

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พันเอก ประณต ศิริพันธ์


หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 33

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565

เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก
โดย พันเอก ประณต ศิริพันธ์
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กัญญนัญญ์ แสงภัทรเนตร

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

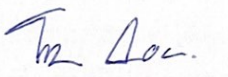
พลตรี 
(วิชาตี เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

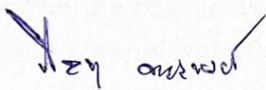
คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก 
(ชนะชัย พลเดชา)

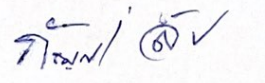
ประธานกรรมการ

พันเอก 
(โภาคา จอกลอย)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอก 
(ปริญญญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

พันเอกหญิง 
(กัญญนัญญ์ แสงภัทรเนตร)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย พันเอก ประณต ศิริพันธ์
เรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก
วันที่ กันยายน 2565 **จำนวนคำ :** 8,539 **จำนวนหน้า :** 22
คำสำคัญ การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรอง
ชั้นความลับ ไม่มีชั้นความลับ

เอกสารวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก และเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ผลการวิจัยสรุปว่า กองทัพบกให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลสำรอง ได้ออกคำสั่งเป็นนโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษาเพื่อให้หน่วยฝึกวิชาทหารและหน่วยสนับสนุนการฝึกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ กองทัพจะต้องจัดเตรียมกำลังพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ ความมั่นคงด้านการทหารเป็นเครื่องมือที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของพลังอำนาจของชาติ ความพร้อมรบ การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ควรสร้างแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการ และสิทธิกำลังพล เพื่อให้กำลังพลสำรองที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครเข้ารับราชการทหาร ปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเข้ารับราชการทหาร ควรมีการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้กับนักศึกษาวิชาทหารอย่างจริงจัง รวมถึงปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจทางทหาร และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ บูรณาการ ยุทธโศภกรรม และงบประมาณ ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนเร่งรัดการปรับเปลี่ยนภารกิจ และบรรจุกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ให้กับหน่วยต่างๆ และกองพลยุทธศาสตร์ ตามนโยบายของผู้บัญชาการทหารบก เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนกำลังที่มีอายุน้อยและเป็น การแก้ไขปัญหากำลังพลที่สูงอายุ รวมทั้งลดภาระผูกพันและประหยังบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว ซึ่งหากมีการเรียกบรรจุกำลังพลสำรอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยามฉุกเฉิน จะทำให้กำลังพลสำรองที่ผ่านการฝึก การอบรมมาแล้ว ได้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

AUTHOR : Colonel Pranot Siripan
TITLE : Guidelines for increasing the efficiency of the Army Reserve Forces.
DATE : September, 2022 **WORD COUNT** : 8,539 **PAGES** : 22
KEY TERMS : Optimization
CLASSIFICATION : Unclassified

This research paper The objective is to study the status of reserve personnel of the Royal Thai Army. To study the relevant factors of problems, obstacles and limitations of the recruitment of reserve personnel into the service of the Army. And to study the guidelines for increasing the efficiency of the Army's reserve personnel. The results of the research concluded that The Army is focused on developing reserve personnel. Has issued an order as a policy to train students in the military Every academic year for the military training unit and the stretch training support unit is a guideline. An army must prepare troops from normal times. Military security is a tool that demonstrates the strength of the nation's strength and readiness for war. Army Reserve Force Optimization should be motivating welfare and human rights to provide reserve personnel with knowledge and abilities to apply for military service changing negative attitudes towards military service. The ideology of patriotism should be instilled. Seriously for military students including adjusting the course according to the military mission and new forms of threats, integrating equipment and budgets with various agencies. As well as expedite the change of mission and recruiting reserve personnel to temporarily serve in the military to various units and the Strategic Brigade according to the policy of the Commander-in-Chief of the Army to reduce the shortage of young personnel and to solve the problem of elderly personnel. Reducing obligations and saving personnel budgets in the long run which if there is a call to fill the reserve personnel to prepare for duty in an emergency will make the trained reserve personnel training has arrived have served effectively.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้จากประธานกรรมการที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา ให้กำลังใจ ตรวจสอบแก้ไขให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณสำหรับความรู้ของอาจารย์ที่สละเวลาอันมีค่า งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตลอดจนความคิดเห็น ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่เสียสละ และทุ่มเทเวลาในการนัดหมายให้การสัมภาษณ์บรรลุผลได้ด้วยดี

ประโยชน์อันเกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบแต่อาจารย์ที่ปรึกษา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ผู้ที่ให้การสนับสนุนทุกท่าน ทั้งด้านการทำงาน และกำลังใจจนสามารถสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มา และความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
วิธีการศึกษา.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
บทที่ 2 บทวิเคราะห์.....	7
สถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก.....	7
ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ ของกองทัพบก.....	11
แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก.....	13
บทที่ 3 บทอภิปรายผล.....	16
บทที่ 4 บทสรุป.....	21
ข้อเสนอแนะ.....	21
เอกสารอ้างอิง	
ประวัติย่อผู้วิจัย	

บทที่ 1

บทนำ

ที่มา และความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ¹ กำหนดวิสัยทัศน์ประเทศไทยปี 2580 ไว้ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มีเป้าหมายการพัฒนาประเทศภาพรวม ดังนี้ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคมนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติไว้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3. ยุทธศาสตร์ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตามที่รัฐบาลโดยสภาความมั่นคงแห่งชาติ ได้ออกนโยบายการเตรียมพร้อมแห่งชาติ สำหรับใช้เป็นกรอบการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง มาตรการ แผนปฏิบัติการ เพื่อให้การบริหารจัดการเตรียมความพร้อม ทั้งระบบมีเอกภาพ ประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งในสถานการณ์ฉุกเฉินภัยด้านความมั่นคงและสาธารณสุข โดยขอให้ทุกภาคส่วนคือ ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กร เอกชนและภาคประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนตั้งแต่ในภาวะปกติ จึงให้จัดทำ แผนหลักของชาติที่สำคัญ 2 แผน ได้แก่ แผนป้องกันประเทศและแผนฝึกกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ ใช้กับภัยด้านความมั่นคง โดยมอบให้กระทรวงกลาโหมเป็นผู้กำหนด

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านที่ 3 ด้านพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งคนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดี

รอบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม โอปอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคน ไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการเกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมี สัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัยสามารถได้รับการพัฒนาและ ยกระดับได้เต็มศักยภาพและเหมาะสม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เน้นทั้งการแก้ไขปัญหาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และการเสริมสร้างและยกระดับการพัฒนา ที่ให้ ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยและสภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ประกอบด้วยการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต ควบคู่กับการปฏิรูปที่สำคัญทั้งในส่วนของ การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม เพื่อให้คนมีความดีอยู่ใน ‘วิถี’ การดำเนินชีวิตและมี จิตสำนึกร่วมในการสร้างสังคมที่น่าอยู่ และมีการปฏิรูปการเรียนรู้แบบพลิกโฉม ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แผนนี้กำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศฉบับใหม่ (พ.ศ. 2559)² มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการนี้กำลังและทรัพยากรของชาติ สนับสนุน การปฏิบัติการของฝ่ายทหารตามแผนป้องกันประเทศ หรือภารกิจเพื่อความมั่นคงที่ได้รับ มอบหมายจากรัฐบาล ตั้งแต่ภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความประสานสอดคล้องและ เป็นระบบตามหน้าที่และขีดความสามารถที่ได้กำหนดไว้ในภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ ต้องมีการนี้กำลังจากทุกภาคส่วน ให้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการดำเนินการของกองทัพตั้งแต่ภาวะปกติ จึงจำเป็นต้องมี ระบบการระดมสรรพกำลังเพื่อการทหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ตามแผนเตรียมพร้อมแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 - 2564)³ และแผนนี้กำลังและทรัพยากร เพื่อการป้องกันประเทศ (ฉบับใหม่) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อ 17 สิงหาคม 2559 เพื่อสามารถระดมสรรพกำลังได้ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวก และการบริการต่าง ๆ ให้เพียงพอกับความต้องการทางทหาร อันเป็นปัจจัย สำคัญยิ่ง ที่ทำให้กองทัพมีประสิทธิภาพในการป้องกันอธิปไตยของชาติ ให้ปลอดภัยจากภัยคุกคามของอริราชศัตรูได้ในภาวะไม่ปกติทุกสถานการณ์

กำลังพลสำรองเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญในการรักษาความมั่นคงและอธิปไตยของชาติ ในยามปกติกำลังพลสำรองเป็นกำลังสำคัญในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหารักษาภัยพิบัติสาธารณะในรูปแบบต่างๆ เมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงครามกำลังพลสำรองจะเข้ารับราชการทหาร ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกำลังทหารประจำการในการป้องกันประเทศ กำลังพลสำรองจึงเป็นเครื่องชี้วัดอย่างหนึ่งว่า ประเทศมีความมั่นคงมากน้อยเพียงใด หากกำลังพลสำรองมีความเข้มแข็งทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พรอมที่จะเสียสละเพื่อความมั่นคงของประเทศ ประชาชนทุกคนในชาติจะอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข ประเทศชาติยังคงรักษาเอกราชของชาติไทยไว้ได้ตลอดไป

แผนการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ปี 2565 ยึดถือแนวทางการดำเนินการตามแผนแม่บทการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก ตามร่างยุทธศาสตร์ กองทัพบก พ.ศ. 2561 - 2580 ระยะเวลาที่ 1⁴ ซึ่งเป็นแผนเชิงนโยบายที่จัดทำขึ้นเพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา กองทัพบก ในห้วงระยะเวลาให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวความคิดการใช้และการจัดเตรียมกำลังของ กองทัพบก ตามประมาณการ ภัยคุกคามในยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศ กระทรวงกลาโหม โดยมุ่งเน้นการพัฒนา กองทัพบก ที่ครอบคลุมในทุกด้าน ในส่วนการพัฒนากิจการกำลังพลสำรอง ได้กำหนดแนวความคิดการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองของกองทัพบก⁵ โดยการพัฒนากิจการกำลังพลสำรองเพื่อตอบสนองการเตรียมกำลังและการใช้กำลังของ กองทัพบก ตามร่างยุทธศาสตร์ กองทัพบก พ.ศ. 2561 - 2580 ระยะเวลาที่ 1 โดยการใช้กำลังพลสำรองทดแทนกำลังประจำการ ในการเสริมสร้างศักยภาพและความพร้อมของกองทัพเพื่อการป้องกันประเทศ เป็นแนวทางการดำเนินการเรียกกำลังพลสำรองสนับสนุนหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกกำลังพลสำรอง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของ กองทัพบก

ตามที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม⁶ ได้กรุณาอบนโยบายให้นำกำลังพลสำรองมาบรรจุเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวตั้งแต่มยามปกติ โดยให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยกำลังรบและหน่วยสนับสนุนการรบ และให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีผลการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมตามกรอบของกฎหมายที่กำหนดนั้น กระทรวงกลาโหมโดยสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว โดยพิจารณาใช้รูปแบบการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ ดังนี้ คือ 1. เพื่อแก้ปัญหากำลังพลสูงอายุในหน่วยกำลังรบ และหน่วยสนับสนุนการรบ 2. เพื่อให้หน่วยมีกำลังพลในระดับปฏิบัติการที่สดชื่น มีอายุน้อย และผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 3. เพื่อประหยัดงบประมาณด้านบุคลากร และลดภาระผูกพันด้านงบประมาณในระยะยาว

ทั้งนี้ หน่วยทหารในระดับพื้นที่และภูมิภาค จะต้องรวบรวมความต้องการทรัพยากรด้านต่าง ๆ เสนอไปยังหน่วยเหนือจนถึงศูนย์ปฏิบัติการเหล่าทัพศูนย์บัญชาการทางทหาร กรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ หน่วยประสานงานหลักในการเตรียมพร้อมทรัพยากรด้านต่าง ๆ และหน่วยเตรียมพร้อมด้านต่าง ๆ ระดับพื้นที่ ระดับจังหวัดและระดับกลุ่มจังหวัด หรือในกรณีเร่งด่วน

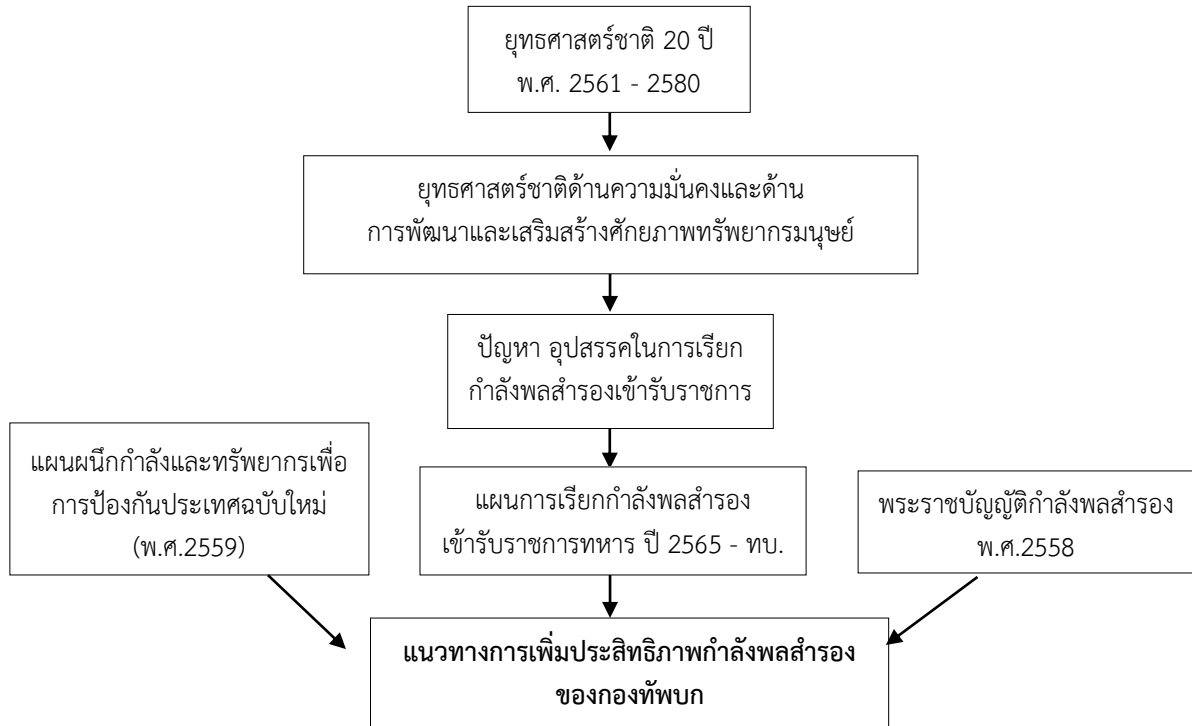
ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ คือนโยบายการฝึกวิชาทหาร กำลังพลยังขาดการฝึกเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะภัยของโลกไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ การดำเนินการ และวิธีดำเนินการฝึก ที่ยังไม่สามารถฝึกกำลังพลสำรองได้ครบตามอัตราทุกหน่วย ทั้งจากงบประมาณมีจำกัด ขาดปัจจัยสนับสนุนกิจกรรมเสริม รวมทั้งด้านสวัสดิการกำลังพล

ซึ่งจากที่กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ พร้อมไปกับการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการฝ่ายทหาร ตามแผนป้องกันประเทศหรือภารกิจเพื่อความมั่นคงที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลตั้งแต่ภาวะปกติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีคำถามการวิจัยเพื่อมุ่งหาคำตอบในประเด็น ดังนี้ 1. สถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เป็นอย่างไร 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก เป็นอย่างไร 3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัยใช้แบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ วิทยาลัยการทัพบก กำหนด เป็นแนวทางในการศึกษา
2. ขอบเขตการศึกษา ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบกในปัจจุบัน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ด้วยวิเคราะห์ และศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูลเอกสาร สืบค้นข้อมูลจากเอกสาร รายงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง ของทางราชการจากหน่วยงานราชการและแหล่งความรู้จากตำราทั้งของไทย และต่างประเทศ รวมทั้งแหล่งข้อมูลเสริมจากอินเทอร์เน็ต โดยพิจารณาเลือกใช้ข้อมูลจากเว็บไซต์ที่ เชื่อถือได้
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนา ข้อเสนอแนะและนำแนวทางดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กองทัพบกได้แนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ ภายใต้กรอบกฎหมาย ตลอดจนแนวนโยบายการทำงานของกองทัพบก
2. ทำให้เกิดองค์ความรู้ในการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรอง ส่งผลต่อการเสริมสร้างศักยภาพ และความพร้อมรบในการป้องกันประเทศได้อีกระดับหนึ่ง

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก วัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำข้อมูลที่วิเคราะห์มาสังเคราะห์เพื่ออภิปรายผลต่อไป ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพระบบกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อนำข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องใช้เป็นพื้นฐานแนวทางการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

สถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก

ระบบกำลังพลสำรอง หมายถึง การดำเนินการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง ซึ่งกำลังพลสำรองดังกล่าว อาจมีการดำเนินการใช้กฎหมายบังคับ (เรียกกำลังพลสำรองทั้งหมดเข้ามารับราชการทหารตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด) หรือการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้าสู่ระบบ (รับกำลังพลสำรองเข้าบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยที่กำหนดตามความสมัครใจของกำลังพลสำรอง โดยมีเงื่อนไขและสิทธิกำลังพลสำรองต่าง ๆ ตามที่กำหนด) โดยองค์ประกอบของกำลังพลสำรองนั้น สามารถจำแนกได้เป็นระบบต่าง ๆ ได้ 5 ระบบย่อย คือ ระบบการผลิต ระบบการควบคุม ระบบการเรียกพลหรือระดมพล ระบบการฝึกศึกษา และระบบการบรรจุและการใช้ ซึ่งแต่ละระบบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน อีกทั้งในการพัฒนาควบคู่กันไปในทุกกระบวนย่อยจะพัฒนาแต่เพียงระบบใดระบบหนึ่งตามลำพังไม่ได้

องค์ประกอบของระบบกำลังพลสำรอง ⁷ มีดังนี้

1. ระบบการผลิต เป็นกรรมวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติตามแผนป้องกันประเทศ โดยการผลิตกำลังพลสำรองจะประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารประทวนกองหนุน และพลทหารกองหนุน
2. ระบบการควบคุม เป็นระบบที่ต่อเนื่องมาจากระบบการผลิต การควบคุมที่ดีจะต้องประกอบด้วยเอกสารหลักฐานที่สมบูรณ์ซึ่งจะส่งผลให้การเตรียมพลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมกำลังพลสำรองกับระบบอื่น ๆ มีดังนี้

2.1 ระบบการควบคุมกับระบบการผลิต ขั้นตอนการผลิตกำลังพลสำรองทุกประเภท สิ้นสุดที่การนำตัวกำลังพลสำรอง ขึ้นทะเบียนกองประจำการ และปลดเป็นกองหนุนเรียกบร็อย ขั้นตอนการควบคุมจะรับช่วงการควบคุมกำลังพลสำรองตั้งแต่กำลังพลที่อยู่ในขั้นตอนการผลิตขึ้นทะเบียนกองประจำการ และปลดเป็นกองหนุนเรียกบร็อย จำนวนของกำลังพลสำรองที่เข้าสู่ขั้นตอนการผลิตเท่าใด (จำนวน นักศึกษาวิชาทหาร ที่เข้ารับการฝึกและทหารกองประจำการที่รับราชการตามกำหนด) จะต้องเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพเท่านั้น

2.2 ระบบการควบคุมกับระบบการเรียกพลหรือระดมพล การเรียกพลหรือระดมพล หน่วยที่มีหน้าที่ในการเรียกพลหรือระดมพลจะดำเนินการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ ตามรายชื่อที่บรรจุอยู่ในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วย กำลังพลสำรองที่จะสนับสนุนให้หน่วย นำไปจัดทำบัญชีบรรจุกำลังควรจะเป็นกำลังพลสำรองที่ผ่านการตรวจสอบสภาพทหาร กองหนุน จากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรองว่าเป็นกำลังพลสำรองที่มีตัวตนอยู่จริง สามารถให้การสนับสนุนต่อกองทัพในการเข้ารับราชการเมื่อมีการเรียกพลหรือระดมพลได้ หน่วยที่มีหน้าที่ในเรียกพลหรือระดมพลจะต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรอง เพื่อมีการปรับแก้เปลี่ยนแปลงบัญชีที่ใช้ในการควบคุมกำลังพลสำรองให้มีข้อมูลที่ทันสมัย โดยเฉพาะภูมิลาเนา สถานที่ประกอบอาชีพ วิธีการติดต่อ หรือบุคคลที่สามารถติดต่อกับกำลังพลสำรองเพื่อให้การสนับสนุนต่อการเรียกพลหรือระดมพลได้

2.3 ระบบการควบคุมกับระบบฝึกการศึกษา หน่วยที่ทำหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรอง จะต้องดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของกำลังพลสำรอง เพื่อให้กำลังพลสำรองเข้ารับ การฝึกศึกษาเพิ่มเติมตามระเบียบ หรือหลักสูตรที่กำหนด เช่น หลักสูตรการเลื่อนยศหรือ เลื่อนฐานะให้กำลังพลสำรองเป็นต้น หน่วยที่ดำเนินการฝึกศึกษาจะต้องปลูกฝังอุดมการณ์ให้ กำลังพลสำรองมีความรู้ความเข้าใจต่อหน้าที่ของตนในฐานะเป็นกำลังพลสำรองของหน่วย และมีความเต็มใจที่จะเป็นกำลังส่วนหนึ่งของกองทัพ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนทาง ราชการตลอดเวลา

2.4 ระบบการควบคุมกับระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรองที่หน่วยจะนำมาบรรจุ ในบัญชีบรรจุกำลังพล จะต้องเป็นกำลังพลสำรองที่ผ่านการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนว่า มีตัวตนอยู่จริงและสามารถติดต่อได้ การใช้กำลังพลสำรองจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์หรือ แนวทางที่ชัดเจน สามารถชี้แจงความเข้าใจได้ง่าย เช่น กำลังพลสำรองจะต้องเข้ารับราชการ เมื่อใด เป็นจำนวนกี่วัน และต้องดำเนินการหรือปฏิบัติอย่างไรในขณะที่เป็นส่วนหนึ่งของ กองทัพและจะหมดพันธะเมื่อใด

3. ระบบการเรียกพลหรือระดมพล เป็นกรรมวิธีในการเรียกกำลังพลสำรองเข้ามารับราชการ ทหารเป็นการชั่วคราว ตามความมุ่งหมายที่กำหนด ซึ่งแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ การเรียกพล เพื่อตรวจสอบ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร การเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม และ

การระดมพล โดยการเรียกพลในแต่ละประเภทจะมีความมุ่งหมายและลำดับความสำคัญในระดับที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.1 การเรียกพลเพื่อตรวจสอบมีความมุ่งหมายเพื่อทดสอบการเรียกพลการตรวจสอบบัญชีเป็นรายบุคคลว่ามีตัวตนหรือมีหลักฐานถูกต้องหรือไม่ ตลอดจนขนาดเครื่องแต่งกายเพื่อเตรียมจ่ายให้ถูกต้อง ตรวจร่างกายว่าผู้ใดมีร่างกายที่สมบูรณ์หรือไม่ อบรม/บรรยายเรื่องที่กำลังพลสำรองควรทราบ และเป็นการฝึกเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความชำนาญในการเรียกพล

3.2 การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร มีความมุ่งหมายเพื่อฝึกหรือทบทวนวิชาทหารเพื่อให้กำลังพลสำรองปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การเรียกพลเพื่อทดลองความพร้อม (กระทำในยามคับขัน) เป็นการเรียกกำลังพลสำรองตามบัญชีบรรจุกำลังพลเข้าประจำหน่วย เพื่อทดสอบแผนหรือเตรียมรับสถานการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามแผนที่กำหนด

3.4 การระดมพล (กระทำในยามสงคราม) เป็นการเรียกกำลังพลสำรองเข้าบรรจุหน่วยเมื่อประเทศชาติอยู่ในยามคับขัน เพื่อเตรียมป้องกันหรือขยายกำลังตามอัตราสงคราม

4. ระบบการฝึกศึกษา เมื่อมีการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร กำลังพลที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีบรรจุกำลังพลของหน่วยใด หน่วยนั้นจะทำการฝึกกำลังพลสำรองตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุอยู่และทำการฝึกเพิ่มเติมในด้านความชำนาญการทางทหาร การฝึกหน่วยทางยุทธวิธี การฝึกทบทวนเพื่อให้กำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ระบบการบรรจุและการใช้ เป็นการพิจารณาบรรจุกำลังพลสำรองลงในบัญชีบรรจุกำลังพลของหน่วยตามข้อพิจารณาต่าง ๆ เช่น พิจารณาบรรจุกำลังพลที่ปลดเป็นกองหนุนในรุ่นปีใหม่ ๆ เป็นลำดับแรก พิจารณาบรรจุกำลังพลที่มีภูมิลำเนาทหารอยู่ในพื้นที่หรือพื้นที่ใกล้เคียงกับหน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังเป็นลำดับถัดมา และบรรจุกำลังพลสำรองที่เคยประจำการในหน่วยจัดทำบัญชีบรรจุกำลังเป็นลำดับสุดท้าย เป็นต้น และการใช้กำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามแผนป้องกันประเทศนั้น จะกำหนดจุดมุ่งหมายให้กำลังพลสำรองสามารถปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยได้ตามห้วงเวลาที่กำหนดเมื่อมีคำสั่งเรียกพลหรือระดมพล

ที่มาของกำลังพลสำรอง

กำลังพลสำรอง⁸ เป็นกำลังพลที่ กองทัพบก กองทัพเรือ และ กองทัพอากาศ ได้จัดเตรียมไว้ในยามสงคราม หรือยามประเทศชาติอยู่ในภาวะคับขัน การที่จะได้มาซึ่งต้องอาศัยพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และมีระบบการบริหารจัดการ ดังนี้ สิบตรี/จ่าตรี กองประจำการ และพลทหารกองหนุน ได้มาจากทหารกองประจำการที่บรรจุในหน่วยต่าง ๆ เมื่อรับราชการครบ 2 ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็นกองหนุนประเภทที่ 1 โดยอยู่ในชั้นกองหนุนประเภทต่าง ๆ รวม 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 จำนวน 7 ปี ชั้นที่ 2 จำนวน 10 ปี

ชั้นที่ 3 จำนวน 6 ปี เมื่อครบ 3 ชั้นแล้ว จะปลดเป็นพันราชการทหารประเภทที่ 1 โดยกำลังพลสำรองประเภทนี้ถือว่า เป็นกำลังพลสำรองหลัก ซึ่งจะบรรจุไว้ในแผนป้องกันประเทศ และจะเรียกเข้ารับการฝึกเป็นครั้งคราว

ทหารกองเกินและทหารกองหนุนประเภทที่ 2 กำลังพลสำรองประเภทนี้ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการในกองประจำการ เมื่อมีอายุครบ 21 ปี บริบูรณ์ จะปลดเป็นกองหนุนประเภทที่ 2 มีจำนวนมาก และไม่เคยผ่านการฝึกวิชาทหารมาก่อนเลย แบ่งได้ ดังนี้ ทหารกองเกิน ซึ่งไม่ถูกเข้ารับราชการในกองประจำการจะถูกปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 อยู่ในชั้นต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

1. อายุ 30 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นปีที่ 2
2. อายุ 40 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นปีที่ 3
3. อายุ 46 ปีบริบูรณ์ เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2

นายทหารกองหนุนประเภทที่ 2 ที่มาจากทหารกองประจำการ ซึ่งต้องโทษจำขังหรือต้องโทษจำคุกรวมกัน 1 ปีขึ้นไป หรือกระทรวงกลาโหมเห็นว่า จะกระทำให้เสื่อมเสียแก่ทางราชการทหารด้วยประการใด ๆ ก็ดีจะถูกปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 2 อยู่ในชั้นต่าง ๆ ดังนี้

1. อายุไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 1
2. อายุ 30 ปีขึ้นไป ถึง 39 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 2
3. อายุ 40 ปีขึ้นไป ถึง 46 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 3
4. อายุ 46 ปีขึ้นไป เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2

นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหาร (อาสาสมัคร) กองหนุนที่ปลดประจำการ กำลังพลสำรองประเภทที่เป็นผลพลอยได้มิได้เป็นกำลังพลสำรองหลักที่ผลิตขึ้น การที่จะนำมาใช้ต้องพิจารณาคัดเลือกเพราะบางคนลาออกจากราชการด้วยความสมัครใจ บางคนราชการให้ออกเพราะมีความผิดหรือมีสภาพร่างกายผิดปกติ หรือเป็นโรคขัดต่อการรับราชการทหาร

กำลังพลสำรอง (นักศึกษาวิชาทหาร) ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 ได้กำหนดความมุ่งหมายการผลิต นักศึกษาวิชาทหาร ให้เป็นกำลังพลสำรองหลักชั้นผู้บังคับบัญชา โดยมีหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน เป็นผู้ดำเนินการ ผู้สมัครเข้ารับการฝึกวิชาทหาร จะรับสมัครจากนักเรียนมัธยมศึกษา นักเรียนอาชีวศึกษา และนักศึกษาหรือนิสิตในมหาวิทยาลัย ผู้สมัครจะต้องสำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การศึกษาวิชาทหาร แบ่งเป็น 5 ชั้นปี มีกำหนดเวลาการฝึกศึกษาชั้นละ 1 ปี

จากหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเทศไทยได้กำหนดให้ชายไทยทุกคนมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารด้วยตนเองเมื่อมีอายุถึงเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีการออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ หลายฉบับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินการ รวมทั้งได้มีการกำหนดหน้าที่และสิทธิประโยชน์ ตลอดจนบทลงโทษต่าง ๆ ไว้แล้ว อนึ่ง เพื่อให้การศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรูปแบบกำลังพลสำรองเป็นไปอย่างรอบคอบ เหมาะสมและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ ประกอบด้วย นโยบายการฝึกวิชาทหาร การดำเนินการ วิธีดำเนินการฝึก ปัจจัยสนับสนุนและกิจกรรมเสริม รายละเอียดดังนี้

1. นโยบายการฝึกวิชาทหาร พบว่า ปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบเดิมโอกาสเกิดขึ้นแทบไม่มี แต่มีภัยคุกคามรูปแบบใหม่ปรากฏ มีความรุนแรง และซับซ้อนขึ้น ดังนั้น กองทัพจำเป็นต้องเตรียมกำลังพลเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะภัยของโลกไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ในส่วนนโยบายการฝึกวิชาทหารยังไม่มี การฝึกสอนในเรื่องการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ กองทัพควรออกคำสั่งเกี่ยวกับการฝึกสอนการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้หน่วยฝึกวิชาทหารในกองทัพบกและหน่วยสนับสนุนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับภารกิจทางทหารและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ เป้าหมายทางยุทธการของการฝึกวิชาทหารก็เพื่อเป็นกำลังพลสำรองของกองทัพ เพื่อจัดเตรียมกำลังให้กับกองทัพ ส่วนเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ก็เพื่อให้เป็นเยาวชนที่ดีของสังคม
2. การดำเนินการ พบว่า ปัจจุบัน กองทัพบก นอกจากประสบปัญหาด้านการพัฒนากองทัพกับงบประมาณที่จำกัดแล้ว ยังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังพลอีกหลายประการ ซึ่งเป็นปัญหาของระบบสำคัญหลายระบบและมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเชื่อมโยงกัน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ นั้นก็คือ ระบบการผลิตกำลังพล ระบบการฝึกวิชาทหาร และระบบกำลังพลสำรองไม่เอื้ออำนวยต่อการปรับปรุงโครงสร้างกองทัพให้กะทัดรัด และการพัฒนากองทัพบกให้มีประสิทธิภาพได้ในสภาวะแวดล้อมปัจจุบัน ดังนั้น จะต้องใช้การพิจารณาแบบบูรณาการเพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบต่าง ๆ ไปพร้อม ๆ กัน
3. วิธีดำเนินการฝึก พบว่า หลักสูตรการฝึกยังอยู่ระหว่างการพัฒนาและปรับปรุงให้ทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับการสร้างเยาวชนที่ดีของสังคม ควรลดหลักสูตรเนื้อหาด้านวิชาการ ทหาร แต่เน้นหลักสูตรทักษะการใช้ชีวิต ความเข้มแข็งของร่างกายทำประโยชน์เพื่อสังคม

เป็นจิตอาสา การบรรเทาสาธารณภัย การปฐมพยาบาล เพิ่มกิจกรรมที่ขัดเกลาคิดใจ ศิลปะ การป้องกันตัว และเป็นพลเมืองที่ดีตามวิถีประชาธิปไตยเพื่อให้เป็นเยาวชนที่มีคุณภาพของ สังคม พร้อมเป็นเสียงให้กองทัพ ส่วนการวัดผลทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เป็นไปตามที่ หน่วยบัญชาการรักษาดินแดนกำหนด มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการเป็นรูปธรรม จำนวนวันในการฝึกภาคสนามเหมาะสมดีแล้ว การสอบภาคทฤษฎีควรมีการสอบและเก็บ คะแนนสะสมตลอดห่วงการศึกษา เน้นการให้ทำรายงานเพื่อให้กำลังพลสำรองเรียนและ ค้นคว้าด้วยตนเอง ในส่วนการฝึกภาคสนาม ควรปรับปรุงสถานที่ฝึกให้เหมาะสม

4. ปัจจัยสนับสนุนการฝึก พบว่า ความมั่นคงปลอดภัยของประเทศนอกจากจะมีกำลังรบที่ เข้มแข็งแล้ว อาวุธยุทโธปกรณ์ก็มีส่วนสำคัญเช่นกัน ปัจจุบันมีค่อนข้างจำกัด ในส่วนของ งบประมาณ หน่วยฝึกได้รับงบประมาณจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่มีเป็นจำนวน มาก อีกทั้งปัญหาครูฝึกมีแทบทุกหน่วยฝึก เนื่องจากมีครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ เกษียณอายุราชการก่อนกำหนด และลาออกเป็นจำนวนมาก

5. กิจกรรมเสริม พบว่า กิจกรรมยังไม่มีที่เหมาะสม เพราะตั้งแต่ปีการศึกษา 2562 ลดสัดส่วนเนื้อหาวิชาทหารในห้องเรียน เพิ่มวิชาทั่วไป เน้นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำทาง การทหาร หากต้องการเพิ่มกิจกรรมเสริม ก็สามารถเพิ่มในเรื่องการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และ ภาษาประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ผู้ศึกษาได้ใช้วิธี SWOT Analysis มาดำเนินการวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) อุปสรรค (threat) แล้วจึงนำมาวิเคราะห์ เพื่อหา แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

1. จุดแข็ง (Strength)

การดำเนินการจัดเตรียม และการใช้กำลังพลสำรอง มีการดำเนินการใช้กฎหมายบังคับ โดยเรียกกำลังพลสำรองทั้งหมดเข้ามารับราชการทหารตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด การรับสมัครกำลังพลสำรองเข้าสู่ระบบ บรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยที่กำหนดตาม ความสมัครใจของกำลังพลสำรอง โดยมีเงื่อนไข และได้รับสิทธิกำลังพลต่าง ๆ ตามกรอบ กฎหมาย และแนวนโยบายของกองทัพบกที่กำหนด เช่น ได้รับสิทธิในการแต่งตั้งยศทางทหาร ตามขั้นปีที่ผ่านการฝึก ได้รับคะแนนเพิ่มในการสอบเข้ารับราชการทหาร มีโอกาสในการสมัคร เข้ารับราชการทหารเป็นการชั่วคราว กำลังพลสำรองที่ผ่านการฝึก เป็นบุคลากรที่มีระเบียบ วินัย มีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง และมีความเป็นผู้นำทางสังคม⁹

2. จุดอ่อน (Weakness)

ความพร้อมด้านสมรรถภาพร่างกาย และวุฒิภาวะของผู้เข้ารับการฝึกในปัจจุบันยังไม่พร้อม สำหรับการฝึกวิชาทหาร ซีดความสามารถของหน่วยฝึกไม่เพียงพอต่อการรองรับนักศึกษา

วิชาทหารจำนวนมาก¹⁰ เช่น อาคารสถานที่ สนามฝึก เครื่องช่วยฝึกไม่เพียงพอ หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ไม่เป็นมาตรฐานที่ใกล้เคียงกับกำลังประจำการ เช่น การฝึกขั้นพื้นฐานยังไม่เพียงพอ ทำให้นักศึกษาวิชาทหารไม่มีทักษะในการปฏิบัติ และยังไม่ครอบคลุมกับการรับมือภัยคุกคามรูปแบบใหม่ อีกทั้งยังขาดเนื้อหาการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ รักสถาบัน และการเสียสละเพื่อส่วนรวม สวัสดิการ และสิทธิกำลังพล ของกำลังพลสำรองที่ได้รับไม่เท่ากับทหารประจำการ เช่น สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล บ้านพักข้าราชการ ค่าเล่าเรียนบุตร ฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

3. โอกาส (Opportunity)

พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้¹¹ ผู้บัญชาการทหารบก มีนโยบายในการปรับเปลี่ยนให้กองพลทหารม้าที่ 3 และกองพลทหารราบที่ 7 จากเดิมเป็นหน่วยกำลังรบหลัก เปลี่ยนเป็น “กองพลยุทธศาสตร์ของ กองทัพบก” โดยให้มีภารกิจสนับสนุนหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน ในการพัฒนาระบบกำลังสำรองของ กองทัพบก และทำหน้าที่ระดมกำลังพลสำรองในเขตพื้นที่ กองทัพภาคที่ 2 และกองทัพภาคที่ 3 ซึ่งกำลังพลที่ประจำการอยู่ในทั้ง 2 กองพล เป็นกำลังพลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ด้านการฝึก และการปฏิบัติงาน จะสามารถฝึก และถ่ายทอดความรู้ ให้กับกำลังพลสำรองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บัญชาการทหารบก ให้เรียกกำลังพลสำรอง เพื่อปฏิบัติราชการในภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะในการป้องกัน และแก้ไขปัญหายุทธวิธี เช่น เรียกกำลังพลสำรอง เหล่าแพทย์

4. อุปสรรค (Threat)

ขาดกฎหมายคุ้มครองการจ้างงาน เช่น กำลังพลสำรองรับราชการทหารเป็นการชั่วคราว ทั้งประเภท 30 วัน และ 4 ปี หลังจากหมดสัญญากับกองทัพบกแล้ว พบว่า ไม่มีกฎหมายให้กำลังพลสำรองสามารถกลับไปทำงาน และตำแหน่งงานเดิมได้ ทำให้ไม่เกิดแรงจูงใจในการสมัครเข้ารับราชการ หรือได้กำลังพลที่ไม่มีประสิทธิภาพมาสมัครเข้ารับราชการ งบประมาณที่มีจำกัด ทำให้ไม่สามารถรับสมัครนักศึกษาวิชาทหารได้ตามความต้องการ เป็นปัญหาการพัฒนาหน่วย และเกิดปัญหาด้านการส่งกำลังบำรุง ขาดครูฝึกที่มีความรู้ และประสบการณ์ในการฝึกสอน เนื่องจากกำลังพลลาออกเป็นจำนวนมาก ระยะเวลาการรับราชการเป็นการชั่วคราวสั้น ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพ และอาจทำให้ขาดการพัฒนาตนเอง

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก

จากการวิเคราะห์ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunity) อุปสรรค (threat) เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ แผนการระดมสรรพกำลังของกระทรวงกลาโหมตามแผนผืนกกำลัง และทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศ (พ.ศ. 2550) แผนการระดมสรรพกำลังของกองทัพบก

ยังมีได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 ซึ่งทำให้การระดมสรรพกำลังของกองทัพบก เกิดอุปสรรคข้อขัดข้องในการปฏิบัติ ประกอบกับแผนพนักกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศฉบับใหม่ (พ.ศ. 2559) ที่มีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 17 สิงหาคม 2559 ทดแทน ก็ยังมีได้กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติวิธีการได้มาซึ่งทรัพยากรด้านต่าง ๆ เหมือนฉบับเดิม จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติสำหรับกองทัพบกเพื่อใช้ในการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการป้องกันประเทศ โดยจะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 อย่างเคร่งครัด ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก คือ ดำเนินการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง มีการดำเนินการใช้กฎหมายบังคับ โดยเรียกกำลังพลสำรองทั้งหมดเข้ามารับราชการทหารตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด สร้างแรงจูงใจในการฝึกให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการฝึก และกำลังพลสำรองที่เข้ารับการฝึก ทั้งในเรื่องปัจจัย และกิจกรรมเสริมหลังจากการฝึกปกติการเตรียมกำลัง และการใช้กำลัง จะต้องศึกษาข้อจำกัดของแผนฯ และข้อจำกัดของการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการเกณฑ์ช่วยราชการทหาร พ.ศ. 2530 ว่ามีข้อจำกัดอย่างไร และปรับปรุง แก้ไขแผนระดมสรรพกำลังของกองทัพบก เพื่อใช้ในการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ ในการป้องกันประเทศ ให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติตามแผนพนักกำลังและทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศฉบับใหม่ (พ.ศ. 2559) ได้อย่างแท้จริง

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก โดยใช้นโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา เพื่อให้นักศึกษาวิชาทหารและหน่วยสนับสนุนการฝึกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ กองทัพจะต้องจัดเตรียมกำลังพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ ความมั่นคงด้านการทหารเป็นเครื่องที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของกำลังของชาติ ความพร้อมรบและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ดังนี้

1. นโยบายการฝึกวิชาทหาร ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกให้สอดคล้องกับภารกิจทางทหาร เป้าหมายทางยุทธการ และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นการจัดเตรียมกำลังให้กองทัพ
2. เพิ่มเนื้อหาการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ รักสถาบัน การเสียสละเพื่อส่วนรวม เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการรับราชการ
3. ควรบูรณาการเรื่องการเรียน การสอน และการฝึก ตลอดจนยุทธโศปกรณ์ ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่มีงบประมาณ เช่น การฝึกช่วยเหลือเหตุการณ์ภัยพิบัติ ร่วมกับกรมป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย การเรียน การสอน เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับสถานศึกษา
ภายนอก เพื่อแก้ไขปัญหาทางงบประมาณที่มีอยู่จำกัด

4. การแก้ไขกฎหมายต่างๆ ให้ครอบคลุม เช่น เรื่องสิทธิกำลังพลให้ใกล้เคียง หรือเท่าเทียม
กับทหารประจำการ และกฎหมายคุ้มครองการจ้างงานหลังหมดสัญญาจ้างกองทัพ การรับ
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กำลังพลสำรอง ที่มีความรู้ ความสามารถ สมัคร
เข้ารับราชการ และเป็นขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล

5. เร่งดำเนินการปรับ กองพลยุทธศาสตร์ ให้มีหน่วย และอัตรากำลังพล เพิ่มขึ้น เพื่อรองรับ
การฝึก และบรรจุกำลังพลสำรอง และยังช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูฝึกที่มีความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์

6. เร่งรัดการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อลดปัญหาความขาด
แคลนกำลังที่มีอายุน้อยและเป็นการแก้ไขปัญหากำลังพลที่สูงอายุรวมทั้งลดภาระผูกพันและ
ประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก และเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์และแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการวิจัย และนำข้อมูลที่วิเคราะห์มาสังเคราะห์เพื่ออภิปรายผลต่อไป ซึ่งผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

สถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก คือ การดำเนินการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง ซึ่งระบบกำลังพลสำรองดังกล่าว อาจมีการดำเนินการใช้กฎหมายบังคับ เรียกกำลังพลสำรองทั้งหมดเข้ามารับราชการทหารตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด หรือการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้าสู่ระบบ การรับกำลังพลสำรองเข้าบรรจุในบัญชีบรรจุกำลังของหน่วยที่กำหนดตามความสมัครใจของกำลังพลสำรอง โดยมีเงื่อนไขและสิทธิกำลังพลสำรองต่าง ๆ ตามที่กำหนด โดยองค์ประกอบของกำลังพลสำรองนั้น สามารถจำแนกได้เป็นระบบต่าง ๆ ได้ 5 ระบบย่อย คือ ระบบการผลิต ระบบการควบคุม ระบบการเรียกพลหรือระดมพล ระบบการฝึกศึกษา และระบบการบรรจุและการใช้ ซึ่งแต่ละระบบมีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน อีกทั้งในการพัฒนาควบคู่กันไปในทุกระบบย่อมจะพัฒนาแต่เพียงระบบใดระบบหนึ่งตามลำพังไม่ได้

ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการ ด้านนโยบายการฝึกวิชาทหารปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบเดิมโอกาสเกิดขึ้นแทบไม่มี แต่มีภัยคุกคามรูปแบบใหม่ปรากฏ มีความรุนแรง และซับซ้อนขึ้น ดังนั้น กองทัพจำเป็นต้องเตรียมกำลังพลเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะภัยของโลกไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ด้านการดำเนินการ กองทัพบกได้กำหนดปฏิทินการดำเนินการฝึกกำลังพลสำรองประจำปีการศึกษา โดยกำหนดห้วงการรับสมัครและรายงานตัว กำหนดวันเวลาสถานที่ในการรับสมัครทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อให้ทุกหน่วยฝึกยึดถือปฏิบัติตามห้วงการเปิดภาคการศึกษาของสถานศึกษาวิชาทหาร นำระบบสารสนเทศมาสนับสนุนการรับสมัครของทุกหน่วย ด้านวิธีดำเนินการฝึก หลักสูตรการฝึกยังอยู่ระหว่างการพัฒนาและปรับปรุงให้ทันสมัย ด้านปัจจัยสนับสนุนการฝึก ปัจจุบันมีค่อนข้างจำกัด ในส่วนของงบประมาณ หน่วยฝึกได้รับงบประมาณจำกัดไม่สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่มีเป็น

จำนวนมาก อีกทั้งปัญหาครูฝึกมีแทบทุกหน่วยฝึก เนื่องจากมีครูฝึกเกษียณอายุราชการจำนวนมาก ด้านกิจกรรมเสริมทุกกิจกรรมยังไม่มีความสะดวก

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบกใช้นโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษา เพื่อให้หน่วยฝึกวิชาทหารและหน่วยสนับสนุนการฝึกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และนำแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพมาเป็นแนวทางหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับกำลังพลสำรองของกองทัพบก ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธี (Mean) ทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง แต่ถ้ามมีผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ¹² มีนักวิชาการต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ¹³ กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาได้มากกว่าทรัพยากรที่นำเข้า หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานขึ้นแล้ว ในขณะที่เดียวกันหากเทียบกับผลผลิตที่ได้ออกมาด้วยการใช้ทรัพยากรได้น้อยหรือประหยัดที่สุด ก็หมายความว่า องค์กรได้เพิ่มประสิทธิภาพขึ้นเช่นกัน ¹⁴ และสิ่งสำคัญของประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่าได้คุณภาพเพียงดีและปริมาณงานมากน้อยเพียงใด โดยใช้ทรัพยากรไปมากน้อยแค่ไหน ¹⁵ ได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดของ ปีเตอร์สัน และ โพลวแมน ¹⁶ ได้ให้แนวคิด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) กล่าวคือ สินค้า คุณภาพของการทำงานต้องมีคุณภาพที่สูง ผลิตภัณท์ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการได้ ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็นความประทับใจ และมีความพึงพอใจสูงสุด
2. ปริมาณงาน (Quantity) กล่าวคือ มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ฉะนั้น บุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง แม่นยำเป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) กล่าวคือ การบริหารทรัพยากรเวลาที่จำเป็นต้องกำหนดให้อยู่ในลักษณะการสอดคล้องกับเนื้องานและปริมาณงานที่ถูกต้อง
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปว่า ประสิทธิภาพ คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติหรือใช้ทรัพยากร ได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป¹⁷ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้วัดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำได้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหารคือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) ประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right) ซึ่งการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำได้ดีที่สุดในที่สุดด้วยการพิจารณาแนวความคิด 3 ประการ คือ

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) ซึ่งประสิทธิภาพนี้ หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการได้มา และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีจำกัด และมีคุณค่าให้เป็นประโยชน์ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการปฏิบัติตามเป้าหมาย
2. แนวความคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมายตามแนวความคิดนี้ มุ่งที่การกระทำในรูประบบ ซึ่งหมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา
3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป็นเป้าหมายองค์กรจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

ดังนั้น การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก คือ การใช้ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่นำเข้ากับผลผลิตที่ได้ออกมาโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด ทำให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก คือ การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580

มีงานวิจัยที่สอดคล้องกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังสำรองของกองทัพบก
ดังนี้

โยธิน ไพรพพานนท์¹⁸ เรื่อง แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรอง
ประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 -
2580 บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีผลต่อระบบการผลิตกำลังพล
สำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารในปัจจุบัน และ 2) แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถ
ของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20
ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 21
คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากกองทัพบก ผู้ทรงคุณวุฒิจากกระทรวงกลาโหม และ
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านจัดการฝึก โดยใช้เทคนิคเดลฟายเพื่อใช้ในการยืนยันความถูกต้องของ
แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
เกี่ยวกับระบบการผลิตกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับ
ระบบการผลิตกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารและ (3) แบบสอบถามประเมิน
ความเหมาะสมเพื่อหาแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภท
นักศึกษาวิชาทหารผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อระบบการผลิตกำลังพลสำรอง
ประเภทนักศึกษาวิชาทหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่นโยบายการฝึกวิชาทหาร การ
ดำเนินการ วิธีดำเนินการฝึก ปัจจัยสนับสนุน และกิจกรรมเสริม 2) แนวทางการพัฒนาขีด
ความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหาร สรุปได้ดังนี้ (1) ปรับนโยบาย
การฝึกวิชาทหาร ให้สอดคล้องกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีเน้น
ให้มีความรักชาติเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์มีลักษณะผู้นำทางการทหาร มีภาพลักษณ์ที่ดี
และเป็นกำลังสำรองที่เข้มแข็งของกองทัพ (2) กำหนดแนวปฏิบัติในการรับสมัครและรายงาน
ตัวให้ชัดเจน ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ในเรื่องของสิทธิของกำลังพล
สำรอง (3) ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกของทุกชั้นปีให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและ
ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง (4) จัดสรรงบประมาณในการฝึก เพิ่มอัตราส่วนครูฝึก จัดหา
อาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา (5) กิจกรรมเสริมมุ่งเน้นสร้างให้
เป็นเยาวชนต้นแบบ เป็นพลเมืองที่ดีพร้อมเป็นกำลังพลสำรองที่มีคุณภาพของกองทัพ

พลตรี ณรงค์ พฤกษารุ่งเรือง¹⁹ เรื่อง ระบบกำลังสำรองต่อความมั่นคงของรัฐศึกษา
เฉพาะกรณีระบบการบรรจุและการใช้กำลังสำรอง เป็นการศึกษาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ส่งผล
กระทบต่อความพร้อมรบ ประสิทธิภาพของการพัฒนาระบบกำลังสำรอง เพื่อหาแนวทาง
ในการปรับปรุงและเป็นข้อมูลในการกำหนดแผนการพัฒนาระบบกำลังสำรอง การวิจัยใช้
วิธีการค้นคว้าเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องแล้วนำมาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า
กำลังสำรองเข้ารายงานตัวรับการตรวจสอบหรือฝึกอยู่ในระดับสูงมากแต่จากการสัมภาษณ์

กำลังสำรองที่เข้ารายงานตัว เนื่องจากเกรงว่าจะผิดกฎหมายและมีผลกระทบกับการประกอบอาชีพในอนาคตและหากเปิดให้มีการสมัครใจเข้ารายงานตัวและเรียกฝึกส่วนใหญ่ไม่ต้องการเข้ารายงานตัว กล่าวได้ว่า ระบบกฎหมายมีความเข้มแข็งแต่กำลังสำรองขาดอุดมการณ์ความรักชาติ การเสียสละเพื่อส่วนรวมหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเข้ารับราชการทหาร ข้อเสนอแนะในการวิจัยมีดังนี้ ทดลองบรรจุกำลังพลสำรองแบบสมัครใจระดับกองร้อยร่วมกับกำลังพลประจำการ ควรมีการเรียกบรรจุกำลังพลสำรองเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในภาวะฉุกเฉินโดยการประกาศรับสมัคร หากไม่เพียงพอจึงให้ดำเนินการเรียกกำลังพลสำรองเข้าประจำการ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับตรวจสอบสภาพกำลังพลสำรองและการปลูกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติให้กับเยาวชนอย่างจริงจัง

บทที่ 4

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสถานภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องของปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดของการเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการของกองทัพบก และเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

กองทัพบกให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพลสำรอง ได้ออกคำสั่งเป็นนโยบายการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ประจำปีการศึกษาเพื่อให้หน่วยฝึกวิชาทหารและหน่วยสนับสนุนการฝึกยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ กองทัพจะต้องจัดเตรียมกำลังพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ ความมั่นคงด้านการทหารเป็นเครื่องที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งของกำลังของชาติ ความพร้อมรบรัฐบาลได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ในขณะที่ พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ²⁰ กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ความมั่นคงของโลก ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้ภัยคุกคามรูปแบบเดิม (traditional security threats) ที่กระทำโดยรัฐต่อรัฐ ต่ออำนาจอธิปไตยและบูรณภาพเหนือดินแดนของรัฐซึ่งเป็นภัยคุกคามทางทหาร (military threats) ลดน้อยลง ในขณะที่ภัยคุกคามรูปแบบใหม่ (non-traditional security threats) ปรากฏขึ้นทั้งมีแนวโน้มทวีความรุนแรง ซ้ำซ้อน ละเอียดย่อย มีพัฒนาการอย่างรวดเร็ว รวมถึงมีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยภายในประเทศ กองทัพจึงต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับภัยคุกคาม การรักษาผลประโยชน์ของชาติทั้งภัยคุกคามแบบดั้งเดิม และภัยคุกคามรูปแบบใหม่ และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ กองทัพได้จัดทำยุทธศาสตร์ทหาร (military strategy) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก คือ การเตรียมกำลัง การวางกำลัง การใช้กำลัง และการประสานยุทธศาสตร์ โดยการเตรียมและการวางกำลังต้องดำเนินการทั้งในยามปกติและยามสงคราม

ข้อเสนอแนะ

การเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพลสำรองของกองทัพบก ควรสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้กำลังพลสำรองที่มีความรู้ ความสามารถ สมัครเข้ารับราชการ โดยเฉพาะด้านสิทธิกำลังพล ด้านสวัสดิการกำลังพล และกฎหมายคุ้มครองการจ้างงาน และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

ที่ไม่ดีต่อการเข้ารับราชการทหาร ควรมีการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้กับนักศึกษา วิชาทหารอย่างจริงจัง รวมถึงปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับภารกิจทางทหาร ตลอดจนภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ซึ่งหากมีการเรียกบรรจุกำลังพลสำรอง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ในยามฉุกเฉิน จะทำให้กำลังพลสำรองที่ผ่านการฝึก การอบรมมาแล้ว ได้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ควรบูรณาการเรื่องการเรียน การสอน และการฝึก ตลอดจนยุทธโธปกรณ์ ร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ที่มีงบประมาณ เช่น การฝึกช่วยเหลือเหตุการณ์ภัยพิบัติ หรือการเรียน การสอน เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับสถานศึกษาภายนอก เพื่อแก้ไขปัญหางบประมาณที่มีอยู่จำกัด เร่งรัดดำเนินการปรับ กองพลยุทธศาสตร์ ให้มีหน่วย และอัตรากำลังพลเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการฝึก และบรรจุกำลังพลสำรอง และยังช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูฝึกที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนเร่งรัดการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนกำลังที่มีอายุน้อย และเป็นการแก้ไขปัญหากำลังพลที่สูงอายุรวมทั้งลดภาระผูกพันและประหยัดงบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาการจัดเตรียมและการใช้กำลังพลสำรอง หรือการรับสมัครกำลังพลสำรองเข้าสู่ระบบ โดยมีเงื่อนไขและสิทธิกำลังพลสำรองต่าง ๆ ตามที่กำหนด ศึกษาการเตรียมกำลัง และการใช้กำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจความมั่นคง เพราะกำลังพลสำรองถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ของชาติและเป็นพลังอำนาจทางทหาร มีไว้เพื่อความมั่นคงของชาติ ในปัจจุบันภัยคุกคามรูปแบบเดิมโอกาสเกิดขึ้นแทบไม่มี แต่มีภัยคุกคามรูปแบบใหม่ปรากฏมีความรุนแรง และซับซ้อนขึ้น กองทัพบกจำเป็นต้องเตรียมกำลังพลเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะภัยของโลกไซเบอร์ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติ

เอกสารอ้างอิง

- 1 ราชกิจจานุเบกษา. ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. หน้า 31. ตุลาคม 2561.
- 2 แผนพนักกำลัง และทรัพยากรเพื่อการป้องกันประเทศฉบับใหม่ (พ.ศ. 2559).
- 3 นิพร สุขเกษตร. พลเรือตรี. แนวทางการระดมสรรพกำลังทางทหารเพื่อการป้องกันประเทศของกองทัพเรือ. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ; 2560.
- 4 คำสั่งมณฑลทหารบกที่ 33 ที่ /2564 เรื่อง การเรียกกำลังพลสำรองเข้ารับราชการทหาร ปี 2565. 3 ธันวาคม 2564.
- 5 พระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558.
- 6 ราชกิจจานุเบกษา. กฎกระทรวง. กำหนดระยะเวลาการทำหน้าที่ เงินเดือน และค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว. หน้า 19. เล่ม 127 ตอน 45 ก. 22 กรกฎาคม 2553.
- 7 กองทัพเรือ. อทร.1007 ระบบกำลังสำรองของกองทัพเรือ พ.ศ. 2543. หน้า 2 – 10.
- 8 บำรุง นนทะราช. นาวาเอก. การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองของกองทัพเรือ. หน้า 6 - 10. [เอกสารประจำภาค] รุ่นที่ 44. วิทยาลัยการทัพเรือ ; 2554.
- 9 ราชกิจจานุเบกษา. กำหนดระยะเวลาการทำหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างอื่น สิทธิประโยชน์ ระเบียบและวินัยของบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว. เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก หน้า 15. 22 กรกฎาคม 2553.
- 10 ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่อง การรับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 295 ง. 29 พฤศจิกายน 2562.
- 11 ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้. พลเอก. นโยบายการปฏิบัติงานของ พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก. เอกสารลับ.
- 12 อัครเดช ไม้จันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. [วิทยานิพนธ์]. หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ; 2560.
- 13 รจนพรรณ อมรรุจิโรจน์. การวัดประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน IT สถาบันทางการเงินแห่งหนึ่งโดยวิธี Data Envelopment Analysis. [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ; 2551.
- 14 สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2544.

- 15 ปัญญาพร ฐิติพงศ์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กซ์เพิร์ทคอนสตรัคชั่น จำกัด. [วิทยานิพนธ์]. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ; 2558.
- 16 อุทัยสน์ วีระศักดิ์การุณย์. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. [ภาคนิพนธ์]. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี ; 2556.
- 17 พิรญา ชื่นวงศ์. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. [วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ Journal of Economics and Management Strategy]. ปีที่4 ฉบับที่2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560.
- 18 โยธิน ไพรพนานนท์. แนวทางการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังพลสำรองประเภทนักศึกษาวิชาทหารเพื่อความมั่นคงตามยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีพ.ศ. 2561 – 2580. [บทความวิจัย]. ปีที่10 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน 2563).
- 19 ณรงค์ พงษ์รุ่งเรือง. พลตรี. ระบบกำลังสำรองต่อความมั่นคงของรัฐศึกษาเฉพาะกรณีระบบการบรรจุและการใช้กำลังสำรอง. [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. 2560.
- 20 ประยุทธ์ จันทร์โอชา. พลเอก. กองทัพไทยกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ Non-Traditional Threats. กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมรัฐศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ; 2551.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ

พันเอก ประณต ศิริพันธ์

วัน เดือน ปีเกิด

27 มีนาคม 2517

ประวัติสำเร็จการศึกษา

พ.ศ. 2533

มัธยมศึกษา ปีที่ 4 โรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

พ.ศ. 2535

มัธยมศึกษา ปีที่ 6 โรงเรียนเตรียมทหาร

พ.ศ. 2540

วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า

พ.ศ. 2550

โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545

ผู้บังคับกองร้อย

พ.ศ. 2547

นายทหารฝ่ายยุทธการและการฝึก

พ.ศ. 2549

ประจำ โรงเรียนเสนาธิการทหารบก

พ.ศ. 2550

รองผู้บังคับกองพัน

พ.ศ. 2552

ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายส่งกำลังบำรุง กองทัพภาคที่ 3

พ.ศ. 2556

ผู้บังคับกองพัน

พ.ศ. 2559

หัวหน้ากองยุทธการ มณฑลทหารบกที่ 33

พ.ศ. 2560

หัวหน้ากำลังพล มณฑลทหารบกที่ 33

พ.ศ. 2561

หัวหน้ากองส่งกำลังบำรุง มณฑลทหารบกที่ 33

พ.ศ. 2562

หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 33

ตำแหน่งปัจจุบัน

พ.ศ. 2565

หัวหน้ากองกำลังพล มณฑลทหารบกที่ 33