิดชอบในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กท. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : การ เสริมสร้างเครือข่ายกำลังพลสำรองของ กท. กำหนดเป้าหมายให้มีเครือข่ายกำลังพล สำรองเพื่อความมั่นคงครอบคลุมทุกเหล่าทัพ และมีศูนย์ประสานงานกำลังพลสำรองเพื่อ ความมั่นคงใน ทบ., ทร. และ ทอ. โดยการจัดตั้งศูนย์ประสานงานกำลังพลสำรองเพื่อ ความมั่นคง ใน ทบ. ไม่น้อยกว่า 20 ศูนย์ ทร. และ ทอ. ไม่น้อยกว่า 1 ศูนย์ และส่วนที่ 2 ความสอดคล้องกับแผน 3 ระดับ ตามนัยยะของมติคณะรัฐมนตรี (ครม.) เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2560 หัวข้อที่ 2 แผนระดับที่ 2 ข้อ้อย 2.2 แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการ บริหารราชการแผ่นดิน ข้อ้อย 2.2.3 โครงการ ข้อ้อย 2.2.3.5 โครงการจัดตั้งเครือข่าย กำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง โดยมีเป้าหมายโครงการตามข้อ 2.2.4 เป้าหมายโครงการ ประชาชนได้รับข้อมูล/คำปรึกษาจากหน่วยงานของกองทัพตรงตามความต้องการถูกต้อง

ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน รวมทั้งมีความสะดวก รวดเร็ว ผ่านช่องทางออนไลน์หรือสามารถนัดหมายเพื่อขอพบ เจ้าหน้าที่ในวันและเวลาที่กำหนดและการให้ข้อมูลและคำปรึกษาแบบเบ็ดเสร็จผ่านจุดเดียว โดยมีผู้รับบริการเป็นศูนย์กลางด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน และผู้ประกอบการในการสมัคร การคัดเลือก การบรรจุ การเรียก การรายงานตัว รวมถึงกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับกิจการกำลังพลสำรอง กองทัพสามารถเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหารตามภารกิจต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา ทุกภาคส่วนสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม

จากที่กล่าวมาทั้งหมด ตามวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกลาโหม และเป้าหมาย จึงได้มีโครงการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานการประสานงานอาสาสมัครกำลังสำรองเพื่อความมั่นคง และคณะทำงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง โดยเกิดจากการรวมกลุ่มของกำลังพลหลัก กำลังพลสำรองกำลังสำรอง ในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มบุคคล ชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อการร่วมพบปะ ทำการเรียนรู้ ทำการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ทำกิจกรรมร่วมกันในด้านความมั่นคง และร่วมบูรณาการกับกระทรวงอื่นๆ โดยได้มีการดำเนินโครงการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” เพื่อนำร่อง ดังนี้ ส่วนกลาง หน่วยงานบัญชาการรักษาดินแดน (นรด.) และส่วนภูมิภาค กองทัพภาค (ทภ.) ละ 2 มณฑลทหารบก (มทบ.) ได้แก่ มทบ.13 มทบ.14 มทบ.21 มทบ.24 มทบ.33 มทบ.39 มทบ.41 และ มทบ.42

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกของการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง

ผู้วิจัยใช้กรอบความคิดแบบ STEEP-M อันได้แก่ มิติสังคม (Social - S) มิติเทคโนโลยี (Technological - T) มิติเศรษฐกิจ (Economic - E) มิติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environmental and Energy - E) มิติการเมือง (Political- P) และมิติการทหาร (Military - M) มาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ดังนี้

1. มิติสังคม (Social - S)

ประเทศไทยมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ และมีเสียงเรียกร้องให้เกิดความเท่าเทียม จึงมีการพัฒนาให้ประเทศก้าวเข้าสู่สังคมพหุวัฒนธรรม การเปิดรับสิ่งที่แตกต่างกันเข้ามารวมกันจนเกิดสิ่งใหม่นี้ จะเป็นเอกลักษณ์ใหม่ของประเทศไทย ซึ่งศูนย์ฯ

นี่จะมีการกระจายอยู่แต่ละมทบ.ทั่วประเทศทำให้รับรู้รับทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. มิติเทคโนโลยี (Technological - T)

ถึงประเทศไทยจะไม่ได้เป็นผู้นำทางเทคโนโลยีแต่เทคโนโลยีพื้นฐาน ควรจะต้องมีทัดเทียมประเทศอื่นๆ เช่นยกระดับการจัดเก็บข้อมูลบุคคลของกำลังพลสำรอง สามารถอัปเดตสถานะที่อยู่ รับทราบข่าวสารเพื่อตอบรับภารกิจได้ทันกับสถานการณ์ ดังนั้น ศูนย์ฯ ต้องเป็นตัวกลางผลักดันให้เกิดนวัตกรรม เช่น แอปพลิเคชันที่ตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้

3. มิติเศรษฐกิจ (Economic - E)

หากกองทัพมีขนาดใหญ่มากจนเกินไปจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ ในการดูแลกำลังพล และอาวุธยุทโธปกรณ์ต่างๆ ทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอไปดูแล ด้านต่างๆ ยิ่งหลังจากที่ประเทศกำลังผ่านวิกฤตโควิด-19 ประเทศกำลังฟื้นตัว ต้องการการ กระตุ้นเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องปรับลดงบประมาณของกองทัพ ลงมา ซึ่งศูนย์ฯ นี้จะเป็นโครงการหนึ่งที่สอดคล้องกับการปรับลดนี้

4. มิติสิ่งแวดล้อมและพลังงาน (Environmental and Energy - E)

กองทัพมีทรัพยากรถือไว้มากมายโดยเฉพาะเรื่องของที่ดินหากมีการจัดสรรพื้นที่อย่างเหมาะสมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้สอยพื้นที่ที่เกิดประโยชน์ อย่างมาก และการลดขนาดกองทัพเน้นไปที่การพัฒนาความมั่นคงทางอาหาร แทนการทหาร จะลดการใช้พลังงานที่เกินความจำเป็นไปมาก สอดรับกับราคาพลังงานที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ การปรับตัวจะเป็นประโยชน์กับประเทศมากกว่า

5. มิติการเมือง (Political - P)

ปัจจุบันมีการผลักดันให้ยกเลิก พระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหาร ให้เป็น ระบบสมัครใจ เพื่อเป็นการจูงใจคนรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการเป็นทหาร เห็นว่าการถูกเกณฑ์ ทหารไปประจำการ เป็นเรื่องเสียโอกาสต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การจะผลักดันให้เกิดการ สมัครใจมาเป็นทหารต้องมีตัวกลาง ซึ่งศูนย์ฯ จะสามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมต่อกับ ประชาชนได้

6. มิติการทหาร (Military - M)

ที่ผ่านมากองทัพมีการปรับลดกำลังพลมาตลอดจนบางหน่วยบุคลากร ไม่เพียงพอ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางทหาร การผลักดันระบบกำลังพลสำรองให้เข้า

มามีบทบาททดแทนกำลังประจำการที่ขาด หรือทดแทนในตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องใช้วิชาความรู้เฉพาะด้านทหาร ดังนั้นการมีศูนย์ฯ เป็นตัวกลางในการระดมพล และคัดกรองคนที่เหมาะสมกับภารกิจต่างๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในของการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง

การศึกษาภารกิจและบทบาทของคณะกรรมการกำลังพลสำรองมีหน้าที่พัฒนากิจการกำลังพลสำรอง ตามบริบทของประเทศไทย จากการวิเคราะห์ด้วยทฤษฎี 4M สรุปผลได้ดังนี้

1. คน (Man) ศูนย์ประสานงานเครือข่ายเป็นแหล่งที่ต้องการรวบรวมคนที่เป็นกำลังพลสำรองประเภทต่างๆ เข้าด้วยกัน จึงต้องสร้างแรงจูงใจ เนื่องจากบริบทกำลังพลสำรองของประเทศไทยจะทำงานประจำ มีภาระค่อนข้างมาก ทำให้ไม่สามารถร่วมทำภารกิจกับศูนย์ประสานงานเครือข่ายได้ง่ายๆ เพราะจะทำให้กระทบกับงานที่ทำประจำ นอกจากนี้การจูงใจให้บุคคลกรที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะด้านต่างๆ มาร่วมงานยังต้องสร้างแรงจูงใจพิเศษเพิ่มขึ้นอีก เพื่อให้สละเวลามาเข้าร่วมได้ ดังนั้นการจูงใจให้ภาครัฐและบริษัทภาคเอกชนเห็นถึงความสำรองและให้ความร่วมมือจึงสำคัญมาก

2. เงิน (Money) ศูนย์ประสานงานเครือข่าย เป็นเพียงโครงการย่อยจากแผนแม่บททำให้มีทรัพยากรในการจูงใจต่ำ ทำให้ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลไม่มากนัก หากรัฐบาลเพิ่มความสำคัญตามวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของคณะกรรมการกำลังพลสำรอง จะทำให้ศูนย์มีศักยภาพมากขึ้น นอกจากนี้หากทางภาคเอกชนสามารถสนับสนุนด้วยทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว จะทำให้ศูนย์มีมิติในการดำเนินงานที่มากขึ้นไปอีก

3. เครื่องมือ (Material) ปัจจุบัน ศูนย์ประสานงานเครือข่ายมีกำลังพลสำรองและ รถ. ที่พร้อมต่อรับอาสาอยู่ทั่วประเทศ จำนวนถึง 12 ล้านคน และมี มทบ. รองรับกำลังพลอยู่ทั่วประเทศทำให้สามารถตอบรับกับสถานการณ์วิกฤตต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

4. การบริหารจัดการ (Management) เนื่องจากยังไม่มีโครงสร้างจากกระทรวงกลาโหม จึงทำให้การบังคับบัญชา ภายในศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ เป็นไปด้วยความยากลำบาก ไม่แน่นอน จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนกำหนดให้ชัดเจนเพื่อการดำเนินงานต่อไป

จากการวิเคราะห์ปัจจัยภายในข้างต้นทำให้สามารถจำแนกปัญหาออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบังคับบัญชาที่ทับซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ

คณะกรรมการกำลังพลสำรอง เป็นการบูรณาการร่วมกันของหลายหน่วยงาน ดังนั้นโครงการจัดตั้ง “ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงนั้น” ต้องมีความชัดเจนในการบังคับบัญชา เพื่อกำหนดความรับผิดชอบให้อาสาสมัครที่บูรณาการมาจากหน่วยงานต่างๆ ได้เข้าใจถึงขอบเขตความรับผิดชอบ และเข้าใจในบทบาทของศูนย์ฯ

2. ด้านแรงจูงใจการเข้าร่วมโดยสมัครใจ

เนื่องจากศูนย์ฯ ยังไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานมากนัก และกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้เข้ามาเป็นสมาชิกจะเป็นกลุ่มวัยทำงาน จึงต้องหาแนวทางการจูงใจต่างๆ เช่น การจัดกิจกรรม อบรมองค์ความรู้ต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิก

3. ด้านกระบวนการประสานงานเครือข่าย

ในปัจจุบันยังไม่มีโครงสร้างในการบังคับบัญชา ทำให้การจะประสานงานกับเครือข่ายต่างๆ ขาดความน่าเชื่อถือ และมีความไม่แน่นอนในการกำหนดภารกิจของศูนย์ฯ

4. ด้านการพัฒนาความชำนาญและทรัพยากรบุคคล

ตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฯ นั้น มีแนวคิดนอกจากให้ศูนย์ฯ เป็นที่พบปะแล้ว ต้องการพัฒนาศูนย์ฯ ให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ธรรมเนียมทหาร วิชาทหารต่างๆ และองค์ความรู้อื่นๆ ที่เหมาะสมในการนำไปใช้ดำรงชีวิต จึงมีความจำเป็นต้องมีการตระเตรียมวิทยากรผู้มีความรู้ให้หลากหลายเพื่อส่งต่อองค์ความรู้ให้แก่สมาชิก

5. ด้านแรงสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน

เนื่องจากเป็นเพียงโครงการย่อยจากแผนแม่บท ทำให้ได้รับงบประมาณไม่มากพอที่จะดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากภาครัฐเล็งเห็นถึงผลลัพธ์ความมั่นคงที่จะได้รับ และภาคเอกชนให้ความสนับสนุนในการส่งกำลังพลสำรองในบริษัท ห้างร้านของตนมาเข้าร่วม จะสามารถสร้างความมั่นคงในระยะยาวแก่กองทัพได้

แนวทางพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง

จากการเปรียบเทียบวิเคราะห์ปัญหาตลอดจนนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาศึกษา สามารถเสนอแนวทางพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงของกองทัพได้ดังนี้

1. ด้านบทบาทและพันธกิจ จำแนกตามภาวะได้ 2 บทบาท ได้แก่

1.1 บทบาทหน้าที่ในภาวะปกติ

1.1.1 ประสานงานและสนับสนุนกิจการสมาชิก พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรู้รักสามัคคีนำจุดแข็งและประสบการณ์ร่วมพัฒนาท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

1.1.2 ประสานงานและสนับสนุนการจัดทำระบบบันทึกฐานข้อมูลสรรพกำลัง ในพื้นที่ มทบ.

1.1.3 ประสานงานและสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง และกิจการพลเรือน ในพื้นที่ มทบ.

1.1.4 ประสานงานและสนับสนุนกิจการของกองทัพ ทั้งการกำลังสำรองและการสัสดีรวมถึงสนับสนุนงานด้านการข่าว ด้านไซเบอร์ หรือด้านความมั่นคงอื่นในทุกมิติ

1.1.5 ประสานงานและสนับสนุนการเตรียมความพร้อมงานอาสาสมัคร โดยยึดหลักเสียสละ มนุษย์สัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย" เสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของสมาชิกในทุกกระดับเพื่อรองรับภารกิจของกองทัพในการบรรเทาสาธารณภัย หรือภารกิจด้านความมั่นคงอื่นในทุกมิติ

1.1.6 ประสานงานและสนับสนุนการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน ดำเนินกิจการของศูนย์ฯ และภาคีเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.1.7 ประสานงานและสนับสนุนการจัดให้ให้มีกองทุนสวัสดิการแก่สมาชิก และกิจการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ฯ มอบหมาย

1.1.8 เป็นจุดเรียนรู้ด้านธรรมเนียมทหาร และการบรรเทาสาธารณภัยเบื้องต้น กำหนดหลักสูตรเพิ่มเติมทางทหาร และเผยแพร่ข่าวสารด้านความมั่นคงให้กับประชาชน

1.1.9 สนับสนุนกิจกรรมเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และร่วมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ

1.1.10 กำกับดูแลกำลังพลสำรองใหม่ที่ร่วมชมรม

1.2 บทบาทหน้าที่ในภาวะไม่ปกติ

1.2.1 สนับสนุนภารกิจบรรเทาสาธารณภัย และบทบาทหน้าที่อื่นๆ ตามที่ กท. กำหนด

1.2.2 ประสานความร่วมมือระหว่างพลเรือนและทหารสามารถช่วยสร้างการสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารในหมู่ประชากรในท้องถิ่น ในการปฏิบัติการต่อต้านการก่อความไม่สงบ

1.2.3 ช่วยลดผลกระทบด้านลบของปฏิบัติการทางทหารต่อพลเรือน โดยการทำงานร่วมกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพลัดถิ่น การสูญเสีย วิถีชีวิต และผลกระทบอื่นๆ ของความขัดแย้ง

1.2.4 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านมนุษยธรรมแก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบในระหว่างและหลังความขัดแย้ง ให้การช่วยในการให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ และการบรรเทาทุกข์ในรูปแบบอื่นๆ แก่ผู้ที่ต้องการ

2. ด้านการประสานงาน

ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง เพื่อสร้างแรงดึงดูดและเสน่ห์ของศูนย์

2.1 ประสานงานและสนับสนุนกิจการสมาชิก พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความรู้รักสามัคคี นำจุดแข็งและประสบการณ์ร่วมพัฒนาท้องถิ่น ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ประสานงานและสนับสนุนกิจการจัดทำระบบบันทึกฐานข้อมูลสรรพกำลังกองทัพ ในพื้นที่ มทบ.

2.3 ประสานงานและสนับสนุนกิจการการดำเนินงานกำลังพลสำรอง และกำลังสำรอง ในพื้นที่ มทบ.

2.4 ประสานงานและสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรอง กิจการกำลังสำรอง กิจการสัสดี กิจการพลเรือน กิจการการข่าว กิจการไซเบอร์ กิจการความมั่นคงภายใน ในกระบวนการสรรพกำลังของกองทัพทุกมิติ

2.5 ประสานงานและสนับสนุนกิจการเตรียมความพร้อมงานอาสาสมัคร เสียสละ มนุษย์สัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย เสริมสร้างการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถ สมาชิกทุกระดับ เพื่อรองรับกิจการกองทัพในกิจการสาธารณะภัยและภัยต่อความมั่นคงภายในทุกมิติ ตรงตามวัตถุประสงค์ พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558

2.6 ประสานงานและสนับสนุนกิจการการมีส่วนร่วมการปฏิบัติการด้านต่างๆ ร่วมกับหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และภาคประชาชน ดำเนินกิจการของศูนย์และภาคีเครือข่ายให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.7 ประสานงานและสนับสนุนกิจการให้มีกองทุน และสวัสดิการแก่สมาชิก

2.8 ประสานงานและสนับสนุนกิจการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ
อำนวยการศูนย์มอบหมาย

3. ด้านการกำลังพล

แนวทางการนำ นศท. และทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ
เป็นทหารกองหนุนแล้ว เป็นกำลังเสริมและเป็นมวลชนที่ยั่งยืนของ กท.

3.1 ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ ประสานงานและสนับสนุน
ความร่วมมือด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องในกิจการผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร (ผกท.) และ
กิจการ นศท. ของโรงเรียนและศูนย์ฝึก ในพื้นที่ มทบ.

3.2 ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ สร้างความสัมพันธ์แนะนำองค์กร
อย่างต่อเนื่องกับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และกลุ่มมวลชนอื่นๆ ในพื้นที่ มทบ.

3.3 ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ ให้การสนับสนุนกำลังพล
(สมาชิกศูนย์ฯ) และสรรพกำลังต่างๆ ที่มีอยู่อันเป็นจุดแข็งของสมาชิกศูนย์ฯกับการมีส่วนร่วม
ในกิจกรรมต่างๆ ของภาคีเครือข่ายและหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และ
กลุ่มมวลชนอื่นๆ ในพื้นที่ มทบ.

4. ด้านการสวัสดิการ

4.1 ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ ร่วมกับ มทบ. ประสานงานและ
สนับสนุนการนำจุดแข็งของ มทบ. ซึ่งมีพื้นที่ สถานที่ และสรรพกำลังทุกชนิด เอื้อต่อการต่อยอด
การส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างอาชีพต่างๆ แก่สมาชิกศูนย์ฯ เป็นการพัฒนาศักยภาพและ
ขีดความสามารถด้านอาชีพพื้นฐานแก่สมาชิกตามความชอบและนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงดู
ครอบครัวสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างพอเพียง มั่นคง และยั่งยืน นำไปสู่ความเข้มแข็ง
ความสามัคคี ชุมชน/หมู่บ้านสงบสุข มีกองทุน และสวัสดิการสมาชิกศูนย์ฯ ในพื้นที่ มทบ.

4.2 มีระเบียบฯ ว่าด้วยเครื่องแต่งกายสมาชิกศูนย์ฯ

4.3 มีระเบียบฯ ว่าด้วยบัตรประจำตัวสมาชิกศูนย์ฯ

5. ด้านการสนับสนุนในด้านยุทธการและการข่าวของกำลังพลสำรอง

5.1. ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ ประสานงานและสนับสนุน
ความร่วมมือด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องในกิจการครูฝึกทหารประจำการ และกิจการการฝึก
ทหารประจำการ ในพื้นที่ มทบ.

5.2 การรับการสนับสนุนข้อมูลข่าวสารของกำลังพลสำรอง ผู้บริหารศูนย์ฯ คณะทำงานศูนย์ฯ ให้การสนับสนุนกิจการการประชาสัมพันธ์ทุกระบบในการสื่อสาร บทบาทหน้าที่ที่เป็นจุดแข็งของศูนย์รวมถึงสิทธิ สวัสดิการที่พึงมี การเสริมสร้างและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถแก่สมาชิกและสมาชิกใหม่ให้เข้าถึงข้อมูลเป็นปัจจุบันต่อหน่วยงาน/บุคคลทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน ประชาชน และกลุ่มมวลชนอื่นๆ ในพื้นที่ มทบ.

6. ด้านการสร้างและพัฒนาแรงจูงใจ เสนอแนวทางไว้ 3 ระยะ คือ

6.1 ระยะแรก ปลุกฝังทัศนคติที่ดีและถูกต้อง ในการเป็นนักศึกษา วิชาทหารและทหารกองประจำการ

6.2 ระยะการฝึก/ศึกษา ส่งเสริมและเสริมสร้างทักษะความรู้ทั้งสาย สามัญและสายวิชาชีพ ให้กับทหารกองประจำการ รวมทั้งเสริมสร้างภาพลักษณ์ครูฝึกและผู้ช่วยครูฝึกให้เป็นทหารต้นแบบของกองทัพ

6.3 ระยะก่อนปลด/สำเร็จการฝึกศึกษา สร้างความรู้ความเข้าใจ เรื่องสิทธิและหน้าที่ของกำลังพลสำรอง ให้กับ นศท./ทหารกองประจำการ ที่เตรียมปลด หรือเตรียมสำเร็จการศึกษา โดยเชิญชวนให้ร่วมตัวเป็นกลุ่ม และร่วมเป็นเครือข่ายที่มี บทบาทในการให้การสนับสนุนกองทัพ รวมถึงสร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารทางสื่อสังคม ออนไลน์ระหว่างกำลังพลสำรองและกองทัพ เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูล/ข่าวสารต่างๆ

โดยศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงนั้นควร กำหนดเป้าหมาย มาตรการและตัวชี้วัดดังนี้

เป้าหมายที่ 1 เพื่อให้การดำเนินงานกิจการพลเรือน การประชาสัมพันธ์ และการปฏิบัติการจิตวิทยา เพื่อสนับสนุนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของ กระทรวงกลาโหม มีผลการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง และครอบคลุม ในทุกกลุ่มเป้าหมาย

มาตรการ ดำเนินการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาท ภาระหน้าที่ของกำลังพลสำรองที่มีความสำคัญต่อการป้องกันประเทศ การ พัฒนาประเทศและบทบาทในการช่วยประชาชนในอนาคต ให้กับทุกภาคส่วน อย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย

ตัวชี้วัด จัดกิจกรรมการพัฒนาสารนิเทศและการประชาสัมพันธ์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายที่ 2 เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ในการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหมให้เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการทหาร ส่วนราชการพลเรือน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน

มาตรการ ดำเนินการปฏิบัติการจิตวิทยาเชิงรุกเพื่อให้ทุกภาคส่วนมีทัศนคติที่ดีต่อกิจการกำลังพลสำรอง ตัวกำลังพลสำรองและกองทัพ

ตัวชี้วัด ความเชื่อถือ ศรัทธา และภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของกำลังพลสำรอง ในการเป็นกำลังส่วนหนึ่งของกองทัพ รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นให้กับกำลังประจำการ และหน่วยต้นสังกัดของกำลังพลสำรองไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

เป้าหมายที่ 3 เพื่อให้มีเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ครอบคลุมทุกเหล่าทัพและมีศูนย์ประสานงานกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงในกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

มาตรการ ส่งเสริมให้มีกลุ่ม องค์กร ชมรม สมาคม ที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการเป็นเครือข่ายกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหมดำเนินการจัดตั้งศูนย์ประสานงานกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงในกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

ตัวชี้วัด จัดตั้งศูนย์ประสานงานกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงในกองทัพบกไม่น้อยกว่า 20 ศูนย์ กองทัพเรือและกองทัพอากาศ ไม่น้อยกว่า 1 ศูนย์

เป้าหมายที่ 4 เพื่อให้ส่วนราชการทหาร ส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนให้การสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม

มาตรการ ดำเนินการกิจการพลเรือนเพื่อสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างทหารกับฝ่ายพลเรือนและประชาชน เพื่อสนับสนุนกิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม

ตัวชี้วัด ส่วนราชการทหาร ส่วนราชการพลเรือน รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมการดำเนินงานกิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

ระบบกำลังสำรองของไทย

ระบบกำลังสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน กำลังพลสำรอง แบ่งออกได้เป็นส่วนต่างๆ ได้ดังนี้ 1) นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน เป็นผู้สำเร็จการศึกวิชาทหารชั้นปีที่ 5 2) นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ เป็นผู้ซึ่งไม่มีหน้าที่เข้ารับราชการในยามปกติแต่ต้องปฏิบัติตามที่กล่าวไว้ใน มาตรา 4 ข้อ 3 ข้อ 8 วรรคหนึ่ง ข้อ 9 และ ข้อ 10 แห่งข้อบังคับทหารว่าด้วยการแบ่ง ประเภทนายทหารสัญญาบัตรที่ 11/16536 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2482 เป็นนายทหารซึ่งไม่มี ตำแหน่งราชการในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารประเภทนี้ 3) นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง ไม่มีหน้าที่ต้องรับราชการทหารอย่างใดๆ ในส่วนสังกัดนั้นให้คง สังกัดกองทัพ ซึ่งเป็นต้นสังกัด นอกนั้นให้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เว้นแต่กระทรวงกลาโหมจะได้ สั่งเป็นอย่างอื่น 4) นายทหารประทวนกองหนุน และพลทหารกองหนุน ประเภทที่ 1 เป็นผู้สำเร็จการศึกทหาร วิชาทหารชั้นปีที่ 3 ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี 5) ทหารกองหนุนประเภทที่ 2 หรือที่เรียกว่าทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร คือ ผู้ที่เข้ารับการเกณฑ์ทหารแต่จับได้ใบดำ รวมทั้งทหารกองหนุนประเภท 1 ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ถึง 60 ปี 6) ทหารกองเกิน เป็นผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่เกินสามสิบปีบริบูรณ์ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 16 หรือผู้ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามมาตรา 18 แล้วตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497¹⁶ ในปัจจุบันได้มีแนวทางผลักดันให้เกิดโครงการศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง เป็นหนึ่งในโครงการที่อยู่ในแผนแม่บท เพื่อประสานงานและรวบรวมกำลังพลสำรอง และส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังพลสำรองและกำลังสำรองมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความมั่นคงประเทศอย่างสมดุล มั่นคง ยั่งยืน สร้างสรรค์ในสิ่งที่เป็ประโยชน์ในด้านความมั่นคงและเสริมสร้าง สนับสนุนช่วยเหลือรัฐในด้านความมั่นคง ด้านการบรรเทาสาธารณภัย และนโยบาย พื้นฐานแห่งรัฐ จึงเห็นสมควรให้มีศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 มาตรา 15 (1) มาตรา 15 วรรคสาม มาตรา 16 วรรคสอง มาตรา 18 วรรคหนึ่ง มาตรา 21 มาตรา 28 มาตรา 33 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558, ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2565 และระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การเลื่อนยศและการเลื่อนฐานะกำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพล

สำรวจเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อม หรือในการ
ระดมพล พ.ศ. 2565

ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงนำร่อง มณฑล ทหารบกที่ 33

ข้อมูลจากมณฑลทหารบกที่ 33 พบว่า ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพล
สำรอง มณฑลทหารบกที่ 33 ด้านโครงสร้างการจัด ยังไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนจากกระทรวง
กลาโหม แต่มีแนวทางในการดำเนินงานประสานเพื่อจัดกิจกรรม วันกำลังสำรอง ประจำปี
2566 เท่านั้น โดยแนวทางในการดำเนินงานนั้น ฝ่ายสรรพกำลังมณฑลทหารบกที่ 33 เป็น
ผู้ประสานการจัดงาน โดยนำเรื่องเสนอให้ผู้บัญชาการมณฑลทหารบกที่ 33 รับทราบ และ
อนุมัติเรื่องเพื่อดำเนินการ จากนั้นประสานงานเชิญหน่วยงาน มวลชน ชมรมต่างๆ เข้า
ร่วมกิจกรรม เช่น กำลังพลสำรอง ทหารกองหนุน ทหารผ่านศึก นักศึกษาวิชาทหาร อส.
กร. ทสพช. โดยในงานนั้นจะมีการวางพวงมาลาเพื่อเทิดพระเกียรติ ทำกิจกรรม CSR
พัฒนาพื้นที่ การบริจาคโลหิต และจัดให้มีการพบปะพูดคุยเพื่อทำความรู้จักแลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสารของเครือข่ายที่มาเข้าร่วมนี้ นอกจากนี้จะเป็นการแนะนำศูนย์ประสานงาน
เครือข่ายกำลังพลสำรองให้เป็นที่รู้จัก เพื่อเตรียมการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่าย
กำลังพลสำรองในขั้นต่อไป

กิจการกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้พิจารณาในประเทศที่มีแนวทางที่ประสบความสำเร็จอย่างเป็น
รูปธรรมมาใช้ในการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละประเทศ แบ่งเป็นประเทศที่มีการ
เกณฑ์ทหารและไม่มีการเกณฑ์ทหาร ดังนี้

1. ประเทศที่ไม่มีการเกณฑ์ทหาร

1.1 สหรัฐอเมริกา เนชั่นแนลการ์ด (National Guard)¹⁷ เป็นกำลังสำรองไม่ใช่
ทหารอาชีพ เป็นทหารหลักของกองทัพสหรัฐที่ปลดประจำการ โครงสร้างการจัดกองกำลัง
สำรองของสหรัฐ แยกออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ 1) Reserve Army มีสายบังคับบัญชา
สูงสุดเป็นประธานาธิบดีสหรัฐ 2) National Guard แยกออกเป็น Army National Guard
และ Air National Guard มีสายบังคับบัญชาสูงสุดเป็นผู้ว่าการ National Guard มีระบบ
ที่เรียกว่า State Partnership Program เป็นการจับคู่ 1 ใน 50 รัฐ กับประเทศใดประเทศ
หนึ่งจากทั่วโลก ซึ่งของประเทศไทยถูกจับคู่กับมลรัฐวอลชิงตัน National Guard ส่วน
หนึ่งจากรัฐนี้ถูกจัดส่งมาฝึก Cobra Gold ในประเทศไทย และกองทัพสหรัฐสามารถ
เรียกใช้ได้หากต้องการ วิทยาลัยของ National Guard เดิมถูกพัฒนามาจากนักต่อสู้ Drvy

Crockett และ Jim Bovy พันธกิจของ National Guard จะถูกเรียกเข้ามาเมื่อมีวิกฤตต่างๆภายในรัฐ เช่น การเกิดจลาจล หรือเกิดภัยพิบัติ และจะมีการเรียกทบทวนเดือนละ 1 ครั้ง ในสหรัฐมีกฎหมายรับรองการเรียก National Guard มาประจำการในรัฐ ให้นายจ้างต้องอนุญาตพนักงานเข้าปฏิบัติภารกิจโดยไม่มีข้อแม้และต้องรักษาตำแหน่งอัตราจ้างไว้ให้กับพนักงานตามแต่ระยะเวลาที่ถูกเรียก โดยปลดออกหรือไล่ออกไม่ได้

1.2 สาธารณรัฐอินโดนีเซีย เนื่องจากอินโดนีเซียมีประชากรเป็นจำนวนมากประมาณ 270 ล้านคน มีกำลังทหารประมาณ 400,000 คน เทียบเป็นสัดส่วนคือ ประชากร 1,000 คน จะมีทหาร 1.48 นาย ถือได้ว่ามีทหารน้อยมาก จึงไม่จำเป็นต้องเกณฑ์ทหาร

1.3 ประเทศมาเลเซีย ช่วงปี 2545-2561 รัฐบาลมาเลเซียเคยมีโครงการสุ่มเลือกคนอายุ 18 ปี จำนวน 85,000 คน จากทั้งหมด 450,000 คน มาฝึกลักษณะนักศึกษาวิชาทหาร เป็นเวลาสามเดือน แต่ล้มเลิกไป เนื่องจากขาดงบประมาณ

1.4 สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีประชากร 108 ล้านคน แต่มีทหารเพียง 140,000 คน เทียบเป็นสัดส่วนคือ ประชากร 1,000 คนจะมีทหาร 1.29 คน ถือได้ว่ามีทหารน้อยมาก จึงไม่จำเป็นต้องเกณฑ์ทหาร

1.5 สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา : รัฐบาลสามารถเกณฑ์กำลังพลมาได้ถ้ามีเหตุจำเป็น ในระดับสงครามเต็มรูปแบบ

2. ประเทศที่มีการเกณฑ์ทหาร เมื่อมีการปลด ทำให้เกิดกำลังพลสำรอง มีดังนี้

2.1 สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ชายอายุ 18 ปี ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหารเป็นเวลา 18 เดือน แต่การบังคับใช้ไม่ค่อยมีผลเท่าไร เขาเข้าจริงๆ มีไม่มากที่ถูกเรียกไปเกณฑ์ทหาร เนื่องจากกองทัพไม่มีงบประมาณจ้าง

2.2 ติมอร์ตะวันออก มีแผนที่จะใช้การเกณฑ์ทหาร กับ ชายอายุ 18 ปี ขึ้นไป

2.3 สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ชายอายุ 18-27 ปี ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร 2 ปี สำหรับทหารบก 3 ปี สำหรับทหารเรือหรืออากาศ แต่ถ้ากำลังเรียนมหาวิทยาลัยหรือทำงานราชการ ได้รับการยกเว้น

2.4 สาธารณรัฐสิงคโปร์ ชายอายุ 18 ปี ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร เป็นเวลา 2 ปี โดยทุกคนต้องเข้ารับการฝึกทหารขั้นพื้นฐาน แล้วเข้าทำงานให้กองทัพหรือตำรวจหรือหน่วยป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (ดับเพลิง ฉุกเฉิน)

จากการเปรียบเทียบศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง และ National Guard พบว่า มีจุดเหมือนกันดังนี้ มีเป้าหมายในการระดมสรรพกำลังในเวลาที่เกิดภาวะวิกฤตเหมือนกัน เป็นส่วนสนับสนุนให้กับกองทัพหลักเหมือนกันและไม่ได้เป็นทหารอาชีพแล้ว ส่วนที่แตกต่างกันนั้นในระดับการบังคับบัญชาศูนย์ประสานงานเครือข่ายตามแนวทางจะมีผ.มทบ. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด National Guard หากเปรียบเทียบของไทยแล้วจะเท่ากับผู้ว่าราชการจังหวัด นอกจากนี้คือการเรียกระดมพลเข้ามาศูนย์ประสานงานเครือข่ายไม่สามารถเรียกระดมพลเองได้จะอาศัยการขอความร่วมมือเป็นจิตอาสา หากจะระดมพลต้องมีคำสั่งจากกองทัพ แตกต่างจาก National Guard มีกฎหมายรองรับชัดเจน

ดังนั้นจากการเปรียบเทียบจึงจะเห็นได้ว่า National Guard เป็นการนำกำลังพลที่ปลดแล้วแต่อยู่ในสภาพพร้อมรบกลับมาช่วยดูแลรักษาพื้นที่ภายในรัฐนั้นๆ โดยจะตรงกับวัตถุประสงค์ของการนำกำลังพลสำรองของไทย มาใช้ช่วยดูแลพื้นที่ตามที่มี ผ.มทบ. ของตนที่สังกัดอยู่ ในเวลาที่เกิดภาวะวิกฤต แต่จุดที่แตกต่างคือกำลังพลสำรองของประเทศไทยยังขาดการฝึกฝนทบทวนที่ดีและมีคุณภาพ จึงอาจจะพิจารณาใช้กำลังพลสำรองของไทยในส่วนสนับสนุนแทน ในระหว่างที่มีการปรับปรุงพัฒนาระบบกำลังสำรองของประเทศไทย

บทที่ 4

บทสรุป

สรุปสาระสำคัญของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง โครงการนี้ถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม กำลังพลสำรอง ซึ่งถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของชาติในยามประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามหรือเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ อาทิ ในภาวะสงคราม กำลังพลสำรองจะเข้ารับราชการทหารในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังทหารประจำการในการป้องกันประเทศ ดังนั้น เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่ง คือ พัฒนากำลังพลสำรองให้มีความพร้อมรบสามารถปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศเพื่อให้หน่วยและกำลังพลสำรองมีความพร้อมรบ สามารถประกันความต่อเนื่องในการรบในขั้นของการขยายกำลังยามสงครามได้อย่างแท้จริง รวมถึงสนับสนุนกำลังพลสำรองเพื่อแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จากอดีตถึงปัจจุบัน กระทรวงกลาโหมมีการดำรงสภาพกำลังทหารประจำการไว้เป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องใช้งบประมาณเพื่อดูแลกำลังพลเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับงบประมาณด้านการทหารทั้งหมด

จากเหตุผลที่กล่าวมาจึงกำหนดแนวทางการนำกำลังพลสำรองที่เคยได้รับการฝึกจากกองทัพมาแล้วเข้ารับราชการทหารเพื่อปฏิบัติราชการในการปฏิบัติงานร่วมกับกำลังประจำการตั้งแต่ในยามปกติ เพื่อทดแทนการบรรจุกำลังประจำการซึ่งเป็นการช่วยลดงบประมาณด้านกำลังพลในระยะยาวการพัฒนาพลังอำนาจของชาติทางด้านการทหารนั้น แม้จะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับความมั่นคงของชาติ แต่ก็อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อพลังอำนาจของชาติในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การจัดหาเทคโนโลยีหรืออาวุธยุทโธปกรณ์ทางทหาร และงบประมาณสำหรับการใช้เลี้ยงดูกำลังพลของกองทัพขนาดใหญ่ จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก จึงอาจส่งผลให้พลังอำนาจในด้านเศรษฐกิจไม่เกิดการพัฒนาเท่าที่ควร กองทัพไทยจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากำลังพลสำรองที่จะช่วยในการลดขนาดของกองทัพลงแต่ยังคงการดำรงความมั่นคงทางด้านการทหาร โดยไม่กระทบกับงบประมาณของประเทศทางด้านเศรษฐกิจมาก จนเกินความจำเป็น ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการจัดตั้งโครงการศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคงขึ้น เพื่อเป็นตัวกลางในการรวบรวม และกระจายข่าวสารให้กำลังพลสำรองได้รับทราบ

ข้อเสนอแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง จากการวิเคราะห์ห้องคร่อมองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการซึ่งต้อง

ทำงานให้สัมพันธ์สอดคล้อง (interconnected) และเสริมแรงซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบตัวใดตัวหนึ่งจะกระทบต่อองค์ประกอบตัวอื่นๆ ทั้งหมด องค์ประกอบทั้ง 7 แบ่งเป็นสองกลุ่ม คือ

1. กลุ่มนโยบาย (Hard Elements) สามารถจับต้องมองเห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจน ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนให้เป็นอย่างที่ต้องการ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือทางการพัฒนา ประกอบด้วย

1.1 โครงสร้าง (Structure) เนื่องจากการจัดโครงสร้างศูนย์ฯ ยังมีความไม่มีความชัดเจน มีเพียงแนวทางในการดำเนินงานชั่วคราวตามความเหมาะสมของศูนย์ฯ แต่ละมทบ.ที่นำร่อง ถึงแม้จะมีพรบ.รองรับในส่วนของ คคส.แล้ว แต่ในส่วนของศูนย์ฯ ในปัจจุบันนี้ยังไม่มี โครงสร้างใดๆรองรับอย่างชัดเจน จึงต้องเร่งรัดให้กระทรวงกลาโหม อนุมัติโครงสร้าง ในการบังคับบัญชาศูนย์ฯ กำหนดกรอบระดับชั้นการบังคับบัญชา เลือกสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับโครงสร้าง เพื่อให้ศูนย์ฯมีประสิทธิภาพในตอบรับภารกิจ ที่ถูกมอบหมาย และดำเนินงาน ควบคุมดูแลให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

1.2 กลยุทธ์ (Strategy) การจะไปให้ถึงเป้าหมายของศูนย์ฯนั้นควร กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ 3 ระยะ สั้น เสริมสร้างแรงจูงใจให้ศูนย์ฯประสานงานเครือข่ายมีสเน่ห์ ระยะเวลาสร้างขบวนการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความชำนาญ เตรียมพร้อมเพื่อตอบสนองภารกิจ และระยะยาวสร้างแนวทางประสานการดำเนินงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อยืดหยุ่นปรับตัวไปตาม สถานะการณ์ของสภาวะแวดล้อม และช่วยให้องค์กรสามารถรักษาหรือสร้างเสริมความ ได้เปรียบในการแข่งขัน

1.3 ระบบ (Systems) กำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ดำเนินงาน แบ่งงาน และหน้าที่ให้ชัดเจนเพื่อต่อการปรับเปลี่ยนหากเกิดปัญหา ในปัจจุบันมีเพียงแนวทางดำเนินงาน จึงอาจจะเป็นการทำกิจกรรมในรูปแบบของโครงการจิตอาสาต่างๆ ที่ไม่ชัดเจน ภาวะเบียบ และ พรบ.กำลังพลสำรองรองรับอยู่

2. กลุ่มปฏิบัติ (Soft Elements) เป็นกลุ่มขององค์ประกอบที่มองเห็น จับต้องเป็นรูปธรรมได้ยากกว่าองค์ประกอบในกลุ่มนโยบาย เนื่องจากคุณสมบัติที่มีอยู่ในองค์ประกอบกลุ่มนี้เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 ทักษะ (Skills) เมื่อตั้งศูนย์ฯขึ้นแล้วต้องกำหนดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความต้องการของศูนย์ฯประสานงานในแนวทางการดำเนินงานของ หน้าที่ เพื่อตอบสนองกับภารกิจที่รับมอบ และปัญหาที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพัฒนา

ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ คกส. กำหนด

2.2 รูปแบบ (Styles) เนื่องจากศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองยังไม่มีข้อกำหนดโครงสร้างและรูปแบบระดับชั้นการบังคับบัญชาการจากกระทรวงกลาโหม ดังนั้นการที่จะกำหนดนั้นต้องคำนึงถึง รูปแบบการบริหารของผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้บริหารระดับต่างๆ และ ภาพพจน์ (symbolic value) ของผู้ที่มีอยู่ในความคิดเห็นของผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

2.3 บุคลากร (Staffs) กำลังพลสำรองที่จะเข้าร่วมในการทำภารกิจต่างๆ ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติโดยทั่วไปตามแนวทางของศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง เนื่องจากศูนย์ฯมีภารกิจหลากหลาย จึงต้องมีการจูงใจให้ผู้ที่มิคุณสมบัติตรงตามความต้องการของศูนย์ฯเข้าร่วมงานให้มากที่สุด จึงต้องกำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสม และสร้างความเชื่อมั่นในการสร้างความมั่นคงในชีวิตให้ผู้มาเข้าร่วมได้ เช่น การปรับชั้นยศ สิทธิสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ส่วนลดการเดินทาง ส่วนลดที่พักแรมของกองทัพ กองทุนเพื่อการศึกษาของบุตรหลาน และการช่วยเหลือเมื่อทุพพลภาพหรือเสียชีวิตจากการทำภารกิจ เมื่อได้ผู้ที่เหมาะสมแล้ว จึงจะเลือกรับไปพัฒนาความสามารถเฉพาะด้านให้ตรงกับภารกิจที่มี ทำให้ศูนย์ประสานงานเครือข่ายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.4 คุณค่าที่มีร่วมกัน (Shared value) ปัจจุบันศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองได้กำหนดจุดมุ่งหมายจะเป็นศูนย์กลางในการประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรอง พร้อมทั้งผลักดันการพัฒนาบุคลากรความชำนาญต่างๆ รวมไปถึงการพัฒนาเทคโนโลยี Smart App เพื่อตอบสนองการใช้ Big Data มาจัดเก็บข้อมูลกำลังพลสำรองให้พร้อมในพื้นที่ต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการตอบรับกับภารกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่การดูแลของ มทบ. ที่กำลังพลสำรองสังกัด ณ ขนาดนั้นๆ เมื่อกำหนดช่องทางการสื่อสารกับสมาชิกผ่าน Smart App ได้ก็สามารถสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทางการแก้ปัญหา

จากที่กล่าวมาในข้างต้นในแนวทางการพัฒนาเพื่อไปถึงเป้าหมายของศูนย์นั้นควรกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ 3 ระยะ ระยะสั้น เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ศูนย์

ประสานงานเครือข่ายให้มีเสถียรภาพ โดยการมอบสิทธิและสวัสดิการต่างๆ ระยะกลาง สร้าง ขบวนการอบรมพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความชำนาญเตรียมพร้อมเพื่อตอบสนอง ภารกิจ และระยะยาว สร้างแนวทางประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อยืดหยุ่นปรับตัวไปตามสถานการณ์ของสภาวะแวดล้อม และช่วยให้องค์กรสามารถรักษาประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

หลังจากที่ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง มี การจัดโครงสร้างที่แน่นอนจากกระทรวงกลาโหมแล้ว จึงควรติดตามผลแนวทางการเนิ นงานเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอีกครั้ง

เอกสารอ้างอิง

1. Huntington, Samuel P. (1957). The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations. London : Harvard University Press.
2. Moskos, C.C., Williams, J.A. and Segal D.R. (2000). The Postmodern Military: Armed Forces of the Cold War. New York : Oxford University Press.
3. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (ฉบับกฤษฎีกา). (14 พฤศจิกายน 2539). ราชกิจจานุเบกษา. 113 (60 ก).
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ พ.ศ. 2553. (2 เมษายน 2535). ราชกิจจานุเบกษา.
5. พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558. (30 ธันวาคม 2558). ราชกิจจานุเบกษา. 132 (127 ก).
6. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2559. (17 ตุลาคม 2558). ราชกิจจานุเบกษา. 133 (พิเศษ 237 ง).
7. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยกิจการกำลังพลสำรอง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565. (15 มิถุนายน 2565). ราชกิจจานุเบกษา. 139 (พิเศษ 136 ง). น. 13
8. ข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการแต่งตั้งยศ (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 12 มีนาคม 2565
9. ระเบียบ สตช. ว่าด้วยการส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กร พ.ศ. 2551. (3 มีนาคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. 125 (พิเศษ 45 ง). น. 13
10. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยกิจการอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2553. (14 กันยายน 2553). ราชกิจจานุเบกษา. 127 (พิเศษ 109 ง).
11. ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554. (20 มีนาคม 2554). ราชกิจจานุเบกษา. 128 (พิเศษ 33 ง).
12. ระเบียบกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมว่าด้วยอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหมู่บ้าน พ.ศ. 2558. (27 พฤศจิกายน 2558). ราชกิจจานุเบกษา. 132 (พิเศษ 305 ง).
13. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2559. (17 ตุลาคม 2559). ราชกิจจานุเบกษา. 133 (พิเศษ 237 ง).

14. ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนยศและการเลื่อนวิทยฐานะ กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อมและในการระดมพล พ.ศ. 2565 ประกาศ ณ วันที่ 2 มีนาคม 2565.

15. แผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2566 - 2570. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) กระทรวงกลาโหม.

16. ยุทธพงศ์ ปิ่นอนงค์. พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง. [อินเทอร์เน็ต] [เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://shorturl.asia/jGs63>

17. Saniroj Thumayos. [อินเทอร์เน็ต] [เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.youtube.com/watch?v=HXtXsKuTXU0>

ภาคผนวก

ความหมายและคำสำคัญ

“ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานการประสานงานอาสาสมัครกำลังสำรองเพื่อความมั่นคงของคณะทำงาน ศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง โดยใช้ชื่อย่อว่า “ศปค.กสค.”

“เครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง” หมายถึง การรวมกลุ่มของ กำลังพลหลัก กำลังพลสำรอง กำลังสำรอง ในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มบุคคล ชมรม สมาคม มูลนิธิ องค์กร หรือหน่วยงาน ทั้งนี้ การรวมกลุ่มดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ของคณะทำงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพลสำรองเพื่อความมั่นคง ซึ่งไม่ ขัดตามวัตถุประสงค์ระเบียบนี้ และเพื่อการพบปะ การเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนข่าวสาร การ ทำกิจกรรมร่วมกันในด้านความมั่นคง ด้วยความเป็นอิสระและเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐาน ของการเคารพสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญ ใช้หลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล ในการบูรณาการกับกระทรวงอื่น ๆ

“คณะทำงาน” หมายถึง คณะทำงานศูนย์ประสานงานเครือข่ายกำลังพล สำรองเพื่อความมั่นคง

“ห้องถิ่น” หมายถึง เขตปกครองมณฑลทหาร และท้องถิ่นตามนิยาม ในพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่และหมายรวมถึงชุมชน/หมู่บ้านที่มาจาก การ จัดตั้งชุมชนตามกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“อาสาสมัครกำลังสำรองเพื่อความมั่นคง” หมายถึง อาสาสมัครกำลัง สำรองที่มีความสนใจ มีความเสียสละ อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครด้าน ความมั่นคงท้องถิ่น และไม่หวังสิ่งตอบแทน

“อาสาสมัคร” หมายถึง ความสำนึกจิตสาธารณะ จิตอาสา ของบุคคลที่มี ต่อส่วนรวม เป็นผู้ให้ คิดดี คิดทางบวก มีความหวังดีต่อผู้อื่น เป็นความสมัครใจ เต็มใจ ตั้งใจทำ อยากร่วมช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทนและส่งผลให้เกิดความสุขทางจิตใจ ผู้ที่มี จิตสาธารณะจะแสดงพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวม การงดเว้นการกระทำ ที่จะส่งผลให้เกิดความชำรุดเสียหาย การมีส่วนร่วมดูแลรักษา และเคารพสิทธิของบุคคล อื่นในการใช้ทรัพย์สินส่วนรวม “จิต” (mind) หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้ คิดและ นึก “อาสา” (service , volunteer) หมายถึง การเสนอตัวเข้ารับทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมก็ได้

“ความมั่นคง” หมายถึง ความมั่นคง (security) เป็นระดับการต่อต้านหรือป้องกันจากภัย ใช้ได้กับสิ่งที่เป็นคุณเสี่ยงต่อภัยและมีคุณค่าใดๆ เช่น บุคคล ผู้อยู่อาศัย ชุมชนชาติหรือองค์กร โดย สภาพที่หมู่บ้านสามารถดำรงอยู่ด้วยความปลอดภัย ประชาชนผาสุก และวิธีการดำเนินชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ต้องปราศจากสิ่งที่เราเรียกว่า “ภัยคุกคามทั้งปวง” ตามแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ 20 ปี เช่น ความมั่นคงสถาบันหลัก ความมั่นคงของมนุษย์ ความสามัคคีปรองดอง การพัฒนาการเมือง ความไม่สงบในพื้นที่ จชต. การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ความมั่นคงทางไซเบอร์ อาชญากรรมข้ามชาติ การค้ามนุษย์ ผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย การก่อการร้าย ความมั่นคงชายแดน ความมั่นคงทางทะเล และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

“กำลังสำรอง” หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังทหารประจำการและทหารกองประจำการที่เตรียมไว้สนับสนุนการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ ของกระทรวงกลาโหม มี 4 ประเภท ซึ่งได้แก่ กำลังพลสำรองที่เป็นทหารกองเกินและทหารกองหนุนตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและกำลังพลสำรองตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง รวมถึง กำลังกึ่งทหาร กลุ่มพลังมวลชนจัดตั้ง และกลุ่มพลังมวลชนอื่น

“กำลังกึ่งทหาร” หมายถึง กำลังในส่วนที่บรรจุเข้าในหน่วยตามอัตรากิจการและยุทธโธปกรณ์ ในลักษณะคล้ายคลึงกับหน่วยทหาร มีขีดความสามารถเข้าทำการรบได้ในระดับหนึ่ง เช่น กองอาสารักษาดินแดน ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น

“กลุ่มพลังมวลชนจัดตั้ง” หมายถึง กลุ่มพลังมวลชนที่มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรี ที่เกี่ยวข้อง

“กลุ่มพลังมวลชนอื่น” หมายถึง กลุ่มพลังมวลชนที่มีนอกเหนือจากกลุ่มพลังมวลชนจัดตั้ง เช่น กลุ่มพลังมวลชนที่จัดตั้งโดยองค์กรหรือส่วนราชการต่างๆ อาทิจมรม สมาคม มูลนิธิ เป็นต้น

“กำลังพลหลัก” หมายถึง กำลังทหารประจำการและทหารกองประจำการที่เตรียมไว้สนับสนุนการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม

“กำลังพลสำรอง” หมายถึง กำลังพลสำรองตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศ (ฉบับที่ 18) พ.ศ. 2565 และระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การเลื่อนยศและการเลื่อนวิทยฐานะกำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารในการเรียกพลกำลังสำรองเพื่อฝึกวิชาทหาร เพื่อปฏิบัติราชการ หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม และในการระดมพล พ.ศ. 2565 และระเบียบ, ข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นบุคคลซึ่งเป็นกำลังสำรองประเภทหนึ่งตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการ

กระทรวงกลาโหมที่มีการบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังตามกฎหมายว่าด้วยกำลังพลสำรอง ซึ่งประกอบด้วย กำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน และกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม

“กำลังพลสำรองพร้อมใช้งาน” หมายถึง กำลังพลสำรองที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลัง คราวละ 6 ปี

“กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม” หมายถึง กำลังพลสำรองพร้อมใช้งานที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังครบระยะเวลาที่กำหนดและเป็นกำลังพลสำรองเตรียมพร้อมอีกระยะเวลาไม่เกิน 6 ปี

“กำลังพลสำรองที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง” หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพที่มีความสำคัญต่อกิจกรรมทางทหารและกิจกรรมพลเรือนและเป็นอาชีพสำคัญที่ต้องมีความชำนาญเป็นพิเศษ ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติการในอาชีพนั้นต้องใช้เวลาฝึกอบรมประมาณ 2 ปี หรือผู้ปฏิบัติการในอาชีพนั้นต้องมีคุณสมบัติของตัวบุคคลเป็นพิเศษ หรือมีการขาดแคลนสถาบันการฝึกอบรมอาชีพนั้น หรือมีการขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้นๆ ในปัจจุบัน หรือเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นต่อกิจกรรมสำคัญในการเตรียมพร้อมของชาติ

“กิจการกำลังพลสำรอง” หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง เช่น การบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การผลิตกำลังพลสำรอง การฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การควบคุมกำลังพลสำรอง และการเรียกกำลังพลสำรองหรือการระดมพล

“ส่วนราชการ” หมายถึง สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม กองบัญชาการกองทัพไทย กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

“หน่วยทหาร” หมายถึง หน่วยทหารตามกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม

“หน่วยกำลังพลสำรอง” หมายถึง หน่วยทหารที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลัง หรือหน่วยรับการบรรจุ หรือหน่วยฝึกกำลังพลสำรอง หรือหน่วยรับพล หรือหน่วยเรียกพล ที่มีการบรรจุรายชื่อทหารประจำการ ทหารกองประจำการ และกำลังพลสำรองลงในบัญชีบรรจุกำลังให้ครบอัตราเต็ม

“หน่วยกำลังประจำการ” หมายถึง หน่วยทหารซึ่งมีการบรรจุรายชื่อทหารประจำการ และทหารกองประจำการลงในบัญชีบรรจุกำลังตามอัตราที่กำหนด

“หน่วยสนับสนุนกำลังประจำการเสริม” หมายถึง หน่วยทหารที่ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังประจำการเสริมให้กับหน่วยกำลังพลสำรอง

“หน่วยทางบัญชี” หมายถึง หน่วยกำลังพลสำรองที่ยังไม่มีการจัดตั้งโดยมีการจัดทำบัญชีบรรจุกำลังไว้ตั้งแต่ในยามปกติ

“นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน” หมายถึง นายทหารซึ่งไม่มีตำแหน่งราชการประจำในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารประเภทนี้โดยถืออายุเป็นเกณฑ์ คือ ยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ยศ ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก อายุไม่เกิน 45 ปี ยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง ยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท อายุไม่เกิน 50 ปี ยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ถึง ยศนายพล อายุไม่เกิน 55 ปี

“นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ” หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรซึ่งไม่มีตำแหน่งราชการประจำในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรประเภทนี้ โดยจะอยู่ในประเภทนายทหารสัญญาบัตรนอกราชการได้ไม่เกินกำหนดอายุ ดังนี้ ยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง ยศ ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก อายุไม่เกิน 55 ปี ยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ถึง ยศ พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท อายุไม่เกิน 60 ปี ยศ พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก ถึง ยศ นายพล อายุไม่เกิน 65 ปี

“นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง” หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรซึ่งไม่มีตำแหน่งราชการประจำในกระทรวงกลาโหม และกระทรวงกลาโหมสั่งให้เป็นนายทหารสัญญาบัตรประเภทนี้

“ทหารกองหนุนประเภทที่ 1” หมายถึง ทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยรับราชการในกองประจำการจนครบกำหนด หรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร และได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วปลดเป็นกองหนุนตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

“ทหารกองหนุนประเภทที่ 2” หมายถึง ทหารที่ปลดจากกองเกินเมื่ออายุครบ 30 ปีบริบูรณ์ หรือทหารที่ปลดจากกองประจำการโดยต้องจำชังหรือจำคุกมีกำหนดวันที่ต้องทัณฑ์หรือต้องโทษรวมได้ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือกระทำให้เสื่อมเสียแก่ราชการทหารแล้วถูกปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2

“ทหารกองเกิน” หมายถึง ผู้ซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีบริบูรณ์และยังไม่ถึงสามสิบปีบริบูรณ์ ซึ่งได้ลงบัญชีทหารกองเกินตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้ว

“รุ่นปี” หมายถึง ปีพุทธศักราชที่ทหารกองประจำการ หรือทหารกองเกินซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารและได้ขึ้น

ทะเบียนกองประจำการแล้วถูกปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 เช่น คนซึ่งถูกปลดใน พุทธศักราช 2559 จะเป็นวัน เดือน ใดก็ตาม ให้เรียกว่า “ทหารกองหนุน รุ่นปี 2559”

“ชั้นปี” หมายถึง ปีพุทธศักราชที่ชายผู้นั้นมีอายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ เช่น คนเกิดในพุทธศักราช 2551 จะเป็น วัน เดือนใดก็ตาม อายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ใน พุทธศักราช 2559 ให้เรียกว่า “คนชั้นปี 2559”

“ภูมิลำเนาทหาร” หมายถึง ท้องที่อำเภอหรือเขตซึ่งได้ไปแสดงตน เพื่อลงบัญชีทหารกองเกินไว้ หรือท้องที่อำเภอหรือเขตใหม่ ซึ่งได้รับอนุญาตให้ย้ายมา มีถิ่นที่อยู่เป็นหลักฐานตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้ว

“ภูมิลำเนา” หมายถึง ถิ่นที่อยู่อันเป็นหลักแหล่งสำคัญที่ตั้งทำการหาเลี้ยงชีพประจำอยู่เป็นหลักฐานตามทะเบียนบ้านที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร การนับอายุ ตามระเบียบนี้ให้นับอายุตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยอนุโลม

“ปลัดกระทรวง” หมายถึง ปลัดกระทรวงกลาโหม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย ยศ ชื่อ ว่าที่ร้อยเอก กิร วัฒนกิตติ

วัน เดือน ปี เกิด 26 สิงหาคม 2525

ประวัติสำเร็จการศึกษา

- พ.ศ. 2539 โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมต้น
- พ.ศ. 2542 โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยมปลาย
สายศิลป์ - ภาษาฝรั่งเศส
- พ.ศ. 2549 ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- พ.ศ. 2555 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การเมือง
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พ.ศ. 2565 โรงเรียนเสนาธิการทหารบก หลักสูตรการพัฒนาองค์ความรู้
การก่อการร้าย และการก่อความไม่สงบ สำหรับผู้บริหาร รุ่นที่ 15

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2554 ผู้จัดการ โรงพิมพ์เอราวัณการพิมพ์ จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ. 2562 ประธานชมรมการกำลังสำรองแห่งประเทศไทย จังหวัดเชียงใหม่
- พ.ศ. 2563 ประธานชมรมการกำลังสำรองแห่งประเทศไทย ทพภาค 3
- พ.ศ. 2564 นักประสานงานแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
ในฐานะอดีตผู้สมัครสมาชิกสภาเทศบาลนครเชียงใหม่
- พ.ศ. 2564 รองอุปนายก ฝ.3 และประธาน ภาค 3
สมาคมศิษย์เก่านักศึกษาวิชาทหาร
- พ.ศ. 2565 อุปนายกสมาคม 3
สมาคมนายร้อยกำลังสำรอง (ประเทศไทย)