

แนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
ควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก

เอกสารวิจัยส่วนบุคคล



โดย

พินเอก ประสบโชค อรัณยกานนท์

หัวหน้าฝ่ายสรรพกำลัง


มณฑลทหารบกที่ 17

วิทยาลัยการทัพบก

กันยายน 2565

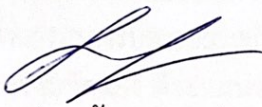
เอกสารวิจัยเรื่อง แนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
ควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก
โดย พันเอก ประสบโชค อรัญยกานนท์
อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอก ชนะชัย พลเตชา

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


พลตรี 
(วิชาติ เอี่ยมไพจิตร)

ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพบก

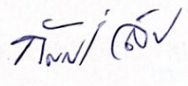
คณะกรรมการควบคุมเอกสารวิจัยส่วนบุคคล

พันเอก 
(ชนะชัย พลเตชา)

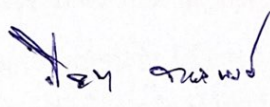
ประธานกรรมการ

พลตรี 
(ศักดิ์เสมา พงศ์กัลด)

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา

พันเอกหญิง 
(กัญญานันท์ แสงภัทรเนตร)

กรรมการ

พันเอก 
(ปริญา ฉายะพงษ์)

กรรมการ

บทคัดย่อ

ผู้วิจัย	พินเอก ประสบโชค อรัญยกานนท์
เรื่อง	แนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก
วันที่	กันยายน 2565 จำนวนคำ : 11,767 จำนวนหน้า : 26
คำสำคัญ	การคัดสรรบุคลากร, เสริมสร้างศักยภาพ, การลดอัตรากำลังพล
ชั้นความลับ	ไม่มีชั้นความลับ

ตามที่กระทรวงกลาโหมตั้งเป้าหมายปรับลดอัตรากำลังทหารประจำการลง นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหาร จึงจำเป็นต้องมีแนวทางในปลดถ่ายควบคู่ไปกับการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพของกำลังพลที่ลดลงตามความจำเป็นและสามารถรองรับการขยายกำลังในยามสงครามสำหรับการปฏิบัติการทางทหาร ในทุกระดับความขัดแย้ง ด้วยแผนระดมสรรพกำลังที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก ผลกระทบของการลดอัตรากำลังพล และพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพล ซึ่งเนื้อหาจะเน้นการปรับปรุงระบบการคัดเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการให้เป็นไปด้วยความสมัครใจ และเมื่อได้ยอดผู้ร้องขอเข้ากองประจำการครบในแต่ละปีแล้ว จะทำให้พัฒนาไปสู่ระบบอาสาสมัครโดยปริยาย ในส่วนกำลังพลประเภทอื่นที่สมัครใจเข้ารับราชการด้วย อัตราการแข่งขันที่สูงอยู่แล้ว จะเน้นการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทดแทนเพื่อสร้างการกระตุ้น แข่งขัน ดึงศักยภาพสูงสุดของกำลังพลออกมา

ผลวิจัยสรุปว่า วิธีการคัดสรรบุคลากรเดิมใช้เวลาสั้นเกินไปไม่สามารถกลั่นกรองทัศนคติได้ การลดอัตรากำลังพลจะต้องมีกระบวนการดึงศักยภาพสูงสุดที่มีออกมา โดยใช้ระบบทหารอาสาและข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลประจำการ สร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการและต้องมีแนวทางรับราชการกับระบบปลดถ่ายที่มีประสิทธิภาพ

ABSTRACT

AUTHOR : Colonel Prasobchok Aranyakananda
TITLE : Guidelines for recruiting personnel to enhance the potential coupled with the reduction of the RTA personnel
DATE : September 2022 **WORD COUNT:** 11,767 **PAGES:** 26
KEY TERMS : personnel recruitment, enhance the potential, reduction of personnel

CLASSIFICATION: Unclassified

According to the Ministry of Defense, the goal is to reduce the rate of active duty military personnel, bringing in reserves to serve in the military. Therefore, there is a need for a guideline to retire, Along with selecting the right personnel by enhancing the potential of the reduced personnel as needed and have a mobilization plan that corresponds to the changing environment. The objective of this research was to study the problems in recruiting personnel of the RTA, on the impact of the manpower reduction and develop guidelines for adjusting the recruitment method to enhance potential along with reducing the rate of personnel, which research content emphasis on improving the selection system for the private to be a volunteer system, As for other types of personnel who voluntarily enter the government service with a high competitive rate Emphasis will be placed on bringing in reserve personnel to perform replacement duties to create stimulation, competition, and to bring out the maximum potential of the personnel.

The research concluded that, the old recruitment method took too short time can't filter attitude, Reducing manpower requires a process of extracting maximum potential by using the Volunteer and Civil Defense system to enhance the potential while reducing the rate of active duty personnel to provide incentives for enlisting in the active duty regiment and must have guidelines for being a government official with an effective system of career path and retirement.

กิตติกรรมประกาศ

เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความกรุณาจากคณาจารย์ของวิทยาลัยการทัพบกทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลา แรงกายแรงใจ ให้ความรู้และประสบการณ์ที่ทรงคุณค่าอย่างสูง โดยเฉพาะ พันเอก ชนะชัย พลเตชา อาจารย์ที่ปรึกษา พันเอกหญิง กัญญ์ณัฐ แสงภัทรเนตร พันเอก ปริญญา ฉายะพงษ์ รวมทั้งท่านผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อาทิ พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ ผู้บัญชาการทหารบก พลโท อุกฤษฏ์ บุญตานนท์ พลโท วสุ เจียมสุข พลตรี ธงชัย รอดย้อย พลตรี ศักดิ์เสมา พงศ์กัสด ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ที่กรุณาให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเอกสารวิจัยส่วนบุคคล นอกเหนือจากข้อเสนอแนะทางวิชาการ อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยแล้ว ยังได้รับกำลังใจและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ยิ่งในการรังสรรค์งานอันเกิดคุณูปการที่หลากหลาย พร้อมโอกาสแห่งการเดินทางไปรวบรวมและแบ่งปันข้อมูลแลกเปลี่ยนกัน (รับชมได้ทาง <https://drive.google.com/drive/folders/1BahOuBL1OWxZpO4iL7sOTAqOzXdZkvIV?usp=sharing>)

ทั้งหมดนี้ได้เกื้อกูล ส่งเสริม ตลอดจนอำนวยความสะดวกเป็นส่วนสำคัญให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายของทางราชการเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้อยู่เบื้องหลังทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยฉบับนี้ให้สำเร็จสมบูรณ์ ได้สมตามความมุ่งหวัง ความดีอันเกิดจากผลงานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้ผู้ที่มิพระคุณและผู้ที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นทุกท่านด้วยความเคารพรัก และหวังว่าวิจัยฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ก่อให้เกิดผลดีต่อวิทยาลัยการทัพบก เหล่าทัพ และประเทศชาติให้พัฒนาอย่าง “รุดหน้า นำสมัย ว่องไว ไร้ขีดจำกัด” สืบไป

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
วิธีการศึกษา	4
ประโยชน์ที่ได้รับ	4
บทที่ 2 บทวิเคราะห์	5
สภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก	6
ผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากร 13	
แนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ	
ควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก	14
บทที่ 3 บทอภิปรายผล	18
การศึกษาสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก.....	18
การศึกษาผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบก	
ที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากร.....	19
การพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ	
ควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก	22
บทที่ 4 บทสรุป	25
สรุปผลการวิจัย	25
ข้อเสนอแนะ	26
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	26

เอกสารอ้างอิง
ประวัติย่อผู้วิจัย

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่ กระทรวงกลาโหม มีกำหนดการที่ชัดเจนในการลดอัตรากำลังพล กองทัพบก กองทัพบก มีประเภทของกำลังพลจำนวนมาก มีความหลากหลายของแนวทางคัดเลือก จึงเกิดปัญหาขาดเอกภาพในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่กองทัพบก ตลอดจนอุปสรรคที่ระบบอุปถัมภ์ส่งผลกระทบต่อแนวทางรับราชการ ความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จึงจำเป็นต้องวิจัยเรื่องเหล่านี้เพื่อพัฒนาหรือยกระดับให้ดีขึ้นกว่าแนวทางที่เป็นอยู่เดิมในปัจจุบัน ทั้งนี้กองทัพบกมีความประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้คนที่มีความต้องการเข้ามาเป็นทหารมีโอกาสมากขึ้นและอำนวยความสะดวกด้วย “การคัดเลือกเพียงครั้งเดียว” โดยได้ดำเนินการรวบรวมการสอบคัดเลือกกำลังพลประเภทต่าง ๆ จาก “การสอบครั้งเดียว” เพื่อบรรจุเข้ารับราชการทหาร ซึ่งปัจจุบันจะพยายามให้มีหน่วยรับผิดชอบดำเนินการเพียง “หน่วยเดียว” เพื่อรวบรวมข้อมูลการรับสมัครด้วยระบบออนไลน์ของกำลังพลทุกประเภทจาก “เว็บเพจเดียว” รวมไปถึงการเชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยที่ดำเนินการรับสมัครต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกให้กับ “ผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบออนไลน์ได้” ตามนโยบายผู้บัญชาการทหารบก ที่ต้องการให้มีการพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ โดยให้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมตั้งแต่ปีงบประมาณ 2565 ด้วยการนำร่องและทดสอบระบบการสมัครสอบออนไลน์กับกลุ่มนายทหารประทวนที่มีแหล่งที่มาจากทหารกองประจำการ¹ และทหารกองหนุน² ในปัจจุบัน โดยมีแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม ได้แก่ การปรับห้วงเวลาการบรรจุกำลังพลแต่ละประเภทให้อยู่ในห้วงเวลาที่ใกล้เคียงกัน การสร้างระบบการสอบคัดเลือกบุคคลที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีความรักในอาชีพทหาร และมีความประสงค์ที่จะเข้าปฏิบัติงานในกองทัพบก เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงกำลังพลประเภทต่าง ๆ ของชาติ และความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

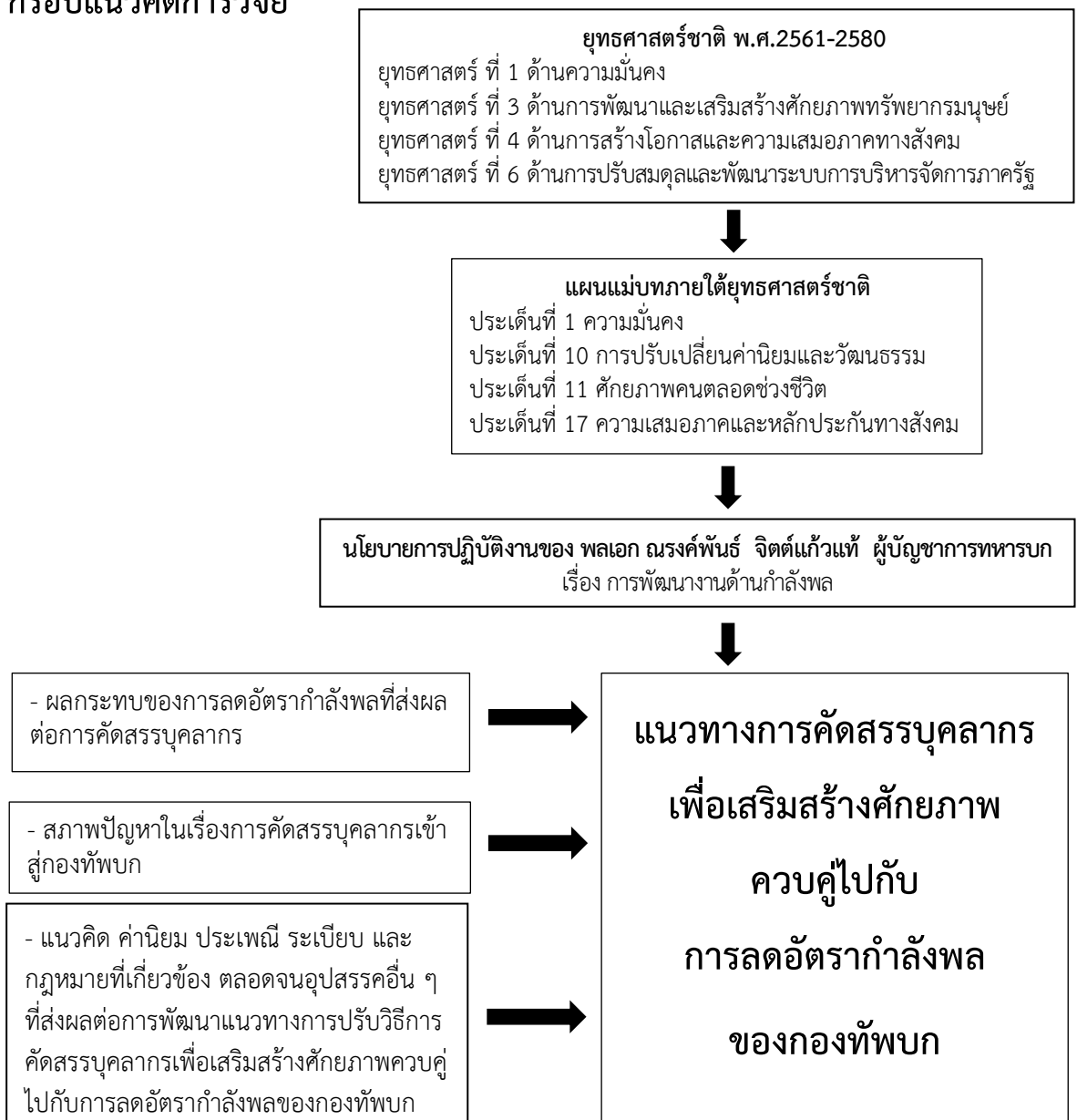
ตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560-2569³ รองรับแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงกลาโหม 20 ปี ซึ่งใน 5 ปีแรก (พ.ศ.2560-2564) เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการบริหารจัดการ และระบบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระบบงานด้านกำลังพล ที่ผ่านมาได้ใช้แนวทางการ

นำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวแบบสัญญาจ้าง และรับข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับราชการ เพื่อลดจำนวนอัตราข้าราชการทหาร และแก้ปัญหาความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศระดับสูงในอนาคต ในกลุ่มงานต่าง ๆ เช่น การแพทย์ กฎหมาย งบประมาณ และอื่น ๆ โดยกองทัพบกปรับลดกำลังประจำการ เปิดโอกาสกำลังพลสำรองเข้ามาทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อลดภาระงบประมาณ อีกทั้งราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ประกาศ กระทรวงกลาโหม เรื่องการรับบุคคลเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวหรือทหารอาสา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเดินหน้าปฏิรูปกองทัพในระบบงานกำลังพล ที่ตราไว้ใน พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.2558 เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่เคยเป็นทหาร หรือมีรายชื่อในบัญชีกำลังพลสำรอง สมัครเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว โดยการหมุนเวียนเข้ามาเสริมกำลังประจำการที่อยู่ระหว่างปรับลดลง จะสามารถลดภาระงบประมาณของประเทศ โดยเฉพาะงบประจำด้านกำลังพล ทั้งนี้กำลังพลสำรองถือเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ในการหมุนเวียนคนหนุ่มเข้ามาอยู่ในระบบบัญชีการเตรียมกำลังคนของประเทศตามห้วงอายุที่กำหนด เพื่อสนับสนุนระบบเตรียมความพร้อมของประเทศ ถือเป็นนโยบายเร่งด่วนในการปฏิรูปกองทัพและส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวและนำข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุรับราชการ เพื่อทดแทนการบรรจุกำลังทหารประจำการ เป็นการปฏิรูประบบงานกำลังพล โดยตั้งเป้าหมายในการปรับลดอัตรากำลังทหารประจำการลง ด้วยเงื่อนไขไม่เพิ่มจำนวนข้าราชการและงบประมาณ บนพื้นฐานการบริหารจัดการงานหลักทั้งด้านสมรรถนะ ผลงาน ตลอดจนคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้เพื่อลดจำนวนอัตราข้าราชการทหารและแก้ปัญหาความคับคั่งในแต่ละชั้นยศ โดยเฉพาะชั้นยศระดับสูงในอนาคต โดยสามารถบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนให้เข้ามารับราชการใน กระทรวงกลาโหม โดยมีตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศ ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ 2564 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางในกลุ่มลักษณะงานต่าง ๆ จะส่งผลให้เกิดมิติของความเชื่อมโยงของกำลังพลประเภทต่าง ๆ ของชาติ และความก้าวหน้าในอาชีพแบบไร้รอยต่อ เมื่อมองยุทธศาสตร์ชาติในภาพรวมคิดเชื่อมโยงแบบองค์รวม และนำไปสู่การปฏิบัติเป็นส่วนรวมให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริงแล้ว นอกจากจะได้กองทัพที่เรียกว่า “จิวแต่แจ้ว” ยังเกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ ในกระบวนการสร้างคนหรือทรัพยากรมนุษย์อันสุดแสนมีค่าที่จะพัฒนาชาติให้เจริญสืบไป โดยมีคำถามการวิจัยประกอบด้วย 1) สภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบกเป็นอย่างไร 2) ผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากรอย่างไร 3) แนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบกควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก
2. เพื่อศึกษาผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากร
3. เพื่อพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการวิจัย

ใช้แบบการวิจัยเชิงยุทธศาสตร์ ตามที่วิทยาลัยการทัพบกกำหนด เป็นแนวทางในการศึกษา

2. ขอบเขตการศึกษา

วิเคราะห์ปัญหาในเรื่องการลดอัตรากำลังพลและการคัดสรรบุคลากรเข้าสู่กองทัพบก โดยศึกษาแนวคิด ค่านิยม ประเพณีระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนอุปสรรคอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล สืบค้นจากงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องรวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและผู้มีประสบการณ์ในด้านนี้ทุกชั้นยศโดยเฉพาะชั้นผู้น้อยของหน่วยต่าง ๆ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้กรอบการคิดเชิงยุทธศาสตร์ในการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยตามที่กำหนดไว้

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. กองทัพบกจะได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ และความรู้ ตรงตามนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบกในปีงบประมาณ 2564-2566

2. กระทรวงกลาโหมสามารถปรับลดกำลังพลลงจำนวนร้อยละ 5 ของยอดบรรจุภายในปีงบประมาณ 2570 และสามารถใช้ศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะบุคคลและความต้องการของหน่วยในทุกระดับ

3. รัฐบาลสามารถขยายช่องทางแห่งการสร้างโอกาสให้ทั้งกองทัพและประชาชนได้ร่วมเกื้อกูลกันปกป้องและพัฒนาบ้านเมืองร่วมกันด้วยบุคลากรที่มีความสมัครใจก้าวไปสู่ระบบอาสาสมัครเข้าเป็นทหารอย่างเต็มรูปแบบ ลดช่องว่างล่อลวงทุจริตต่าง ๆ ลงอย่างเป็นรูปธรรม เกิดการสร้างงาน สร้างอาชีพ ในกระบวนการสร้างคนหรือทรัพยากรมนุษย์มีค่าที่จะดำรงความเป็นชาติไทยให้วัฒนา สถาพรสืบไป

บทที่ 2

บทวิเคราะห์

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580)⁴ ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายที่ 3 การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติเพื่อยกระดับขีดความสามารถของกองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายที่ 6 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายที่ 1 การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ โดยสร้างหลักประกันทางสังคมที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย ทุกเพศภาวะและทุกกลุ่ม และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายที่ 3 ภาครัฐมีขนาดเล็กลง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศนั้น การคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก นับเป็นภารกิจที่สำคัญอันถือเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 4 ด้านข้างต้น ซึ่งจะถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ลงสู่แผนระดับต่าง ๆ ผ่านแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่ 1 ความมั่นคง ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม ประเด็นที่ 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต และประเด็นที่ 17 ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อกองทัพบกที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนา และแผนงาน/โครงการที่สำคัญในแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาที่กำหนด โดยกระทรวงกลาโหมมีแนวทางการปฏิรูปการบริหารจัดการกำลังพลไม่ให้เป็นขึ้นจากยอดบรรจุในเดือนกันยายน 2563 รวมทั้งให้ดำเนินการปรับลดกำลังพลลงจำนวนร้อยละ 5 ของยอดบรรจุภายในปีงบประมาณ 2570 ตามแผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560-2569⁵ ทั้งนี้นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บัญชาการทหารบกกำหนดให้สอดคล้องโดยปีงบประมาณ 2564-2566 เป็นปีที่มุ่งเน้น “เรื่องการพัฒนาทางด้านกำลังพล” โดยกำหนดสัดส่วนการคัดสรรบุคคลพลเรือนเพื่อเข้าสู่กองทัพ จัดทำฐานข้อมูล (Big Data)

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาด้านความมั่นคงในอนาคต พัฒนาระบบกำลังสำรองโดยเฉพาะ การเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้ความรู้ความ เชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ เร่งรัดการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว มาใช้รวมถึงการนำข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุทดแทนเพื่อลดยอดทหาร ประจำการ อย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดหน่วยนำร่องและหน่วยขยายผลให้ชัดเจน และ พัฒนาระบบทหารกองประจำการ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการ เพิ่มมากขึ้นพร้อมทั้งลดยอดเรียกเกณฑ์ประจำปีลง สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาได้ดังนี้

สภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก

ในความเชื่อมโยงของกำลังประจำการและกำลังพลสำรอง มีแนวทางที่จะปรับลด ให้กำลังพลประจำการมีจำนวนน้อยลง ด้วยหลักการ “จิวแต่แจ้ว” น้อยลงแต่มีศักยภาพ สูงขึ้น แล้วส่งเสริมกำลังพลสำรองเข้ามาทดแทนให้มากขึ้นเรื่อย ๆ ใน “โครงการทหาร อาสา” หรือกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารชั่วคราวแบบสัญญาจ้าง ที่สามารถขยาย ความเพื่อความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวมากยิ่งขึ้น โดยยกตัวอย่างสโมสรฟุตบอลที่ไม่เคยทำ สัญญาจ้างนักกีฬาเก่ง ๆ เป็นระยะเวลา 30-40 ปี อย่างการคัดสรรบุคลากรส่วนใหญ่ของ กองทัพบกที่ผ่านมาอันน่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งของคำที่ว่า “เข้าขาม เย็นขาม” เพราะเมื่อได้ บรรจุแล้วความซื่อไม่บังเกิดมี ความดีก็ไม่ค่อยปรากฏมักจะได้รับการเล่นขี้มีบำเหน็จ ตามระบบราชการต่อเนื่องไปตามระบบอุปถัมภ์ที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมไทย รวมถึง ธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ ในขณะที่ระบบที่เริ่มมีการปรับรูปแบบการคัดสรรบุคลากรซึ่ง พบอยู่ในปัจจุบันในสายอาชีพพยาบาลหรือครู ที่มีทั้งครูอัตราจ้างและพยาบาลวิชาชีพ ลูกจ้างชั่วคราวที่ต้องทำงานอย่างหนักมาก กว่าจะได้บรรจุเป็นข้าราชการที่ขึ้นเงินเดือน ทุกปีตามลำดับขั้น ซึ่งเทียบเคียงในกองทัพบกก็จะมีพนักงานราชการ อาสาสมัครทหารพราน และที่มีการเริ่มต้นล่าสุดคือโครงการทหารอาสาซึ่งมียศทั้งในชั้นสัญญาบัตรและประทวน

กระทรวงกลาโหมดำเนินการตามแผนปรับลดนายทหารชั้นนายพลลงครึ่งหนึ่ง ภายใน 20 ปี⁶ จนถึง พ.ศ.2571 และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเพิ่มอัตราทหารอาสา ทดแทนได้ ที่เป็นแนวทางการคัดสรรบุคลากรที่น่าจะตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ที่ยังไม่ สามารถค้นพบตัวเองว่าแท้จริงมีความต้องการเป็นทหารมากเพียงใดด้วยสัญญาจ้างเพียง คราวละ 4 ปี จะช่วยให้เจ้าตัวและองค์กรค้นพบความเข้ากันได้ระหว่างกันมากขึ้น เทียบได้ ไกล่เคียงกับนักฟุตบอลที่มักทำสัญญาจ้างในหัวงไกล่เคียงกันนี้ ก็จะได้กำลังพลที่สดใหม่ อยู่เสมอ และมีความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อที่จะแข่งขันกัน แสดงฝีมือ เปรียบดังนักฟุตบอลที่ซ้อมหนักเพื่อได้ลงสนามเป็นตัวจริง เมื่อมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ภาพรวมในกองทัพก็จะเกิดความมุ่งมั่น และความพยายามมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งในปัจจุบันในหน่วยกำลังรบอาจยังมีความกังวลใจอยู่บ้างว่าทหารอาสาเหล่านี้ที่บรรจุในชั้นยศร้อยตรีและทำหน้าที่ผู้บังคับหน่วยระดับหมวดปืนเล็ก หมวดอาวุธ หมวดยานยนต์ จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมากหรือน้อยกว่ากำลังประจำการ (รวมทั้งชั้นประทวน) ซึ่งในความจริง จะต้องเป็นหน้าที่ของทุกภาคส่วนที่จะช่วยกองทัพในการที่จะผลิตกำลังพลสำรองที่ดี แล้วนำมาเสริมทักษะขยายผลในการเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ประจำหน่วย ควบคู่กับการลดอัตรากำลังประจำการลงอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 2 กำลังพลประเภทต่าง ๆ ในกองทัพบก

สิ่งที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้นสามารถอธิบายกำลังประจำการชั้นสัญญาบัตร (★) และกำลังประจำการชั้นประทวน (👤) ตามภาพที่ 2 ว่าการคัดสรรกำลังประจำการทั้งสองกลุ่มไม่มีปัญหาในเชิงปริมาณเพราะมีการแข่งขันที่สูงมาก อาจจะด้วยแรงจูงใจตามธรรมชาติในเรื่องความมั่นคงในการได้เป็นข้าราชการ ซึ่งจุดนี้เองเป็นสาเหตุของปัญหาในเชิงคุณภาพสำหรับการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ซึ่งวิธีการเดิมอาจไม่ตอบสนองลักษณะการดำเนินชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่พบว่าทั้งนายทหารสัญญาบัตรและประทวนมีปัญหาในการลาออกหรือถูกปลดจากราชการมากขึ้น ที่ยังประจำการอยู่ก็พบปัญหาหนี้สิน ยาเสพติด ทะเลาะวิวาท ขาดราชการ หย่อนวินัย จำนวนไม่น้อยที่ยังอยู่ในชั้นภาคทัณฑ์ตามวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมที่ส่งผลให้ปัญหาด้านกำลังพลเหล่านี้ยังไม่ถูกจัดการด้วยระบบที่สอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป จนเกิดทหารอาสา (👤) ซึ่งเป็นการนำกำลังพลสำรองชั้นสัญญาบัตร (👤) และกำลังพลสำรองชั้นประทวน (👤) มาคัดสรรขั้นต้นให้ทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวก่อนแล้วจึงคัดสรรเพื่อบรรจุต่อไปอันจะทำให้การคัดสรรที่มีการดึงศักยภาพสูงสุดที่กำลังพลมีอยู่อย่างแท้จริง การลดยอดกำลังพลก็จะสามารถคงประสิทธิภาพเดิมของหน่วยได้

สำหรับการคัดสรรกำลังประจำการที่ไม่ใช่ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน (🚫) มีหลายกลุ่มส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในเชิงปริมาณเพราะมีการแข่งขันที่สูงเช่นกัน เว้นแต่ทหารกองประจำการที่ยอดผู้ร้องขอไม่ครบตามจำนวนที่ฝ่ายทหารกำหนดในแต่ละปี⁷

ตารางที่ 1 ผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ.2537-2565

ปี พ.ศ.	ทบ.	ทร.	ทอ.	สป.	บก.ทท.	รวม	ร้องขอ	% ร้องขอ
2537	58,517	19,800	6,384	0	379	85,080	-	-
2538	58,225	20,200	6,200	0	380	85,005	-	-
2539	57,812	20,200	6,234	0	474	84,720	5,004	5.91
2540	59,170	20,200	5,866	0	570	85,806	7,238	8.44
2541	53,308	15,200	4,927	0	569	74,004	15,916	21.51
2542	61,931	15,200	3,881	0	609	81,621	26,839	32.88
2543	66,017	15,200	4,006	0	653	85,876	31,864	37.10
2544	67,062	15,200	4,697	0	695	87,654	51,238	58.45
2545	59,622	15,200	4,697	0	695	80,214	48,941	61.04
2546	59,962	15,200	5,336	0	1,256	81,754	42,591	52.10
2547	58,433	15,200	5,446	529	737	80,345	26,920	33.51
2548	62,944	15,200	5,973	481	846	85,444	17,805	20.84
2549	58,452	15,200	6,128	481	829	81,090	18,086	22.30
2550	59,038	15,108	6,143	481	931	81,701	19,991	24.47
2551	62,323	16,000	6,045	481	911	85,760	19,628	22.89
2552	62,611	16,852	6,169	481	928	87,041	26,639	30.61
2553	63,344	16,426	6,462	481	739	87,452	20,053	22.93
2554	73,503	16,000	6,463	481	833	97,280	25,800	26.52
2555	78,446	16,000	7,525	686	898	103,555	31,529	30.45
2556	69,356	16,000	7,667	506	951	94,480	33,017	34.95
2557	75,356	16,000	7,788	735	986	100,865	33,644	33.36
2558	73,730	16,000	7,969	551	1,123	99,373	43,446	43.72
2559	75,324	16,000	8,099	735	1,149	101,307	47,172	46.56
2560	76,953	16,000	8,420	551	1,173	103,097	50,580	49.06
2561	78,442	16,000	8,723	752	817	104,734	44,797	42.77
2562	75,293	15,924	8,861	628	1,173	101,879	38,348	37.64
2563	66,380	14,804	9,533	1,000	870	92,587	41,406	44.72
2564	74,015	14,804	10,042	783	1,134	100,778	29,997	29.77
2565	58,330	14,804	7,200	805	835	81,974	35,224	42.97

บุคลากรชั้นสัญญาบัตรของกองทัพบก

ที่ผ่านมานายทหารสัญญาบัตรในกองทัพบกประกอบด้วยผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย พื้นความรู้ของนายทหารสัญญาบัตรจึงต่างกันด้วย ดังนั้นการกำหนดวิธีคัดสรรและแนวทางรับราชการคือแนวทางการได้มา บรรจุและแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้พื้นฐาน ซึ่งแบ่งตามพื้นความรู้หรือแหล่งกำเนิดเป็น 4 ประเภท คือ^๑

ประเภทที่ 1 คือ นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากแหล่งผลิตหลักของกองทัพบกได้แก่โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (กำเนิด นร.), วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (กำเนิด นพท.) และโรงเรียนทหารต่างประเทศที่กระทรวงกลาโหมรับรองหลักสูตร (กำเนิด นรต.) เป็นกำลังพลที่มีคุณค่าสูงผลิตได้น้อยจึงคัดสรรอย่างดีที่สุดแล้วส่งไปบรรจุในทุกระดับหน่วยเพื่อเป็นหลักเท่าที่จำเป็น และวางแนวทางหมุนเวียนทำหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งให้การฝึกศึกษาอบรม ให้มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงาน หรือกำกับดูแลการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ทุกระดับและทุกตำแหน่งให้พร้อมที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและหรือฝ่ายอำนวยการในระดับสูงต่อไป ในส่วนนี้ไม่มีปัญหาในการคัดสรรเชิงปริมาณเพราะมีการแข่งขันที่สูงมากที่สุด แต่ก็มีแนวโน้มที่ลดลง ส่วนปัญหาในเชิงคุณภาพก็เริ่มมีการลาออกหรือถูกปลดจากราชการมากขึ้น วินัยย่อหย่อนลงไปตามสภาพสังคมกัมพูชา การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานลดลง จำเป็นต้องยกระดับค่านิยม ศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำให้มากขึ้น

ประเภทที่ 2 คือ นายทหารสัญญาบัตรที่ได้จากการผลิตด้วยวิธีพิเศษเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหากำลังพลขาดแคลนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนักเรียนนายร้อยสำรอง (กำเนิด นรส.) และหลักสูตรนักเรียนนายร้อยพิเศษ (กำเนิด นรพ.) และนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายทหารต่างประเทศ นอกเหนือจากประเภทที่ 1 เป็นกำลังพลที่จัดหามาบรรจุเป็นครั้งคราวเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพล ปัจจุบันไม่มีการผลิต

ประเภทที่ 3 คือ นายทหารสัญญาบัตรที่เดิมรับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวนแล้วได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ตามโควตาประจำปีหรือได้ศึกษาต่อจนมีคุณวุฒิตั้งแต่อนุปริญญาขึ้นไป แล้วใช้คุณวุฒินั้นเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร (กำเนิด นป.) พื้นความรู้ส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี (เว้นบางรายที่ไปศึกษาต่อ) แต่มีประสบการณ์จากการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเป็นนายทหารชั้นประทวนเพียงพอที่จะปฏิบัติการหรือปฏิบัติหน้าที่ทางกรรพ สนับสนุนการรบ หรือสนับสนุนการช่วยรบ ในหน่วยทหารต่าง ๆ ได้ แต่ไม่เหมาะที่จะบรรจุให้ทำหน้าที่ในตำแหน่งทางเทคนิคที่ต้องใช้ความรู้

ทางวิทยาการสาขาต่าง ๆ โดยเฉพาะ (เว้นแต่จะได้รับการศึกษาหรืออบรมเป็นการเฉพาะแล้ว) ในส่วนนี้ไม่มีปัญหาในการคัดสรรเชิงปริมาณเพราะมีอัตราแปรผันไปในแต่ละหน่วย ส่วนปัญหาในเชิงคุณภาพ เกิดประโยคที่ว่า “เสียจำดี ๆ แต่ได้หมวดแยะ ๆ มาแทน” สะท้อนถึงค่านิยมของทหารไทยที่ต้องการเติบโตจากชั้นประทวนเป็นชั้นสัญญาบัตรในขณะที่โครงสร้างตำแหน่งตลอดจนกระบวนการผลิตที่กองทัพบกสหรัฐซึ่งเป็นต้นแบบการจัดและอัตราของกองทัพบกไทยไม่ได้ออกแบบมาเพื่อสิ่งนี้ ในอุดมคติคือชั้นประทวนควรเติบโตในแท่งของตนที่เน้นความชำนาญการในหน้าที่เฉพาะซึ่งเป็นคนละเรื่องกันกับชั้นสัญญาบัตรที่เน้นการบริหาร การแก้วัฒนธรรมเหล่านี้เป็นเรื่องยาก ควรปรับแนวทางรับราชการให้สอดคล้องกับบริบททดแทน

ประเภทที่ 4 คือ นายทหารสัญญาบัตรที่ได้จากบุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียน วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยทางพลเรือนซึ่งมีคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่กองทัพบกต้องการและที่รับโอนจากส่วนราชการอื่นนอกกระทรวงกลาโหม (กำเนิด พ.) ปกติจะบรรจุให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามคุณวุฒิเฉพาะ ไม่มีปัญหาในการคัดสรรเชิงปริมาณและคุณภาพเพราะมีการแข่งขันที่สูงมาก มีความรู้ตรงในวิทยาการสาขานั้น ๆ แต่ส่วนใหญ่มาจากบุคคลพลเรือนที่ยังไม่คุ้นเคยกับชีวิตทหารมาก่อน เมื่อบรรจุเข้ารับราชการมักบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยกำลังรบหรือใกล้เคียงให้มากที่สุด แล้วหมุนเวียนให้ดำรงตำแหน่งที่ตรงกับสายวิทยาการหรือคุณวุฒิของแต่ละคน รวมทั้งพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญในวิทยาการเฉพาะสาขานั้น ๆ ยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ ของเหล่าและสายวิทยาการนั้นได้ต่อไป

บุคลากรชั้นประทวนของกองทัพบก

ที่ผ่านมา นายทหารประทวนในกองทัพบกกำหนดวิธีคัดสรรไว้หลายรูปแบบและมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบ่งตามแหล่งกำเนิดเป็น 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 คือ นายทหารประทวน ที่บรรจุจากนักเรียนทหารซึ่งสำเร็จการศึกษาจากแหล่งผลิตหลักของกระทรวงกลาโหม เช่น โรงเรียนนายสิบทหารบก (กำเนิด นนส.) และโรงเรียนช่างฝีมือทหาร (กำเนิด นชท.) เป็นต้น เป็นกำลังพลหลักมีจำนวนหลายพันในการผลิตต่อปี การคัดสรรยังพบปัญหาในกระบวนการพิจารณาบางเกณฑ์ที่ยังเป็นข้อก้ำก่าในเรื่องไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคมปัจจุบันเช่น อายุ สัญชาติ รอยสัก ลักษณะทางกายภาพ โรคที่ขัดต่อการรับราชการทหารและอื่น ๆ ไม่มีปัญหาในการคัดสรรเชิงปริมาณเพราะมีการแข่งขันที่สูงและเริ่มส่งเสริมโอกาสให้ทหารกองประจำการเติบโตในประเภทนี้มากขึ้น อาจมีปัญหาคัดสรรด้านสติปัญญาอยู่บ้างซึ่งจะเริ่มดีขึ้นเมื่อเข้าระบบจนเป็นที่รับรู้ในวงกว้าง ส่วนตัวชี้วัดที่ชัดเจนมากกว่าสิบปีที่มีการลาออกหรือถูกปลดจากราชการมากขึ้น

วินัยย่อหย่อนลงไปตามสภาพสังคมกัมพูชา การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานลดลง และที่สำคัญคือพบว่าคุณภาพผลงานไม่ได้แตกต่างจากนายทหารประทวนประเภทอื่น จึงจำเป็นต้องทบทวนกระบวนการผลิตว่าคุ้มค่าหรือไม่ หากเทียบกับการนำกำลังพลสำรองมาทำหน้าที่เป็นการชั่วคราวที่จะเกิดประโยชน์มากทดแทนกระบวนการคัดเลือกและผลิตเดิม

ประเภทที่ 2 คือ นายทหารประทวนที่บรรจุจากบุคคลพลเรือนหรือทหารกองหนุนซึ่งมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันในประเทศ หรือต่างประเทศและหรือรับโอนมาจากส่วนราชการอื่นนอกกระทรวงกลาโหม รวมทั้งนายทหารประทวน ที่เดิมรับราชการเป็นพลทหารประจำการ (อัตราพลอาสาสมัคร) ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนฐานะเป็นนายทหารประทวน (กำเนิด พ.) เป็นกำลังพลที่จัดหาบรรจุเสริมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนประเภทที่ 1 ตามนโยบายจัดหาและบรรจุกำลังพลของกองทัพบก ปีงบประมาณ 2560-2564 กำหนดให้จัดหาปีละ 711 นาย โดยแบ่งมอบให้กับหน่วยต่าง ๆ ดำเนินการคัดสรรเอง ส่วนใหญ่มักใช้เป็นช่องทางที่จะบรรจุและหมุนเวียนกำลังพลเก่าของหน่วยและหรือพลเรือนที่มีความเหมาะสมกับหน่วย ปัจจุบันพบว่ามีแนวโน้มที่จะได้บุคลากรคุณภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ หลายนายที่มีผลงานดีกว่าประเภทที่ 1 อาจเป็นเพราะมีความชำนาญงานและมีความสมัครใจในการเข้ามาในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วยตนเอง ต่างจากประเภทที่ 1 ที่ต้องเลือกสังกัดจากลำดับที่ตามผลการศึกษาเป็นหลัก

บุคลากรที่ไม่ใช่ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของกองทัพบก

ปัจจุบันมีความหลากหลายของกำลังพลในกลุ่มนี้ซึ่งทุกประเภทมีการแข่งขันมาก (เว้นทหารกองประจำการที่ยังต้องใช้กฎหมายบังคับเข้ากองประจำการ) จึงมีวิธีคัดสรรแตกต่างกันและมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแบ่งได้หลายประเภท คือ

ประเภทที่ 1 เจ้าหน้าที่ทางทหาร คือ บุคคลซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภากลาโหม เพื่อปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 เช่น คนนำทาง ล่าม

ประเภทที่ 2 พลทหารประจำการ (อัตราพลอาสาสมัคร) คือ ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการในอัตราพลอาสาสมัครเป็นข้าราชการทหารแต่ไม่มียศ รับเงินเดือนระดับ พ.2 (เหล่าทหารดุริยางค์/เหล่าทหารสารวัตร/เหล่าทหารการสัตว์) มีอัตราไม่มากและจัดหาเพื่อทดแทนการสูญเสียเท่าที่จำเป็น จึงมักจะมีการแข่งขันสูงในกลุ่มผู้ติดตามอย่างใกล้ชิด

ประเภทที่ 3 ทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) คือ ผู้สมัครเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในหน่วยที่มีอัตราทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ปัจจุบันมีบรรจุเฉพาะในหน่วย กองพันจู่โจมรักษาพระองค์ กรมรบพิเศษที่ 3 รักษาพระองค์ กองพลรบพิเศษที่ 1 หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ สามารถรับราชการครบวาระสูงสุด คือ 5 ปี

ประเภทที่ 4 ทหารกองประจำการ คือ ทหารกองเกินที่เข้ากองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ปัญหานอกจากการไม่เต็มใจเข้ากองคือกระบวนการที่ซับซ้อน ยุ่งยาก มีการทุจริตในการตรวจเลือก และการขาดหนีราชการขณะประจำการ

ประเภทที่ 5 ลูกจ้าง ประกอบด้วยลูกจ้างประจำตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมซึ่งงดจัดหาทดแทน ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง และลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณของส่วนราชการ (รายได้ของหน่วย) ซึ่งจัดหาเท่าที่จำเป็น

ประเภทที่ 6 อาสาสมัครทหารพราน คือ กำลังกึ่งทหารที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ไปประจำพื้นที่ชายแดนที่มีการสู้รบ พื้นที่ที่ล่อแหลมที่อาจเกิดการรบกับฝ่ายตรงข้ามได้ทุกขณะ มีการจัดหาทดแทนการสูญเสียปัจจุบันปีละ 2,500 นาย

ประเภทที่ 7 พนักงานราชการ คือ บุคคลที่รับราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ จัดหาตามตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรของหน่วยงาน

ประเภทที่ 8 ข้าราชการพลเรือนกลาโหม คือ บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการในกระทรวงกลาโหมในตำแหน่งที่มีใช้อัตราทหารและไม่มีชั้นยศเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทาง จัดหาเมื่อมีการกำหนดอัตราตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว

ประเภทที่ 9 ทหารอาสา คือกำลังพลสำรองที่ได้รับการจ้างงานให้เข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราว เพื่อทดแทนจำนวนข้าราชการทหาร (ชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และพลทหารประจำการ (อัตราพลอาสาสมัคร)) ที่ถูกปรับลดร้อยละ 5 ตามแผนการดำเนินการปฏิรูปการบริหารจัดการกำลังพลสำรองของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2564-2570 โดยกำหนดให้จ้างได้คราวละ 4 ปี ไม่เกินร้อยละ 2.5 ของจำนวนข้าราชการทหารที่ถูกปรับลด สามารถอยู่ต่อได้อีก 4 ปี รวมไม่เกิน 8 ปี ชั้นสัญญาบัตรอายุไม่เกิน 35 ปี ชั้นประทวนไม่เกิน 30 ปี ถ้าไม่อยู่ต่อสามารถรับเงินก้อนหรือเงินช่วยเหลือโดยคิดตามเกณฑ์กระทรวงการคลัง (เงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณปีราชการคูณ 2.5 รวมประมาณ 200,000 กว่าบาท) หรือเข้าสอบส่วนกลางเพื่อเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการในอัตราร้อยละ 20 ของยอดแต่ละปี อัตราการแข่งขันปัจจุบันยังไม่สูงมากนัก (ชั้นสัญญาบัตร 1:6 ชั้นประทวน 1:3) อาจเนื่องจากยังไม่เป็นที่รู้จัก และถ้ามีผลสัมฤทธิ์ดี ทหารอาสาจะกลายเป็นช่องทางหลักในการคัดเลือกกำลังพลเข้าประจำการในกองทัพบกที่ตอบโจทย์ที่สุด

สรุปประเด็นสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรในภาพรวมคือ ใช้เวลาสั้นเกินไปไม่สามารถกลั่นกรองทัศนคติที่แท้จริงของแต่ละบุคคลได้ ขาดช่วงทดลองงานที่สอดคล้องกับบริบทของคนรุ่นใหม่ทำให้เกิดความผิดหวังเมื่อค้นพบว่าอาชีพทหารที่เลือกเข้ารับราชการแล้วไม่ใช่สิ่งที่เหมาะกับตนเอง เป็นเหตุให้เสียวินัย ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่

รวมถึงออกจากราชการทำให้ไม่คุ้มค่าต่อกระบวนการผลิต โดยเฉพาะการผลิตนายทหาร
ชั้นประทวนจากนักเรียนนายสิบที่ใช้งบประมาณสูงมากเมื่อเทียบกับการรับจากทหาร
กองหนุนที่คุณภาพปัจจุบันแทบไม่แตกต่างกัน สำหรับประเภทอื่น ๆ ก็มีความหลากหลาย
มาก ยากที่จะติดตามข่าวการรับสมัครเพราะแต่ละประเภทเปิดรับคนละห้วงเวลา ต่าง
สถานที่กระจายไปทั่วประเทศ และในส่วนทหารกองประจำการยังไม่เป็นที่นิยม

ผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากร

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด/สถานการณ์ในปัจจุบันที่เกิดวิกฤตเศรษฐกิจที่ได้รับ
ผลกระทบมาจากการแพร่ระบาดของโควิด 19 ทำให้เงินคงคลังของชาติตกต่ำ ต้องกู้เงิน
เข้ามาบริหารประเทศมากขึ้น สภาพสังคมจิตวิทยาที่ฝ่ายทหารถูกโจมตีจากฝ่ายการเมือง
ชั่วคราวข้ามรัฐบาลที่พยายามด้อยค่าในการใช้งบประมาณของกองทัพบก มีความพยายาม
ให้คนรุ่นใหม่เป็นคู่ขัดแย้งด้วยการรณรงค์ให้เลิกการเกณฑ์ทหาร ซึ่งกองทัพบกได้ปรับลด
ยอดความต้องการทหารแต่ละประเภท ด้วยการลดกำลังผลิตและโควตาการเข้ารับราชการ
แต่ละปีลง ทั้งหมดนี้ส่งผลให้อัตราการแข่งขันการเข้าสู่กองทัพบกในแต่ละประเภทน่าจะ
สูงขึ้น ขณะที่ปัจจัยของอัตราการเกิดและความสนใจในวิชาชีพทหารเริ่มลดลง จึงทำให้อัตรา
การแข่งขันมีทั้งขึ้นและลงตามปัจจัยที่หลากหลายดังกล่าว ส่งผลให้เกิดแผนจัดการ
สอบคัดเลือกกำลังพลประเภทต่าง ๆ แบบรวมการ สร้างโอกาสให้กับกลุ่มเยาวชนในพื้นที่
ห่างไกลทุรกันดารที่เดิมอาจไม่สะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งพลเรือนที่มีความ
รักในอาชีพทหารสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกได้อย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม

ในการคัดเลือกกำลังพล ได้แก่ นักเรียนนายสิบทหารบก นายทหารประทวนจาก
ทหารกองหนุนสายงานสัสดี นายทหารประทวนจากทหารกองหนุนส่วนกำลังรบและส่วน
สนับสนุนการรบ และทหารอาสาอัตรานายทหารประทวน ซึ่งสามารถประมวลผลจาก
คุณสมบัติบุคคลที่สมัครสอบคัดเลือกในคราวเดียวกัน เกิดความสะดวกทั้งต่อผู้สมัครและ
กองทัพบก นับว่าเป็นวิธีการอันชาญฉลาดที่หน่วยงานสามารถคัดสรรบุคลากรได้อย่างมี
ประสิทธิภาพไม่ตกหล่นจากการจัดสอบที่กระจัดกระจายแบบเดิม ผู้สมัครเองก็ต้องดึง
ศักยภาพตนเองอย่างเต็มที่เพื่อแข่งขันที่วัดผลครั้งเดียวกับคู่แข่งทั้งประเทศ ทั้งนี้ใน
ภาพรวมมีความชัดเจนมากในเรื่องสัดส่วนบุคคลพลเรือนที่ลดลงมากโดยส่งเสริมให้บุคคล
ภายในหรือเคยผ่านกองทัพมาแล้วเป็นความเร่งด่วนแรกในสัดส่วนที่มากกว่าพลเรือนทั่วไป

สำหรับการเรียกกำลังพลสำรองเพื่อปฏิบัติราชการในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องใช้
ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ รวมถึงการนำข้าราชการพลเรือนกลาโหมมาบรรจุ
ทดแทนเพื่อลดยอดทหารประจำการ อย่างเป็นรูปธรรมในหลายกลุ่มงาน คือ บริหารทรัพยากร
บุคคล การแพทย์ นักวิชาการ นักเทคนิค อาจารย์ นักอุตุนิยมวิทยา นักแผนที่ การเงิน

บัญชี งบประมาณ เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสาร กฎหมาย ประชาสัมพันธ์และ
สวัสดิการ ชุมชน เอกสาร แผนและนโยบายระดับยุทธศาสตร์ การข่าวระดับยุทธศาสตร์
และด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญตามนโยบายในห้วงเวลาอันเป็นส่วนหนึ่งของแผนการปฏิรูป
กองทัพตลอดจนการนำกำลังพลสำรองเข้าทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวมาใช้ในระบบ
ทหารอาสาในหน่วยรบและหน่วยสนับสนุนการรบ ได้เริ่มดำเนินการสัญญาจ้างแล้วต่อจาก
ส่วนภูมิภาคในรุ่นแรก เป็นกำลังพลสำรองที่มีอายุน้อย ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ทดแทน
การบรรจุข้าราชการทหารประจำการในหน่วยรบ ซึ่งจะเป็นการประหยัดและลดภาระ
ผูกพันงบประมาณด้านบุคลากรในระยะยาว ปัจจุบันมีกองพลทหารราบที่ 7 และกองพล
ทหารม้าที่ 3 เป็นหน่วยนำร่องทางยุทธศาสตร์ด้านการใช้กำลังพลสำรอง

สำหรับกำลังพลประเภทเดียวที่มีผู้สมัครน้อยกว่าความต้องการของกองทัพบก ได้
ส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มขึ้นด้วยการรับสมัครทหาร
กองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ซึ่งเป็นการรับ
สมัครก่อนการตรวจเลือกฯ ด้วยระบบออนไลน์สำหรับผู้ที่ยังไม่ถูกเรียกเข้าเป็นทหารกอง
ประจำการที่มีอายุ 18-20 ปีบริบูรณ์ รวมทั้งผู้ที่เคยเข้ารับการตรวจเลือกฯ แล้ว และไม่ถูก
เข้ากองประจำการที่มีอายุ 22-29 ปีบริบูรณ์ มีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้สมัครสามารถเลือก
ลงหน่วยที่เปิดรับได้ มีโอกาสที่จะได้บรรจุรับราชการต่อมากขึ้นเรียกว่าทหารออนไลน์และ
การส่งเสริมให้ร้องขอประจำการต่อซึ่งกองทัพบกได้เสนอกรมเสมียนตราให้ขยายอายุให้
มากกว่า 25 ปี ในการเป็นทหารกองประจำการพร้อมทั้งลดยอดเรียกเกณฑ์ประจำปีลง
10% ทบพวโนโรคที่ขัดต่อการรับราชการทหาร ให้มุ่งไปสู่ระบบทหารกองประจำการ
อาสาสมัคร ทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมในอนาคต

สรุปประเด็นผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลกระทบต่อการคัดสรร
บุคลากร คือทำให้เกิดผลดีเป็นโอกาสที่ได้ทบทวนหาช่องโหว่ของระบบเดิมปรับปรุงให้
ทันสมัย ตอบสนองความต้องการของสังคมตลอดจนแก้ไขจุดอ่อนในการที่คนไทยไม่ค่อย
ให้ความรู้สึกที่ดีกับการเป็นทหารกองประจำการโดยการสร้างภาพลักษณ์พร้อมกับสถานะ
ให้เกื้อกูลกับการเป็นบันไดขั้นแรกที่จะต่อยอดไปสู่การเติบโตในกองทัพบก

แนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก

กรมกำลังพลทหารบกกำหนดแนวทางการประชาสัมพันธ์การดำเนินการตาม
นโยบายของผู้บัญชาการทหารบกในเรื่องการพัฒนาระบบการคัดเลือกกำลังพลเข้า
ปฏิบัติงานในกองทัพบก เรียกโดยย่อว่า “One Stop Service” และการรับสมัครทหาร

กองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ โดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ เรียกโดยย่อว่า “ทหารออนไลน์” ทำให้กองทัพบกมีกำลังพลที่มีความรักในอาชีพทหารเข้ามาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีแนวทางที่เป็นรูปธรรม เช่น ให้กองทัพภาคสั่งการกองกำลังป้องกันชายแดน จัดชุดประชาสัมพันธ์และรับสมัครในพื้นที่อำเภอที่ตั้งอยู่ชายขอบ ห่างไกล และทุรกันดาร ซึ่งควรให้ทุกหน่วยทหารร่วมกับสัสดีมากขึ้นในทุกพื้นที่

แนวทางที่ผ่านมาเป็นลักษณะของการมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาคน ตั้งแต่ก่อนเข้ามาเป็นสมาชิกกองทัพบกหรือต้นน้ำ แล้วเข้ามาในระบบหรือกลางน้ำ และมีระบบปลดถ่ายที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมของชาติหรือปลายน้ำ ในกระบวนการเหล่านี้ต้องสร้างความเข้มแข็งให้ข้าราชการและทหารกองประจำการในกรมกองมีความพร้อมที่จะช่วยสื่อสารข้อดีของการเป็นทหารเสียก่อน แล้วเขาจะเป็นกระบอกเสียงอันทรงพลังกระจายข่าวสารออกมาสู่สังคมภายนอกดังทฤษฎีระเบิดจากข้างใน Inside-out ทดแทนหรือเสริมวิธีการดังกล่าวข้างต้นที่การปฏิบัติเดิมเหมือนส่งบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชน หมู่บ้าน ที่ยังไม่ทันได้มีโอกาสเตรียมตัวหรือตั้งตัว ย่อมมีความเป็นไปได้ของการเกิดความเลื่อมใสหรือศรัทธาที่ไม่มากพอ ในเวลาเดียวกันการยึดถือเอาความต้องการของสังคมเป็นจุดศูนย์กลางของการปรับกระบวนการ เป็นแนวความคิดของการมองแบบ Outside-in หรือการมองจากภายนอกเข้ามาก็ถือว่าเป็นกระจกสะท้อนที่ดี

ดังนั้นแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบกแบบใหม่ที่จะตอบโจทย์สังคมมากขึ้นในทุกวันนี้จึงเป็นการผสมผสานสองแนวคิดเข้าด้วยกันคือ Inside-out บวกกับ Outside-in นั่นคือเมื่อรับทราบพฤติกรรม หรือความต้องการแบบ Outside-in ของบุคลากรและคนใกล้ชิดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรเหล่านั้นผ่านทางข้อมูลที่ได้จัดเก็บเมื่อเข้าประจำการ (ชั้นสัญญาบัตร ประทวนและอื่น ๆ หรือกลุ่มทั่วไปที่มีปัญหาเชิงคุณภาพในแนวทางรับราชการ) และเมื่อเข้ากองประจำการ (ทหารกองประจำการหรือกลุ่มเดียวที่มีปัญหาเชิงปริมาณมีผู้สมัครน้อยกว่าความต้องการของกองทัพบก) แล้ว ส่วนที่เป็น Inside-out ก็คือการที่หน่วยทหารต้องคิดถึงประสบการณ์ที่บุคลากรจะได้รับเมื่อเข้ามารับราชการ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวก็แปลออกมาเป็นรูปแบบของการผสมผสานการบริหารทั้งระบบการจัดการความสัมพันธ์ในหน่วย กิจกรรมภายใน/นอกหน่วย การสร้างความสนุก ประทับใจในการทำงาน ความรู้สึกร่วมของบุคลากร ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องของการสร้างประสบการณ์ที่อยากอยู่ทำงาน เกิดความรู้สึกดี ตามธรรมชาติมนุษย์ที่ถ้ารู้สึกชอบและผูกพันต่อสิ่งใดหรือสถานที่ใด ก็จะมีผูกพันและพัฒนาศักยภาพตนเองให้ผลิตผลงานที่ดีเพื่อหน่วยอยู่อย่างสม่ำเสมอ อันจะเป็นการส่งเสริมแนวทางรับราชการที่ชัดเจนควบคู่กับการคัดสรรบุคลากรที่ดี

แม้อัตรากำลังพลของกองทัพบกจะลดลง ก็ส่งผลกระทบต่อเพียงความขาดแคลนเปรียบดังคนที่ทานอาหารขยะ มีไขมันส่วนเกินมาก หันมาเลือกทานอาหารที่ดี ออกกำลังกาย จนสุขภาพดีขึ้น น้ำหนักที่ลดลงไปแต่มีร่างกายแข็งแรงมากขึ้น ย่อมเป็นคนที่ยึดมั่นมาแข็งแรงในทำนองเดียวกัน กองทัพบกกับการคัดสรรบุคลากรแบบเดิม มีกำลังพลมากที่บางส่วนไม่มีภาระงานเท่าที่ควร ปรับใช้วิธีการคัดสรรบุคลากรที่ดี พัฒนาคุณภาพคนจนมีศักยภาพดีขึ้น กำลังพลที่ลดลงไปแต่มีคนรุ่นใหม่ ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ จิตใจรุกรบมากขึ้น ย่อมเป็นกองทัพที่กลับมาแข็งแรงที่สุดในที่สุด โดยมีข้อเสนอการคัดสรรบุคลากรแต่ละประเภทดังนี้

ข้อเสนอการคัดสรรบุคลากรชั้นสัญญาบัตรของกองทัพบกในอนาคต

ประเภทที่ 1 จะมุ่งแก้ปัญหาในเชิงคุณภาพโดยยกระดับค่านิยมในการมีอุดมการณ์เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน เสริมสร้างศาสตร์และศิลป์ในการเป็นผู้นำให้มากขึ้น มีระบบปลดถ่ายที่เข้มแข็งตั้งแต่ขั้นตอนการผลิตในระบบเกียรติศักดิ์⁹ มีแนวทางรับราชการที่ชัดเจน หากไม่ตั้งใจก็ไม่สำเร็จการศึกษาโดยไม่ปลดทิ้งหรือปล่อยให้การผลิตที่ผ่านมาสูญเปล่า แต่ใช้การลดระดับไปบรรจุเป็นชั้นประทวน อันจะสร้างการแข่งขันที่ดีและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายทหารสัญญาบัตรและประทวนหลักที่กำเนิดหรือถูกหล่อหลอมจากสถาบันเดียวกัน การประสานงานจะเป็นไปในเชิงบวก

ประเภทที่ 2 แทนที่ด้วยข้าราชการพลเรือนกลาโหม แต่หากต้องใช้ในหน่วยรบที่ต้องมียศก็ควรนำมาใช้เพื่อการผลิตนายทหารสัญญาบัตรในกิจการที่ขาดแคลนเป็นครั้งคราวตามความจำเป็นเช่น ด้านไซเบอร์ จิตวิทยาในการสื่อสาร สอนภาษา บริหารทรัพยากรบุคคล การแพทย์ นักวิชาการ งบประมาณ กฎหมาย ด้วยวิธีพิเศษหรือเร่งด่วนในหลักสูตรนักเรียนนายร้อยสำรอง (กำเนิด นรส.) หรือหลักสูตรนักเรียนนายร้อยพิเศษ (กำเนิด นรพ.) เพื่อแก้ปัญหากำลังพลประเภทที่ 1 ขาดแคลนตามที่ได้รับการคัดเลือกไปรับราชการหน่วยนอกกองทัพบก และเสริมในกิจการที่ต้องการโดยลดต้นทุนในการผลิต

ประเภทที่ 3 ควรปรับแนวทางรับราชการให้สอดคล้องกับบริบทของการปรับสถานะ รวมถึงนำระบบทดลองงานคล้ายกับทหารอาสามาทดแทนการสอบประจำปีแล้วเลื่อนฐานะทันที เช่น ปรับจากห้วงการทำหน้าที่เป็นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ มีคู่แข่งให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพิจารณาร่วมกันอย่างน้อย 1-2 ปี (เมื่อเข้าวงรอบแล้วจะไม่กระทบความต่อเนื่องในการบรรจุ) ให้มั่นใจว่าเหมาะสมที่จะเลื่อนฐานะอย่างแท้จริง

ประเภทที่ 4 ควรใช้ระบบทหารอาสาทดแทนการคัดสรรแบบเดิมที่สอบผ่านแล้วบรรจุเลยหรือไปฝึกก่อนสำหรับผู้ที่ยังไม่มีสิทธิติดยศ (ไม่มีสถานะทหารกองหนุน) ในสถานะข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่ทางราชการต้องสิ้นเปลืองในห้วงฝึกและปัจจุบันก็มี

ตกค้างรอการฝึกหลายรุ่น และยังมีหลายตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องมียศเช่น เหล่าทหาร
สารบรรณ ซึ่งควรต้องแทนที่ด้วยข้าราชการพลเรือนกลาโหม

ข้อเสนอการคัดสรรบุคลากรชั้นประทวนของกองทัพบกในอนาคต

ทั้ง 2 ประเภท ควรใช้ระบบทหารอาสาทดแทนการคัดสรรแบบเดิม เมื่อได้
ทบทวนแล้วว่ากระบวนการผลิตและหรือคัดสรรไม่คุ้มค่าเลยเมื่อเทียบกับการนำกำลังพล
สำรองมาทำหน้าที่เป็นการชั่วคราวทดแทนกระบวนการเดิม เมื่อมั่นใจจึงค่อยบรรจุ

ข้อเสนอการคัดสรรบุคลากรที่ไม่ใช่ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนของกองทัพบกใน อนาคต

เนื่องจากทหารกองประจำการ เป็นกำลังพลประเภทเดียวและถือเป็นส่วนใหญ่ของ
กำลังพลกลุ่มนี้เมื่อเทียบกับยอดกำลังพล ที่ยังต้องใช้การบังคับเข้ากองประจำการด้วย
กฎหมาย ในขณะที่กำลังพลประเภทอื่นสมัครใจเข้ามาและมีอัตราการแข่งขันตามสมควร
แล้ว จึงมีข้อเสนอเน้นในประเภทนี้เป็นหลักคือ ให้นำหน่วยทหารรับสมัคร และบรรจุทหาร
กองประจำการเองหากขาดก็ใช้การตรวจเลือกประจำปีตามปกติเข้าบรรจุแทนเพราะยังมี
ทหารกองเกินอีกมากที่ยังไม่ทราบโครงการทหารออนไลน์ หรือยังตัดสินใจไม่ได้ในการที่จะ
เลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี หรือเลือกที่จะทำงาน ในขณะที่แนวคิดในการทำงานไป
ด้วยและเรียนรู้ไปด้วยกำลังเป็นที่นิยม การเป็นทหารก็เป็นการตอบโจทย์อีกหนึ่งช่องทาง
เพราะการเป็นทหารนั้นก็เป็นการทำงานอย่างหนึ่ง ปัจจุบันเปิดโอกาสให้เลือกได้ว่าจะลง
ในหน่วยใด พื้นที่ไหน เพื่อที่จะได้อยู่ใกล้บ้านหรือสถานศึกษาหรือที่ทำงานเดิม สามารถลา
ไปเข้าเรียนหรือทำงานวันเสาร์-อาทิตย์ได้ ผู้ที่ไม่ต้องการรอจนถึงวันตรวจเลือกเมื่ออายุ 21
ปี สามารถสมัครทางระบบออนไลน์ก่อนได้ทันที “การพัฒนาสู่ระบบทหารกองประจำการ
อาสาสมัคร” ในการมุ่งเน้นการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกอง
ประจำการเพิ่มมากขึ้น และเมื่อทหารกองประจำการเข้ารับราชการในกองทัพต้องได้รับ
การดูแลเสมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน โดยให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ
สร้างระเบียบวินัย ความเป็นสุภาพบุรุษ ส่งเสริมสภาพร่างกายให้แข็งแรง สร้างความ
ตระหนักรู้ถึงภัยยาเสพติด ควบคู่กับการเสริมทักษะสำหรับการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับ
ทหารกองประจำการและพลตประจำการเป็นประชาชนที่ดี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็น
ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของสังคม นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่
เข้ามาเป็นทหารกองประจำการและที่สำคัญที่สุดคือทำให้โอกาสความก้าวหน้าที่มากขึ้น
ด้วยโอกาสในการเติบโตในกองทัพซึ่งจะกลายเป็นแนวทางรับราชการหลัก เป็นบันได
ขั้นแรกที่กำลังพลหลักในกองทัพต้องก้าวผ่านต่อไป

บทที่ 3

บทอภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยในบทที่ 2 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การศึกษาสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบกโดยรวมเริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัครที่ยังไม่กล้าใช้เนื้อหาที่น่าสนใจตามสมันิยม ด้วยความเป็นองค์กรที่มีกรอบระเบียบมากำกับมาก การสื่อสารให้เข้าใจ ส่งตรงกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ ที่การสร้างแรงจูงใจยังทำได้ไม่ดีนัก แต่ก็มีพยายามปรับแนวทางการประชาสัมพันธ์และการรับสมัครด้วยระบบออนไลน์ ลำดับต่อมาคือคัดกรองผู้สมัครอย่างรอบคอบ คัดสรรผู้สมัครที่โดดเด่น ตัดสินใจรับผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุด ปัญหาอยู่ที่กระบวนการยังคงเป็นรูปแบบเดิมที่ไม่สามารถวัดขีดความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรได้ เช่นการสอบข้อเขียนที่การเลือกคำตอบในกรอบทั่วไปจะได้คะแนนสูงกว่าผู้ที่กล้าเสนอความเห็นที่แตกต่างแต่ทันสมัย เพราะการวัดผลเดิมแบบเดิมไม่ส่งเสริมการคิดนอกกรอบ การสัมภาษณ์ที่คนไม่รู้จักกันพูดคุยกันไม่กี่นาทีแล้วต้องตัดสินใจว่าจะรับหรือไม่ การรับครั้งนี้คือการบรรจุอยู่ยาว ประเด็นอ่อนไหวที่สุดก็คือ “ความยุติธรรม” ด้วยการมีเส้นสายจ่ายสินบน แม้ส่วนใหญ่จะเป็นการล่อลวงแต่ยังมีผู้ตกเป็นเหยื่อหลงเชื่อจนเกิดผลเสียร้ายแรงกับกองทัพบก ทั้งหมดนี้ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไข ให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันหรือใช้กระบวนการที่เปิดเผยได้ เพื่อให้โปร่งใสที่สุด นำไปสู่การเลือกคนที่เหมาะกับงาน ตอบโจทย์ก็อยู่กันได้ยาว หน่วยก็ก้าวหน้า สำหรับปัญหาประเด็นสุดท้ายที่เกิดเฉพาะส่วนทหารกองประจำการที่น่าสนใจยิ่งคือยังพบอุปสรรคจากการรับสมัครทหารแต่ละแผนกตามลำดับตำบลมาก่อนเลือกก่อน มาทีหลังไม่สามารถเลือกได้ เกิดคำว่าร้องขอเต็มจำนวนในบางแห่งในขณะที่ทหารกองเกินอีกหลายหมื่นนายต้องได้สลากรแดง ทั้งที่มีกระบวนการปรับเปลี่ยนยอดแต่ละอำเภอให้สอดคล้องกับผู้ที่สมัครใจเข้ากองประจำการแต่อาจยุ่งยากและอาจถูกเพ่งเล็งจึงมีการปฏิบัติในลักษณะที่ไม่อำนวยความสะดวกให้เป็นไปตามที่ทหารกองเกินร้องขอ แต่เป็นไปตามที่คณะกรรมการตรวจเลือกขอร้องให้ทหารกองเกินดำเนินการตามที่ฝ่ายตนสะดวกเช่น ผู้ต้องการร้องขอเป็นทหารบกแต่มียอดร้องขอเต็มจำนวนแล้วจะถูกขอร้องให้เปลี่ยนเป็นทหารเรือหรือทหารอากาศแทนหรือเข้าสู่การจับสลากซึ่งไม่ส่งเสริมระบบทหารกองประจำการอาสาสมัคร ที่จะทดแทนการเรียกเกณฑ์ให้เป็นรูปธรรมเท่าที่ควร ในกรณีนี้เคยมีการร้องเรียนของทหารกองเกินมาหลายครั้งบนพื้นฐานของกระแสวิกฤตที่ให้เปลี่ยนเป็นระบบสมัครใจให้คนที่พร้อมเข้ามาทำหน้าที่และยกเลิกการ

เกณฑ์ทหาร ที่ถูกมองในเรื่องของผลประโยชน์ เป็นข้ออ้างของการใช้งบประมาณทางทหารที่คนรุ่นใหม่มองว่านำไปพัฒนาประเทศได้มากกว่าและกำลังพลไม่จำเป็นต้องมากเท่าในอดีต คลื่นลูกใหม่เหล่านี้ได้สะท้อนปัญหาที่กองทัพบกกำลังแก้ไขกันอยู่แต่ซ้ำเหลือเกินว่าพวกเขาอยากเห็นการปฏิรูปกองทัพ พัฒนาแนวคิดเรื่องของการบริหารจัดการกำลังพลที่สอดคล้องกับยุคสมัย ฉลาดบริหารงบประมาณแผ่นดิน มีจำนวนทหารที่พอเหมาะกับสถานการณ์โลกและสภาพเศรษฐกิจประเทศ ไม่ได้ไปบังคับใครมาเป็น แต่พัฒนาระบบให้น่าสมัคร เหมาะกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน

การศึกษาผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากร

จากการศึกษาผลกระทบของการลดอัตรากำลังพลกองทัพบกที่ส่งผลต่อการคัดสรรบุคลากรที่มีในปัจจุบัน ผู้วิจัยพบข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้อง จำนวน 3 ส่วน คือ 1) นโยบายการปฏิบัติงานของ พลเอก ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้ 2) อัตราการแข่งขันของบุคลากรประเภทต่าง ๆ พ.ศ.2558-2565 จัดทำโดย โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าร่วมกับกองคัดสรรและพัฒนาบุคลากร กรมยุทธศึกษาทหารบก และ 3) ผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ.2537-2564 จัดทำโดย กองการเตรียมพลกรมกำลังพลทหารบก ซึ่งข้อมูลส่วนแรกผู้บัญชาการทหารบกได้มอบนโยบายการปฏิบัติงานในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพ โดยการปรับปรุงโครงสร้างกำลังให้สอดคล้องกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจที่ได้รับผลกระทบจากโรคอุบัติใหม่ (โควิด 19) สภาพสังคมจิตวิทยาตลอดจนสถานการณ์ด้านการเมือง ให้มีโครงสร้างและอัตราการจัดหน่วยแบบ “เบา ประหยัด มีความคล่องตัวสูง และมีประสิทธิภาพ” ซึ่งจะทำให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเองภายใต้ข้อจำกัดของงบประมาณ มีความอ่อนตัวในเชิงยุทธศาสตร์ สามารถรองรับต่อความไม่แน่นอนของสถานการณ์ในอนาคต และอยู่ในเกณฑ์เสี่ยงต่อภัยคุกคามในระดับที่ยอมรับได้อย่างแท้จริง จึงอนุมัติแนวทางการปรับการจัดหน่วย ให้มีขนาดและโครงสร้างการจัดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ความจำเป็นทางด้านยุทธการและการส่งกำลังบำรุง เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับข้อมูลทั้งสองส่วนหลังจะกล่าวถึงรายละเอียดของความต้องการรับบุคลากรแต่ละประเภทเทียบกับยอดสมัครที่ขอยกส่วนหลักมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. นายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1

การผลิตนายทหารสัญญาบัตรประเภทที่ 1 ส่วนใหญ่จะผ่านการเป็นนักเรียนเตรียมทหารในส่วนกองทัพบก ซึ่งเริ่มลดการผลิตจากยอดสูงสุดครั้งล่าสุดใน พ.ศ.2563

โดยมียอดรับ 349 นาย ยอดสมัคร 9,535 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:27 ที่ผ่านมา 7 ปี มีแนวโน้มลดลงทั้งยอดสมัครและอัตราการแข่งขัน จนกระทั่งมีการปรับลดยอดรับใน พ.ศ. 2564 ควบคู่กับปรับรูปแบบการคัดสรรที่น่าสนใจคือให้โควตาแบบเฉพาะกลุ่มให้กับเยาวชนที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมและเยาวชนในพื้นที่พิเศษ/ห่างไกล ทุรกันดาร มีความมุ่งมั่นที่จะเดินในเส้นทางทหารอาชีพ มีอุดมการณ์ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เป็นการกระจายโอกาสไปให้เยาวชนในทุกจังหวัด ส่งผลให้ยอดสมัครและอัตราการแข่งขันกลับมาสูงขึ้น โดยยอดรับลดลงเหลือ 291 นาย ยอดสมัคร 11,342 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:39 จนถึงปีล่าสุดยอดรับลดลงเหลือ 247 นาย ยอดสมัคร 8,041 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:33 ด้วยรูปแบบการคัดสรรที่เพิ่มเติมคือให้โควตาบุตรกำลังพลด้วย

2. นายทหารประทวนประเภทที่ 1

การผลิตนายทหารประทวนประเภทที่ 1 ส่วนใหญ่จะผ่านการเป็นนักเรียนนายสิบ จาก พ.ศ.2560 มียอดรับค่อนข้างคงที่แต่แนวโน้มของยอดสมัครและอัตราการแข่งขัน ลดลงอย่างต่อเนื่องและมียอดน้อยที่สุดใน พ.ศ.2563 โดยมียอดรับ 2,057 นาย ยอดสมัคร 14,621 นาย (นับเฉพาะส่วนกลางโดยกรมยุทธศึกษาทหารบก ไม่รวมที่ให้หน่วยต่าง ๆ คัดสรรเอง) คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:7 ปีต่อมามียอดสมัครและอัตราการแข่งขันที่กลับมาสูงขึ้น โดยมียอดรับ 1,985 นาย ยอดสมัคร 20,520 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:10 มียอดสมัครสูงสุดในปีล่าสุดจากการปรับรูปแบบการคัดสรรที่น่าสนใจคือให้โควตาทหารกองประจำการในการสอบเข้าโรงเรียนนายสิบทหารบก ร้อยละ 80 และรับจากบุคคลพลเรือนร้อยละ 20 (ของยอดรับโดยปิดการผลิตนักเรียนนายสิบเหล่าทหารราบมารวมเป็นนักเรียนนายสิบทหารบกที่เดียว) ควบคู่กับการพัฒนาระบบการคัดเลือกกำลังพล เข้าปฏิบัติงานในกองทัพบกเรียกโดยย่อว่า “One Stop Service” ด้วยการสอบคัดเลือกครั้งเดียวและนำผลไปใช้สำหรับการบรรจุเป็นกำลังพลแต่ละประเภท โดยมียอดรับ 2,500 นาย ยอดสมัครถึง 23,079 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:9 สำหรับประเภทอื่นที่น่าสนใจซึ่งเป็นการเปิดโอกาสในเรื่องอายุให้ได้ถึง 25 ปี (นักเรียนนายสิบให้ถึง 24 ปี) และกรณีสัญชาติไทยโดยการเกิดเฉพาะเจ้าตัวคือทหารอาสาอัตรานายทหารประทวน มียอดรับ 300 นาย ยอดสมัคร 11,442 นาย คิดเป็นอัตราการแข่งขัน 1:38 ระบบทหารอาสาจะทำให้เกิดการวัดขีดความสามารถที่แท้จริงของบุคลากรได้มากขึ้น ทดแทนการบรรจุทันทีเมื่อคัดเลือกผ่าน เป็นการให้ความสำคัญกับการคัดกรองบุคลากรที่ไม่มีความสามารถ ไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลเสียกับงาน และทำให้หน่วยงานย่ำแย่ออกไปด้วยระบบสิ้นสุดสัญญาจ้างเป็นการปลดถ่ายที่ง่ายกว่าการให้ออกจากราชการ ในทางกลับกันจะทำให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานหรือบรรจุทหารอาสาที่เห็นฝีมือมาตลอดเวลา 4 ปีเข้ารับ

ราชการ ย่อมไม่มีผู้ใดปล่อยเพชรงามให้หลุดมือง่าย ๆ เพชรเหล่านี้จะทำให้ระบบทหารอาสาเข้ามาแทนที่ระบบการผลิตข้าราชการแบบเดิมอาจหมายถึงนักเรียนนายสิบด้วย

3. ทหารกองประจำการ

แนวทางการปรับลดยอดทหารกองประจำการ เพื่อให้สอดคล้องกับจำนวนประชากรชายไทยที่มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี รวมถึงความเหมาะสมกับการจัดกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วย ในสถานการณ์ปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถิติประชากรไทยจากการทะเบียน กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2563) แสดงให้เห็นถึงจำนวนประชากรชายไทย มีจำนวนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรชายไทยที่เกิดใน พ.ศ.2541-2546

ลำดับ	ปี พ.ศ. เกิด	ปี พ.ศ. ที่เข้ารับ การตรวจเลือกฯ	จำนวนประชากร ชายไทย	เพิ่มขึ้น(+)/ลดลง(-) เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า
1	2541	2562	451,849	
2	2542	2563	422,886	- 28,963
3	2543	2564	427,429	+ 4,543
4	2544	2565	406,621	- 20,808
5	2545	2566	405,664	- 957
6	2546	2567	404,493	- 1,171

จึงมีการดำเนินการปรับลดยอดทหารกองประจำการ เพื่อให้มีขนาดและโครงสร้างการจัดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเหมาะสมกับการจัดกำลังพลในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยในสถานการณ์ปัจจุบัน ปีงบประมาณ 2565-2566 จะปรับลดยอดทหารกองประจำการ ร้อยละ 10 ของจำนวนที่บรรจุจริงในปัจจุบัน โดยมียอดที่ลดลง จำนวน 12,057 นาย ซึ่งภายในปีงบประมาณ 2566 จะมียอดทั้งสิ้น 108,519 นาย อาจมียอดเรียกเกณฑ์ใน พ.ศ.2567 ต่ำที่สุดในรอบกว่า 30 ปี ที่ปีละ 50,000 นาย ย่อมเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสู่ระบบทหารกองประจำการอาสาสมัครเพราะยอดรับกับยอดสมัครใกล้เคียงกันมากขึ้น เจตนารมณ์ของกองทัพต้องการเพิ่มช่องทางและโอกาสให้กับผู้ที่มีใจรักในอาชีพทหาร มีความจงรักภักดีต่อชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ได้เข้ามาเป็นทหารกองประจำการโดยจะได้รับการเสริมสร้างให้มีความรู้ความสามารถในงานด้านความมั่นคง รวมถึงส่งเสริมพัฒนาต่อยอดสู่การเป็นทหารอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของศษยพท์ เสาวคนธ์¹⁰ ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของกองทัพ พบว่า

การให้โควตาการบรรจุทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) เป็นนักเรียนนายสิบทหารบก เป็นการสร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าในการรับราชการให้กับทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ดังนั้นการรับสมัครทหารกองเกินเป็นทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอ (กรณีพิเศษ) ด้วยระบบออนไลน์ หรือทหารออนไลน์ที่อาสาสมัครได้ตลอดทั้งปีไม่ต้องรอถึงหัวงการตรวจเลือกปกติ จะเป็นวิธีการคัดสรรที่นำมาเสริมเพื่อให้โอกาสได้มาซึ่งผู้ที่สมัครใจเพิ่มขึ้น ครอบคลุมชายไทยอายุ 18-29 ปี ซึ่งยังไม่เคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารหรือเคยเข้ารับการตรวจเลือกทหารแล้ว แต่ไม่ถูกเข้าประจำการ โดยเริ่มรับสมัครก่อนการตรวจเลือกตามปกติ สามารถเลือกหน่วยทหารที่ตนเองประสงค์จะเข้าประจำการได้ โดยไม่จำกัดภูมิภาคในทหาร ในส่วนการตรวจเลือกปกติเมื่อถึงวันรายงานตัวเข้ากองประจำการก็พัฒนาด้วยระบบการบรรจุทหารเข้ากองประจำการแบบใหม่ของฝ่ายสรรพกำลังมณฑลทหารบก เพราะแต่ละนายมีความรู้ความสามารถไม่เหมือนกัน จึงต้องจัดลงในหน่วยที่สามารถส่งเสริมหรือผลักดันตามความถนัดของทหารแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยรับการบรรจุและตัวทหารเอง เป็นการสร้างคน เสริมองค์กรด้วยความรู้ที่มีเกิดความภาคภูมิใจในการเป็นทหาร ผ่านระบบการคัดสรรด้วยฐานข้อมูลทหารกองประจำการ (Big Data) ตั้งแต่ต้นน้ำของการคัดสรร กลางน้ำในระหว่างประจำการ และปลายน้ำเมื่อปลดประจำการ เพื่อประโยชน์ในการดำรงการติดต่อและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยเพื่อพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านความมั่นคงในอนาคต

การพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก

จากการรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงานในการคัดสรรบุคลากร ผู้วิจัยได้ทราบถึงแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพลของกองทัพบก โดยมีแนวทางดังนี้ เมื่อการคัดสรรหมายถึงสรรหา (Recruit) แล้วนำมาคัดเลือก (Select) รักษา/พัฒนา (Retent) เสริมสร้างศักยภาพควบคู่กับการลดอัตรากำลังพลและระบบการปลดถ่าย (Retire)¹¹ จึงควรตระหนักดังนี้

1. การสรรหา

ไม่ได้มีความสำคัญเฉพาะตอนที่ตำแหน่งงานขาด หรือแค่หาคนมาทำงานแทนได้เท่านั้น แต่จะต้องมองการณ์ไกล วางแผนเรื่องบุคลากรในภาพรวม คำนึงถึงระยะยาว และคาดการณ์อนาคตเพื่อเตรียมรองรับ ตลอดจนวางแผนล่วงหน้าทำงานเชิงรุก ในขณะที่กองทัพบกต้องการลดกำลังพล อาจจะไม่ต้องการบุคลากรมากนัก แต่ก็ยังคงสรรหาตลอดจนเก็บข้อมูลของผู้สมัครที่สนใจร่วมงานอยู่เสมอ ตรงนี้สามารถสร้างความผูกพันได้

ด้วยการฝึกงานนั่นก็คือระบบทหารอาสา หากต้องการถ่ายเลือดใหม่มีความต้องการบรรจุทดแทน ข้อมูลทหารอาสาที่มีอยู่แล้วก็อาจเป็นข้อมูลเบื้องต้นในระบบสรรหาได้ ขณะเดียวกันการวางแผนในอนาคตก็เป็นสิ่งจำเป็นยิ่งในฐานะหน่วยงานด้านความมั่นคง ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าเสมอ อย่างกรณีที่มีความขัดแย้งมีแนวโน้มที่จะต้องใช้กำลัง บรรดา กำลังพลสำรองที่เคยหรือกำลังทำหน้าที่ทหารอาสาอยู่นั้น จะช่วยให้กองทัพปกคาคาดการณ์ได้แม่นยำว่าตำแหน่งว่างตามอัตราลดแต่ละระดับของหน่วยต่าง ๆ ควรต้องใช้กำลังพลสำรองนายใดหรือเตรียมฝึกหัดงานกับใครตำแหน่งตามสัญญาจ้างปัจจุบันเพื่อรองรับการเติบโต ซึ่งดีกว่าระบบเตรียมพลดั้งเดิม ในทางตรงกันข้าม หากบ้านเมืองสงบ ก็สามารถวิเคราะห์ลดจำนวนงาน ตัดตำแหน่งที่ไม่จำเป็นออกได้เช่นกัน หลักการที่ว่ายิ่งองค์กรใหญ่มากเท่าไร ระบบการสรรหาบุคลากรภายในองค์กรยิ่งดีและมีประสิทธิภาพเท่านั้น กองทัพบกถือเป็นองค์กรใหญ่มีตัวเลือกเพื่อเปรียบเทียบได้มาก การเปิดโอกาสให้กับบุคลากรภายใน ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นถือเป็นการพัฒนาตัวเองและมีความก้าวหน้าทางอาชีพด้วยเช่นกัน สิ่งนี้จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างแรงกระตุ้นในการพัฒนาตัวเอง ตลอดจนเป็นเสมือนสิทธิประโยชน์ที่ต่ออย่างหนึ่งขององค์กรด้วย ทั้งยังเป็นสิ่งที่กองทัพบกแสดงการให้ความสำคัญต่อสมาชิกของตนเอง และเป็นภาพลักษณ์ที่ดีสำหรับคนภายนอกที่เป็นแรงจูงใจให้อยากมาร่วมงานด้วยได้เช่นกัน ยิ่งในระดับชั้นผู้น้อยเช่นทหารกองประจำการที่กำลังส่งเสริมโอกาสอย่างมากในปัจจุบันนี้ เสมือนยิงปืนนัดเดียวได้นก 2-3 ตัว นอกจากข้อดีนานาประการข้างต้นแล้วยังเป็นการปิดช่องโหว่เดียวของประเภทกำลังพลทั้งหมดในกองทัพที่เดิมมีผู้สมัครไม่เต็มจำนวนต้องบังคับเข้ากองด้วยกฎหมาย กลายเป็นบันไดพื้นฐานขั้นแรกในการต่อยอดที่ต้องแข่งขันกันเข้ามาอาจถึงขั้นต้องใช้กฎหมายเดียวกันเดิมนั้นบังคับให้จำกัดจำนวนคนเข้ากอง

2. การคัดเลือก

หากมองในเชิงเศรษฐศาสตร์การสรรหาที่มีระบบอย่างดีถือว่าช่วยประหยัดงบประมาณ ไม่เสียเวลาในการคัดเลือกเพราะรู้ศักยภาพของบุคลากรในเชิงลึก ไม่ต้องเสียเวลาสอนงานใหม่เป็นแรงจูงใจในความก้าวหน้าที่ดี ทำให้กำลังพลพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ไม่มีปัญหาเรื่องการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร แต่อย่างไรก็ตาม บางครั้งอาจจะเปิดโอกาสให้คนภายนอกที่สนใจสมัครเข้าร่วมคัดเลือกได้ ซึ่งมักเป็นการแนะนำหรือรับรองจากคนภายใน สิ่งสำคัญในยุคนี้สำหรับการคัดเลือกคือทัศนคติ (Attitude) และ ทักษะทางอารมณ์ (E.Q. : Emotional Quotient) ทัศนคติในการทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญไม่แพ้ความสามารถในการทำงานที่บางคนยอดเยี่ยมมาก แต่ทัศนคติไม่ไปในทิศทางเดียวกับเพื่อนร่วมงานหรือหน่วย สิ่งที่จะสะท้อนทัศนคติได้ดีก็คือการสื่อสาร

ตลอดจนวิธีการคิดและพูด ในส่วนทักษะทางอารมณ์คือส่วนสำคัญสำหรับผู้ที่ผ่านประสบการณ์การทำงานมานาน ต้องอดทนต่อความกดดันต่าง ๆ ได้รวมถึงการทำงานแข่งกับเวลา ตรงตามเวลาที่มอบหมายด้วย ทั้งหมดนี้ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ ดังนั้นการคัดเลือกที่ใช้ระยะเวลาสั้นไม่สามารถลั่นกรองทัศนคติได้ต้องปรับปรุงให้ใช้เวลามากพอ ซึ่งระบบบริหารอาสาสามารถตอบโจทย์นี้ได้ นอกจากนี้การมีคู่แข่งจะสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ยิ่งพัฒนาให้เห็นศักยภาพได้มากเท่าไร ก็ยังมีแต้มต่อในการแข่งขันมากเท่านั้น มีโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสูง สามารถเห็นความก้าวหน้าได้ชัดเจน

3. การรักษาและพัฒนา

เพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพล เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สร้างแรงจูงใจเพื่อสนับสนุนการทำงานของหน่วย ในโครงสร้างทางสังคมรูปแบบใหม่ การทำงานและการใช้ชีวิตที่ต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท ให้กำลังพลสามารถจะพัฒนาสู่การเป็นผู้มีส่วนร่วมหรือเป็นคู่คิด ตามงานในหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาเพื่อก้าวไปถึงการบูรณาการที่สามารถจะนำความรู้ที่มี เพื่อให้คำแนะนำกับผู้นำหน่วยที่มีความคุ้นเคยกับกำลังพล จนรู้ว่าใครต้องทำงานร่วมกับใคร รู้ว่าใครมีสมรรถนะเพียงใดและทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานตามแนวทางไปสู่การพัฒนาได้ ที่สำคัญทุกคนต้องรู้จักคุณค่าหลักของหน่วยว่าคืออะไร แล้วใช้การวิเคราะห์บุคคลากรภายในหน่วย เพื่อจัดสรรทีมงานที่เหมาะสมในการ Coach/lead/train เพื่อดึงศักยภาพออกมาให้ได้มากที่สุด และพยายามไม่ให้เกิด Non-productive ที่ทำให้ลดประสิทธิภาพของหน่วยลง หรือมีให้น้อยที่สุด การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานใหม่เพื่อให้เกิดการแข่งขัน หรือเปลี่ยนเป้าหมาย เปลี่ยน job description รายละเอียดของงานใหม่ ให้มีการปฏิรูปการทำงาน reskill upskill ด้วยเทคโนโลยีที่เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานยุคใหม่ เพื่อหน่วยจะไม่ต้องสูญเสียกำลังพลดี ๆ ที่ถูกมองข้ามไป ไม่ทำลายขวัญและกำลังใจ ไม่ให้เกิดความรู้สึกรู้สึกท้อถอย หหมดหวัง ด้วยแนวคิดหลักที่ว่า คนคือทรัพยากรที่สำคัญที่จะทำให้หน่วยอยู่รอด และเดินหน้าต่อไปได้

4. การปลดถ่าย¹²

ในระบบที่พร้อมทดแทนด้วยผู้ที่ถูกสร้างหรือมีความโดดเด่นมาแทน และเตรียมช่องทางไปต่อหรือช่วยหางานใหม่ให้ผู้ที่ถูกออกจากกองทัพก็สามารถนำทักษะที่ติดตัวไปสร้างคุณค่าให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน พร้อมได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน สำหรับการส่งต่อทหารกองหนุนเป็นข้าราชการพลเรือนก็จะเป็นความเชื่อมโยงทุกสาขาราชการในส่วนชายไทยที่ต้องทำให้เป็นรูปธรรมเพื่อผ่านการสร้างวินัยขั้นต้นก่อนไปสอบข้าราชการต่อ ซึ่งสามารถขยายผลไปยังภาคเอกชนที่สนใจได้ด้วย เป็นการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของกองทัพพบกับทุกภาคส่วนที่ครบวงจร

บทที่ 4

บทสรุป

จากยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) การคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ นับเป็นภารกิจที่สำคัญภารกิจหนึ่ง ถือเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง เพื่อพัฒนาศักยภาพของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อลดขนาดหน่วยงานลง ให้เหมาะสมกับภารกิจ การวิจัย เรื่อง แนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพล ของกองทัพบก เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในเรื่องการคัดสรรบุคลากรของกองทัพบก ผลกระทบของการลดอัตรากำลังพล และพัฒนาแนวทางการปรับวิธีการคัดสรรบุคลากร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพล นำมาสู่บทสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ เพื่อตอบโจทย์ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านความมั่นคง เป้าหมายที่ 3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายที่ 6 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม เป้าหมายที่ 1 และ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายที่ 3 ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1) วิธีการคัดสรรบุคลากรในแบบเดิมไม่ตอบสนองหรือสอดคล้องกับพฤติกรรมของ คนรุ่นใหม่ที่ยังไม่สามารถค้นพบความต้องการที่แท้จริงของตัวเองว่ามีความอยากเป็นทหาร มากเพียงใด 2) ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านกำลังพล ตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และไม่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดที่กำลังพลมีอยู่อย่างแท้จริง ยังมีการลดยอดกำลังพล จึงเป็นไปได้ยาก ที่จะสามารถคงประสิทธิภาพเดิมของหน่วยได้ 3) จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการปรับ วิธีการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพควบคู่ไปกับการลดอัตรากำลังพล ซึ่ง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ต้นน้ำคือการคัดสรรนั้นมีแรงจูงใจของการเป็นองค์กรใหญ่มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและมีความก้าวหน้าทางอาชีพได้ง่าย ถือเป็นจุดแข็งของกองทัพบก แต่ด้วยปริมาณบุคลากรที่มากจึงเกิดจุดอ่อนเรื่องการจัดการให้การคัดสรรมีคุณภาพ แก้ไขได้ โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยและปรับแนวทางให้ตอบโจทย์เกิดความท้าทายในกระบวนการ คัดสรรที่มีการแข่งขัน ใช้ระยะเวลาที่มากพอต่อการประเมินผลก่อนการบรรจุ ซึ่งระบบการ ทำสัญญาจ้างกำลังพลสำรองทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวหรือทหารอาสานั้นตอบสนอง สิ่งนี้ได้ดีที่สุด จากนั้นจึงปฏิรูปการทำงานโดย พัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มเติมทักษะใหม่

(Reskill) เมื่ออยู่กลางน้ำเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ จัดกลุ่มงานที่เหมาะสมดึงศักยภาพออกมาให้ได้มากที่สุด มีขวัญกำลังใจ และปลายน้ำเมื่อปลดประจำการ หรือรู้สึกท้อถอย หมดหวัง การปลดถ่ายอย่างเป็นระบบเชื่อมโยงทุกสาขาอาชีพ จะเกิดประโยชน์ในการดำรงความเป็นธรรมและบุคลากรเหล่านี้จะพัฒนาเป็นเครือข่ายความร่วมมือด้านความมั่นคงต่อไป

ข้อเสนอแนะ

กองทัพบกต้องเป็นหลักในการบูรณาการให้การใช้กำลังพลสำรองทำหน้าที่ทหารเป็นการชั่วคราวเกิดผลเป็นรูปธรรม เข้ามาทดแทนการผลิตกำลังประจำการโดยตรงจากบุคคลพลเรือนซึ่งใช้งบประมาณสูงมาก รวมถึงการส่งเสริมให้มีการสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการเพิ่มมากขึ้น และเมื่อทหารกองประจำการเข้ารับราชการในกองทัพต้องได้รับการดูแลเหมือนสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน โดยให้มีการปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ สร้างระเบียบวินัย ความเป็นสุภาพบุรุษ ส่งเสริมสภาพร่างกายให้แข็งแรง สร้างความตระหนักรู้ถึงภัยยาเสพติด ควบคู่กับการเสริมทักษะสำหรับการสร้างงานสร้างอาชีพให้กับทหารกองประจำการและปลดประจำการเป็นประชาชนที่ดีของสังคม ซึ่งหากจะประเมินโอกาสและความเป็นไปได้ที่จะก้าวไปถึงจุดที่สามารถเปิดรับทหารอาสาเต็มรูปแบบได้คงต้องใช้เวลา ด้วยปัจจัยจากความพร้อมของกำลังพลภายในกองทัพเองและความสมัครใจของชายไทย ซึ่งกองทัพบกยอมรับถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้ยังไม่จูงใจมากพอ ขณะที่ยังมีข้อกังวลเรื่องความเหลื่อมล้ำ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถสูงกว่าผู้บังคับบัญชาเริ่มมีแนวโน้มมากขึ้นจากความไม่สัมพันธ์ในอัตราการพัฒนาของบุคลากรในกรมกองกับกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามา ทำให้ระบบการตรวจเลือกทหารยังคงต้องดำรงอยู่ ดังปัจจุบันในรูปแบบผสมผสานเปิดรับสมัครบางส่วน และสร้างวิธีปรับเปลี่ยนแบบค่อยเป็นค่อยไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื้อหาในเอกสารวิจัยฉบับนี้ เน้นแนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกองทัพบก เพื่อให้มีรูปแบบการปฏิบัติที่ทันสมัย เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบรรจุคนให้ตรงกับงาน แต่การคัดสรรบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ซึ่งต้องลดอัตรากำลังพลเช่นกัน ยังมีหน่วยเกี่ยวข้องที่สำคัญ คือ เหล่าทัพต่าง ๆ ซึ่งต้องปฏิบัติกิจในการป้องกันประเทศร่วมกันกับกองทัพบก ดังนั้นควรมีการพัฒนาต่อยอดจากการวิจัยครั้งนี้ ในเรื่อง แนวทางการคัดสรรบุคลากรเพื่อเสริมสร้างศักยภาพร่วมระหว่างเหล่าทัพ ซึ่งอาจรวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติและภาคส่วนอื่น เพื่อให้เกิดความพร้อมในทุกมิติของการป้องกันประเทศและความเชื่อมโยงของทรัพยากรมนุษย์ในชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ¹ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497. (2497, 5 กุมภาพันธ์).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 67 ตอนที่ 67. หน้า 1 เลขหน้า 1-29.
- ² กฎกระทรวงฉบับที่ 24 (พ.ศ.2508) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497. (2508, 27 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 82 ตอนที่ 34. หน้า 1-6.
- ³ แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารจัดการและการปรับปรุงโครงสร้างกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2560-2569
- ⁴ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561–2580. (2561, 13 ตุลาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับ กฤษฎีกา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1 เลขหน้า 1-74
- ⁵ กห.เคาะแล้ว! ลดรับนักเรียนนายร้อย-นายสิบ ทุกเหล่าทัพ [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [เข้าถึงเมื่อ 9 มีนาคม 2565].
เข้าถึงได้จาก https://www.matichon.co.th/politics/news_3144732
- ⁶ หนังสือ กรมเสมียนตรา ลับ ที่ กท 0201/197 เรื่อง การปรับลด ผทค.พิเศษ และ ผทค. ที่เป็นอัตราเฉพาะตัว ลง 20 มิถุนายน 2561
- ⁷ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2516. (2516, 28 มิถุนายน).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 90 ตอนที่ 75. หน้า 1 เลขหน้า 1-10.
- ⁸ คำสั่งกองทัพบก ที่ 823/2530 เรื่อง กำหนดแนวทางรับราชการของนายทหารสัญญาบัตร
สั่ง ณ วันที่ 1 กันยายน 2530
- ⁹ ณรงค์พันธ์ จิตต์แก้วแท้, พันโท. อุดมการณ์ทหารของนักเรียนนายร้อยโรงเรียนนายร้อย
พระจุลจอมเกล้า [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: โรงเรียนเสนาธิการทหารบก; 2546.
- ¹⁰ ศชายุทธ์ เสาวคนธ์, พลโท. แนวทางการพัฒนาระบบทหารกองประจำการ (อาสาสมัคร) ของ
กองทัพบก [เอกสารวิจัยส่วนบุคคล]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2560.
- ¹¹ 3Rกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2565].
เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/lifequality4u/thi-reim-tn-khxng-chiwit-1>
- ¹² อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา. ปลดคนอย่างไรให้จบด้วยดี [อินเทอร์เน็ต]. [เข้าถึงเมื่อ 2 เมษายน 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15599>

ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ พันเอก ประสบโชค อรัณยกานนท์

วัน เดือน ปี เกิด 9 กันยายน 2524

ประวัติสำเร็จการศึกษา

- พ.ศ. 2540 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ (รุ่นที่ 1)
พ.ศ. 2542 โรงเรียนเตรียมทหาร (รุ่นที่ 40)
พ.ศ. 2546 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (รุ่นที่ 51)
พ.ศ. 2548 หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารราบ สหรัฐอเมริกา (IOBC 05-2)
พ.ศ. 2550 หลักสูตรชั้นนายร้อยเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ (รุ่นที่ 120)
พ.ศ. 2553 หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าทหารราบ โรงเรียนทหารราบ (รุ่นที่ 92)
พ.ศ. 2557 หลักสูตรหลักประจำโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (ชุดที่ 92)
พ.ศ. 2560 หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิตโรงเรียนเสนาธิการทหารบก (รุ่นที่ 29)

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2546 - 2548 ผู้บังคับหมวด กองร้อยอาวุธเบาที่ 3 กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2551 - 2554 ผู้บังคับกองร้อยอาวุธเบา กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2554 - 2556 นายทหารฝ่ายการข่าว กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2557 - 2558 รองผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์
พ.ศ. 2558 - 2562 ผู้ช่วยนายทหารฝ่ายยุทธการ กองทัพอากาศที่ 1

ราชการสนาม

- พ.ศ. 2549 - 2550 ผู้บังคับหมวดอาวุธเบา กองร้อยทหารราบที่ 3124 หน่วยเฉพาะกิจที่ 14 จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2554 - 2555 หัวหน้าสำนักงาน ผู้บังคับหน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส
พ.ศ. 2557 - 2558 หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการข่าวสาร หน่วยเฉพาะกิจนราธิวาส

ตำแหน่งปัจจุบัน

- พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายสรรพกำลัง มณฑลทหารบกที่ 17