

การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย

พลเอก ดร.ณัฐ ยุตพงษ์สุข¹

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบกำลังสำรอง ศึกษารูปแบบของระบบกำลังสำรอง และเสนอแนะการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมกลุ่ม ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองยังไม่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างของหน่วยงานในระบบกำลังสำรองยังไม่เหมาะสม ขาดความชัดเจนและไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท. /รต.) และหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรองยังไม่เหมาะสม และไม่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ กำลังพลสำรองยังขาดแนวคิดและอุดมการณ์ในเรื่องความเสียสละเพื่อส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ขาดความชัดเจนในเรื่องสิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง กฎหมาย กฎ ระเบียบมีความล้าสมัยไม่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและไม่สามารถรองรับการปฏิบัติในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรองขาดความต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

เพื่อปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทยจึงมีข้อเสนอ ดังนี้ แยกระบบการผลิตกำลังสำรองออกจากระบบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็นกำลังสำรองเป็นบุคคลและกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบ เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการฝึกในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษ ให้เกียรติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรอง ประสานประโยชน์กับตัวกำลังพลสำรองและภาคส่วนอื่นๆ และจัดสถานที่ฝึกกำลังสำรองให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดช่วงเวลาการฝึกไว้หลายๆ ช่วงเวลาในแต่ละปี

คำสำคัญ : การปฏิรูประบบกำลังสำรอง กองทัพไทย นักศึกษาวิชาทหาร

¹ ผู้ทรงคุณวุฒิพิเศษสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม และนักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ และการจัดการมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต



The Reform of the Royal Thai Army Reserve System.

Darran Yutthawonsuk

Abstract

The objectives of the research were to study the components and the structure of the organization of the reserve system and to bring forward the reformation of the reserve system of the Royal Thai Army. The study was done by gathering data and information from documentary sources, in-depth interviews and focus groups. It was revealed that the management of the reserve system was still inefficient in that the structure of agencies was still inappropriate, lack of the clarity, and not in the same standard. In addition, the Army ROTC curriculum and the reserve training course were still inappropriate and the standards of those courses were not similar to the training course of active components which caused reserves being unable to work with the active components efficiently. Moreover, the reserves still lacked understanding of the concept and ideology in sacrificing personal gains for the public and the nation. Other issues were that, furthermore, people and other sectors did not have the opportunity to participate, a lack of clarity in the laws about benefits for the reserves, obsolete rules and regulations that did not support the future actions efficiently. Finally, the development of personnel in the reserve system lacked the continuity which caused inefficient performance.

The policy suggestions for the reform of the Royal Thai Army Reserve System are the separation of the reserve production system from the Royal Thai Army Students Training System; improvement in the Royal Thai Army Students Training Curriculum; the establishment of a clear division between personal reserves and reserve units supporting the operation units of the Royal Thai Army; provision of opportunity for the reserves to apply for training to be officers of the Royal Thai Army and for training in other special courses; recognition of, and establish good relationship with, the reserves; integration of

benefits of the reserves with other sectors; and allocation of training sites for reserved forces in various regions of Thailand with varying annual training sessions.

Keywords : The Reform of the Reserve System, The Royal Thai Army, The Royal Thai Army Student Trainees.

บทนำ

การพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐบาล และความต้องการของกองทัพบกเป็นลำดับมา (กองทัพบก, 2550) แต่การพัฒนาที่ผ่านมายังคงเป็นเรื่องภายในกองทัพบกโดยที่เหล่าทัพอื่น และภาคส่วนอื่นๆ ไม่ได้มีส่วนร่วมหรือถ้ามีก็เป็นเพียงส่วนที่น้อยมากทั้งที่ภาคส่วนอื่นเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง เพราะมีกำลังพลสำรองกระจายอยู่ในภาคส่วนเหล่านั้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต่างมีความเข้าใจ และคิดว่ากิจกรรมทางทหารเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของกระทรวงกลาโหม และกองทัพ ซึ่งเมื่อพิจารณากฎหมายที่รองรับโดยรวมแล้วพบว่า มีการแบ่งทหารออกเป็น 2 ลักษณะโดยกฎหมาย 2 ฉบับคือ “ข้าราชการทหาร” ซึ่งประกอบด้วย ทหารประจำการ ข้าราชการกลาโหมพลเรือน นักเรียนทหาร ทหารกองประจำการ ฯลฯ โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2551 รองรับทหารในส่วนนี้จะมีที่มาจากระบบอาสาสมัครด้วยการรับสมัครชาย และหญิงที่มีสัญชาติไทยเข้ารับราชการเป็นทหารประจำการ โดยผ่านกระบวนการศึกษาจากโรงเรียนทหารหรือผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร เป็นต้น ทหารประเภทนี้จะอยู่ในกองทัพจนมีอายุครบ 60 ปี จึงเกษียณอายุราชการออกไป และในห้วงที่ปฏิบัติงานอยู่หากมีการลาออกหรือถูกปลดออก ข้าราชการทหารชายจะถูกแปร

สภาพไปเป็นทหารกองหนุนจนกว่าจะครบเกณฑ์อายุตามที่กฎหมายกำหนดจึงปลดพ้นราชการทหาร ในขณะที่ข้าราชการทหารหญิงจะพ้นราชการทหารไปเลย และยังมีทหารอีกประเภทหนึ่งที่มาจากระบบบังคับเกณฑ์ด้วยการเกณฑ์เฉพาะชายสัญชาติไทยมีอายุระหว่าง 21-30 ปี ที่ได้ขึ้นทะเบียนทหารกองเกิน (สด.9) ตั้งแต่อายุ 18 ปี เข้าเป็นทหารกองประจำการเป็นเวลาประมาณ 2 ปี เมื่อครบกำหนดจะถูกปลดออก เป็นทหารกองหนุนจนกระทั่งมีอายุครบ 46 ปี จึงปลดพ้นราชการทหาร ได้แก่ ทหารกองเกิน และทหารกองหนุน โดยมีพระราชบัญญัติรับราชการทหารปี พ.ศ.2497 รองรับไว้ (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

ดังนั้นการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยในห้วงระยะเวลาที่ผ่านมาจึงเป็นไปอย่างเชื่องช้าไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคส่วนอื่นที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของฝ่ายทหาร และปัญหาอีกประการหนึ่ง คือ การที่กองทัพบกพยายามจะใช้อำนาจตามกฎหมายที่มีอยู่หรือหากไม่มีก็พยายามเรียกร้องหรือเสนอให้มีกฎหมาย เพื่อนำไปใช้บังคับภาคส่วนอื่นให้ปฏิบัติตาม โดยอ้างเรื่องความมั่นคงของชาติเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งความมั่นคงในบริบท และสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมดังจะเห็นได้จากการที่ผู้บัญชาการทหารบก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน และผู้บัญชาการศูนย์การกำลังสำรอง ได้มีการเสนอ และสนับสนุนให้ผู้สำเร็จ

การฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ต้องเข้ารับการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ ตามกฎหมาย จากเดิมที่เคยได้รับสิทธิยกเว้นการเข้ารับการตรวจเลือกฯ ทำให้ภาคส่วนอื่นที่ได้รับผลกระทบออกมาคัดค้านแนวคิดดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาปรับปรุงระบบกำลังสำรองแต่เพียงลำพังฝ่ายเดียวของกองทัพโดยไม่มีภาคส่วนอื่นๆ เข้าร่วมจึงเป็นเรื่องที่จะประสบความสำเร็จได้ยาก อีกทั้งในปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศมหาอำนาจที่เคยมีบทบาทแบบสองขั้ว เช่น สหรัฐอเมริกา และสหภาพโซเวียต ได้เปลี่ยนแปลงเป็นระบบขั้วอำนาจเดียว โดยมีสหรัฐอเมริกาเป็นผู้นำที่มีบทบาททั้งด้านการทหาร และการเมืองระหว่างประเทศ กดดันให้ประเทศต่างๆ ให้ความสำคัญกับค่านิยมประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน การรักษาสิ่งแวดล้อม และการค้าเสรี ที่เรียกกันว่าแนวคิดการจัดระเบียบโลกใหม่ (New World Order) ในขณะเดียวกันจีนก็ได้เริ่มเข้ามามีบทบาททางทหาร เศรษฐกิจ และการเมืองระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้โลกเปลี่ยนกลับไปสู่ระบบสองขั้วอำนาจอีกครั้งหนึ่งในส่วนประเทศไทยที่กำลังจะเข้าเป็นสมาชิกหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economics Community หรือ AEC) ในปี พ.ศ. 2558 (องค์ความรู้ “ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, ออนไลน์, 2556) อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวดที่ 14 มาตรา 281 ที่ระบุไว้ว่ารัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่ที่มีงบประมาณในการบริหารจัดการตนเองได้อย่างมีเอกภาพ (โกวิทย์ พวงงาม, 2553)

ดังนั้นรูปแบบการบริหารการปกครองของประเทศไทยจึงมีแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปโดยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความหลากหลาย มีอำนาจหน้าที่ มีความสำคัญ และจะมีขนาดใหญ่ขึ้น

ในขณะที่การปกครองส่วนภูมิภาคจะมีขนาดความสำคัญ และอำนาจหน้าที่ลดน้อยลง เหลือเพียงแค่การทำหน้าที่กำกับดูแล และการประสานงาน (ไททัศน์ มาลา, 2554 : 45) จะเห็นได้ว่าการพัฒนาระบบกำลังสำรองของไทยทั้งในเชิงอุดมการณ์ แนวความคิด และนโยบายยังมีลักษณะที่ล่าช้าไม่ทันต่อการแก้ไขปัญหาจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ ๆ การบริหารจัดการยังเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างทำ โดยการจัดตั้งหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายกับกำลังพลสำรอง เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ทำให้เกิดความซ้ำซ้อน และสิ้นเปลืองงบประมาณ (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร, 2555 : 19-20, 24) รวมถึงเรื่องสิทธิประโยชน์ และการได้รับความคุ้มครองทางกฎหมายของกำลังพลสำรอง จึงเป็นปัญหาที่สำคัญ และมีคุณค่าต่อความมั่นคงของชาติที่น่าจะทำการศึกษาวิจัยเพื่อประโยชน์ของกองทัพ และประเทศชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย
2. เพื่อศึกษารูปแบบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย
3. เพื่อเสนอแนะการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย

ระบบกำลังสำรองของไทยและต่างประเทศ

ประวัติศาสตร์ได้ให้บทเรียนที่ชัดเจนว่า สงครามจะไม่มีวันจบสิ้นไปจากสังคมของมนุษย์ (दनัย แดงพันธ์, 2541: 1) ระบบกำลังสำรองของไทยได้เริ่มมีมาตั้งแต่สมัยโบราณแล้ว จากการศึกษา ลักษณะระบบกำลังสำรองของกองทัพไทยในแต่ละยุคสมัย พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสามารถสรุปลักษณะระบบ

กำลังสำรองของกองทัพไทย โดยแสดงให้เห็นความแตกต่างที่เด่นชัดในแต่ละยุคสมัย ได้ดังนี้

1. ในสมัยกรุงสุโขทัย และกรุงศรีอยุธยา จะเป็นลักษณะของการเกณฑ์คน (เกณฑ์ไพร่) เข้ารับราชการที่เรียกกันว่า “ไพร่หลวง และไพร่สม” โดยถือหลักว่าชายไทยทุกคนต้องเป็นทหาร เมื่อมีอายุครบ 20 ปี บริบูรณ์ ต้องเข้าเป็นทหารในลักษณะหมุนเวียนกันเข้ารับราชการ โดยมีกำหนดปีละ 6 เดือน เวลานอกนั้นจะปล่อยให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง จนถึงสมัยกรุงธนบุรีได้มีการลดระยะเวลาการเข้ารับราชการลงมาเหลือปีละ 4 เดือน ถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ตอนต้นได้มีการลดเวลาการเข้ารับราชการลงมาอีกเหลือปีละ 3 เดือน แต่ในส่วน of ไพร่หลวงตามหัวเมืองชั้นกลางนั้นก็ยังคงให้เข้ารับราชการในกรมทหารประจำเมืองนั้นๆ ปีละ 1 เดือน ทหารในลักษณะนี้จะมีเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับทหารกองหนุนหรือกำลังพลสำรองในปัจจุบันนั่นเอง ในขณะที่ทหารประจำการจะมีเป็นส่วนน้อยซึ่งได้แก่ทหารรักษาพระองค์ และทหารรักษาวัง

เท่านั้น (ดิเรก ยวดลาด, 2539 : 20; ทนงศักดิ์ ตูรินันท์, 2544 : 9)

2. ในสมัยรัชการที่ 5 เมื่อปีพ.ศ. 2448 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการเกณฑ์ทหารใหม่โดยตราพระราชบัญญัติลักษณะการเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2448 ขึ้นใช้บังคับแต่ก็ยังคงกำหนดให้ชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารโดยเมื่อมีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์จะต้องเข้ารับราชการทหารมีกำหนดระยะเวลา 2 ปี เมื่อครบกำหนดแล้วก็จะปลดเป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 1 และต้องเข้ารับการฝึกปีละ 2 เดือน ติดต่อกันเป็นเวลา 5 ปี ต่อจากนั้น จะถูกปลดเป็นกองหนุนชั้นที่ 2 ซึ่งจะต้องเข้ารับการฝึกอีกปีละ 15 วัน จนครบ 10 ปี จึงจะปลดพ้นราชการ ในเวลาอื่นที่ไม่ได้เข้ารับราชการ ก็ให้กลับไปประกอบสัมมาอาชีพที่บ้านของตนเอง เหมือนกับลักษณะการเกณฑ์ทหารในยุคสมัยแรก แต่เป็นการบังคับใช้เฉพาะกับพลทหารเท่านั้น (ชาติชาย บุญวัฒนะกุล, 2547 : 7; ดำเนินรเลขะกุล, 2507 : 63-64)

ตารางที่ 1 สรุปการตรวจทหารกองเกินเข้ามาเป็นทหารกองประจำการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545-2555

พ.ศ.ที่ ตรวจเลือก	ทหารกองเกิน อายุ 21 - 29 ปี	เข้าตรวจ เลือกฯ	ยอด สมัคร	ยอดจับ ใบแดง	รวมส่งเข้า กอง ประจำการ	ส่งเข้ากอง ประจำการ
						กองทัพบก
2545	732,857	541,971	48,941	31,273	80,214	59,622
2546	666,647	559,350	42,591	39,163	81,754	59,962
2547	615,797	488,781	26,920	53,425	80,345	58,433
2548	561,311	474,420	17,805	67,639	85,444	62,944
2549	512,011	459,309	18,086	63,004	81,090	58,452
2550	565,952	441,551	19,991	61,710	81,701	59,038
2551	534,739	430,512	19,628	66,132	85,760	62,323
2552	529,822	422,728	26,639	60,402	87,041	62,611
2553	529,614	448,512	20,053	66,415	87,452	63,344
2554	556,557	476,489	25,800	70,451	97,280	73,503
2555	560,133	520,800	31,529	72,026	103,555	80,030

ที่มา : กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554.

ในส่วนนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรกองหนุนนั้นจะได้มาจากนายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ถูกให้ออกจากราชการเพราะเกินอัตราของหน่วยหรือเนื่องจากหน่วยงานถูกยุบเลิกไป ซึ่งก็รวมทั้งนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรสำรองที่มีการจัดตั้งระบบการผลิตขึ้นในปี พ.ศ. 2477 ที่เดิมเรียกว่า “นักเรียนนายทหารกอง

สมทบ” ต่อมาเปลี่ยนเป็น “นักเรียนนายดาบ” ซึ่งหากเรียนเกิน 3 ปี และสอบไม่ผ่านตามหลักสูตรก็จะถูกปรับให้เป็นทหารกองหนุน ต่อไป

3. ในปี พ.ศ. 2491 ซึ่งเป็นช่วงที่ได้มีการจัดตั้งกรมการรักษาดินแดนขึ้นในกระทรวงกลาโหม และได้มีการรับสมัครนักเรียน นิสิต นักศึกษาทั้งชายและหญิงเข้ารับการฝึกวิชาทหารหรือที่นิยมเรียกกันว่านักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.)

ตารางที่ 2 สรุปรายอดนักศึกษาวิชาทหารและผู้สำเร็จการฝึกวิชาทหาร ปี พ.ศ. 2550 – 2554

ปี พ.ศ.		2550	2551	2552	2553	2554
ชั้นปีที่ 1	ชาย	96,232	90,473	97,095	97,345	96,314
	หญิง	13,792	10,605	9,411	6,228	7,077
ชั้นปีที่ 2	ชาย	82,307	86,152	81,313	87,149	88,799
	หญิง	10,505	11,582	9,081	8,070	5,561
ชั้นปีที่ 3	ชาย	79,519	78,904	82,497	77,470	82,878
	หญิง	8,878	9,601	10,729	8,277	7,387
ชั้นปีที่ 4	ชาย	4,305	4,616	4,620	4,417	4,508
	หญิง	3,911	2,981	2,743	4,015	3,624
ชั้นปีที่ 5	ชาย	3,395	3,967	4,300	4,314	4,055
	หญิง	2,595	2,874	2,939	2,666	3,771
รวม	ชาย	265,758	264,112	269,825	270,695	276,554
	หญิง	39,681	37,643	34,903	29,256	27,420
รวมทั้งสิ้น		305,439	301,755	304,728	299,951	303,974

ที่มา : กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554.

โดยเมื่อจบการฝึกวิชาทหารชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 5 แล้วก็จะได้รับการแต่งตั้งยศเป็นว่าที่สิบเอก หรือว่าที่ร้อยตรี ตามลำดับ (ชัยวัฒน์ แจ่มกระจ่าง, 2549 : 27)

หลังจากนั้นในส่วนของนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรชายก็จะถูกนำไปขึ้นทะเบียนกองประจำการและปลดเป็นทหารกองหนุนต่อไป ในขณะที่นายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตรหญิงที่สำเร็จการฝึกวิชาทหาร และได้รับการแต่งตั้งยศแล้วจะถูกปลดให้พ้นราชการไปเลย โดยที่กองทัพไม่สามารถจะนำกำลังพลเหล่านี้กลับมาใช้งานราชการได้เหมือนทหารชาย เนื่องจากตาม พระราชบัญญัติรับราชการทหารปี พ.ศ. 2497 นั้นกำหนดให้ทหารกองเกินทหารกองหนุน และทหารกองประจำการมีเฉพาะเพศชายเท่านั้น ทหารกองหนุนที่ได้จากการฝึก

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) นี้ในแต่ละปีจะมีจำนวนประมาณ 200,000 นาย ส่วนใหญ่จะเป็นนายทหารชั้นประทวน ในขณะที่นายทหารชั้นสัญญาบัตรจะมีเพียงปีละประมาณ 3,000 นาย ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของกองทัพบก (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

กำลังสำรองที่ได้จากนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) และทหารกองประจำการ จึงถือเป็นกำลังพลสำรองหลักของกองทัพบกไทยตลอดมา (ตารางที่ 1 และ 2) ในขณะที่กำลังสำรองประเภทนายทหารชั้นประทวน และนายทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งเป็นกำลังพลประจำการที่ลาออกหรือถูกปลดออกจากราชการนั้นมีเป็นจำนวนน้อย และโดยรวมแล้วกองทัพบกก็ไม่มีความต้องการที่จะนำกำลังพลสำรองประเภทนี้มาใช้ในราชการแต่อย่างใด เนื่องจากส่วนมากจะเป็นกำลังพลที่มีโรคประจำตัว

ที่ขัดต่อการรับราชการทหาร หรือเป็นผู้ที่กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นผู้ที่นำความเสื่อมเสียมาสู่กองทัพบก

ในปัจจุบันกองทัพบกได้แบ่งงานในระบบกำลังสำรองออกเป็นระบบงานย่อยๆ 5 ระบบ ได้แก่

1.ระบบการผลิตกำลังสำรอง กำลังพลสำรองที่กองทัพบกจะนำมาทดแทนกำลังพลประจำการของหน่วยในระบบกำลังสำรอง และถือว่าเป็นกำลังสำรองหลัก แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ สิทธิกองประจำการ และพลทหารกองหนุน ได้มาจากหน่วยทหารทั่วประเทศ นายทหารประทวนกองหนุน และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจากระบบการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท.หรือ รด.) ซึ่งเป็นกำลังสำรองหลักชั้นผู้บังคับบัญชา (ศักดิ์สิน ทิพยเกสร, 2541 : 25) โดยกองทัพบกได้กำหนดให้ทำการผลิตนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ในแต่ละปีงบประมาณ โดยมียอดรวมทั้ง 5 ชั้นปี (ปี 1-5) ประมาณปีละ 231,000 คน (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

2.ระบบการควบคุมกำลังสำรอง เป็นกรรมวิธีที่ใช้เพื่อการควบคุมรักษายอด และดำรงการติดต่อกับกำลังพลสำรองเพื่อให้ทราบสถานภาพต่างๆ ของกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง และเพื่อการเตรียมพล ดำเนินการโดยหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน หน่วยเรียกพล (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554) ซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 4 วิธีคือ การตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน การติดต่อกับทหารกองหนุนทางเอกสาร การติดต่อทหารกองหนุน โดยชุดเจ้าหน้าที่ของหน่วย และการติดต่อทหารกองหนุนด้วยเครื่องมือสื่อสารชนิดต่างๆ (บุญเลิศ คงกระพันซ์, 2554 : 6; อินทรา กานวณิช, 2554 : 50)

3.ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง การดำเนินการคัดเลือกกำลังพลสำรองที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เพื่อบรรจุในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยทหารที่อยู่ในระบบกำลังสำรองตามลักษณะการใช้กำลังพลสำรองคือ เพื่อการเสริมกำลัง เพื่อ

การทดแทนกำลัง และเพื่อขยายกำลังโดยกองทัพบกแบ่งประเภทหน่วยตามโครงสร้างออกเป็น 3 ประเภทคือ หน่วยกำลังประจำการ หน่วยในระบบกำลังสำรอง และหน่วยที่ทำหน้าที่สนับสนุนกำลังประจำการเสริม (รัตนชัย สุวรรณเทศ, 2551 : 193-194; สุรวุฒิ ชูติวิทย์, 2545 : 34-35)

4.ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง การฝึกกำลังพลสำรองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถตามตำแหน่งหน้าที่ที่บรรจุ ตามความชำนาญการทางทหาร และการปฏิบัติเป็นหน่วยทางยุทธวิธีในระดับกองร้อยและกองพัน รวมทั้งให้การศึกษาแก่กำลังพลสำรองตามแนวทางรับราชการ โดยใช้ระเบียบหลักสูตร การฝึกที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (กรมการสรรพกำลังกลาโหม, 2554)

5.ระบบการเรียกพลหรือระดมพล เป็นกรรมวิธี ในการเรียกกำลังพลสำรองเข้ามารับราชการทหารเป็นการชั่วคราวตามความมุ่งหมายของการเตรียมพล และในการระดมพลนั้นกำลังพลสำรองจะต้องสามารถมารายงานตัวพร้อม ณ ที่ตั้งหน่วยภายใน 72 ชั่วโมง (กระทรวงกลาโหม, 2515) ซึ่งการเตรียมพลแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ การเรียกพลเพื่อตรวจสอบ การเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหาร การเรียกพลเพื่อทดสอบความพร้อม และการระดมพล (หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2555 - ทบ. ผนวก : 1)

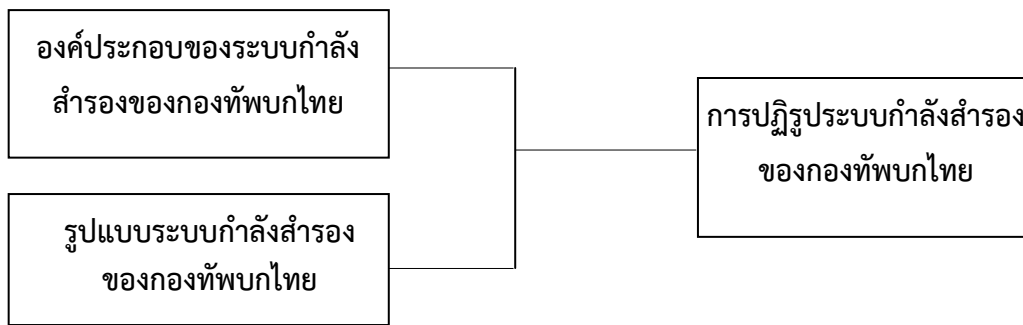
สำหรับระบบกำลังสำรองของต่างประเทศ รูปแบบในการดำเนินกิจกรรมทางทหารในช่วงศตวรรษที่ 21 ได้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกกันว่าการปฏิวัติทางการทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ด้วยการนำเทคโนโลยีทางด้านอาวุธ และด้านข้อมูลข่าวสารมาใช้ในทางการทหารอย่างกว้างขวาง และแนวคิดเรื่องการปฏิวัติทางทหาร (Revolution In Military Affairs : RMA) ก็ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างพลเรือนและทหาร (Civil-Military Relation) ที่ Samuel P. Huntington ได้นำเสนอเสนอรูปแบบ

แนวทางการควบคุมกองทัพของรัฐบาล/พลเรือนไว้ 2 แนวทางกว้าง ๆ ได้แก่ การควบคุมแบบอัติวิสัย ด้วยการเพิ่มอำนาจให้กับฝ่ายบริหารหรือรัฐบาลมากขึ้น จากเดิมที่กองทัพจะอยู่ภายใต้อำนาจของ กษัตริย์หรือชนชั้นนำ และการควบคุมในแบบ ภาววิสัย คือ การสร้างกองทัพให้มีความเป็นทหาร อาชีพด้วยการทำให้ทหารยอมรับอำนาจการปกครอง ของฝ่ายพลเรือนหรือรัฐบาล และกำหนดให้ทหารเป็น เครื่องมือของรัฐบาลทางด้านความมั่นคง (Huntington,1985 : 80-85) เช่นเดียวกับ Charles C. Moskos, John Allen Williams และ David R. Segal (2000) ที่ได้ทำการศึกษาการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรทางทหารจากยุคที่ เรียกว่า “สมัยใหม่” ของกองทัพสหรัฐอเมริกา และ กองทัพของประเทศประชาธิปไตยที่พัฒนาแล้วใน โลกตะวันตก ไปสู่ยุค “หลังสมัยใหม่” พบว่า การทหารสมัยใหม่ซึ่งเริ่มปรากฏขึ้นในศตวรรษที่ 19 จะมีความสัมพันธ์แนบแน่นกับยุคสมัยของการ กำเนิดความเป็น รัฐ-ชาติ ไม่มีรูปแบบโดยพื้นฐาน ซึ่งประกอบไปด้วยทหารเกณฑ์หรือกลุ่มทหารอาสา และผู้บังคับบัญชาที่เป็นทหารอาชีพ โดยเน้นเพศ ชายเป็นหลักและภารกิจก็จะเน้นเรื่องการทำ สงครามเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่การทหารหลัง สมัยใหม่ซึ่งสภาวะการณ์ของความเป็น รัฐ-ชาติ ได้ คลายตัวลงรูปแบบพื้นฐานการจัดองค์กรทางทหารจึง ได้เปลี่ยนมาเป็นกองกำลังอาสาสมัครที่มีภารกิจ หลากหลายมากขึ้น และเป็นกองกำลังที่มีความ หลากหลายทางเพศ โครงสร้างและวัฒนธรรมของ องค์กรก็ขยับเข้ามาใกล้เคียงกับสังคมพลเรือนมากขึ้น (Moskos, Williams and Segal,2000) เช่น ประเทศ เยอรมนีที่ได้นำเอาระบบทหารอาสาสมัครมาใช้แทน

ระบบเดิมที่ใช้การบังคับเกณฑ์ หรือประเทศ สหรัฐอเมริกา และออสเตรเลีย ที่ได้เปลี่ยนแปลง แนวคิดและหลักการทางทหารด้วยการนำกำลังสำรอง ซึ่งเดิมถือว่าเป็นกำลังทางยุทธศาสตร์ที่ใช้สนับสนุน กำลังประจำการในยามสงคราม มาใช้ปฏิบัติงานทาง ยุทธวิธีร่วมกับหน่วยทหารประจำการในภารกิจต่างๆ เพิ่มขึ้น (Department of Defense, 2009)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาระบบกำลังสำรองของ กองทัพบกไทย ซึ่งมีองค์ประกอบของระบบกำลังสำรอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ระบบย่อยได้แก่ ระบบการผลิต ระบบการควบคุม ระบบการบรรจุและการใช้ระบบการ ฝึกศึกษา และระบบการเรียกพล/ระดมพล และรูปแบบ ระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ได้แก่ แนวคิด และอุดมการณ์ โครงสร้าง กฎหมาย กฎ ระเบียบ และการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคส่วนอื่น เพื่อนำไปสู่การปฏิรูประบบกำลังสำรองของ กองทัพบกไทย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรการฝึก ศึกษาและยุทธโศปกรณ์ การพัฒนาบุคลากรในระบบ กำลังสำรอง การให้สิทธิประโยชน์ การบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัย และตัวแบบการ พัฒนาระบบกำลังสำรองในอนาคต แล้วนำมาเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดหลักในการวิจัย (Conceptual Framework for Research)

นิยามศัพท์

กำลังสำรอง หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังประจำการและกองประจำการ ที่เตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ซึ่งประกอบด้วยกำลังต่างๆ คือ กำลังพลสำรอง กำลังกึ่งทหาร กลุ่มพลั้งพลชนจัดตั้ง กลุ่มพลั้งพลชนอื่นๆ

กำลังพลสำรอง หมายถึง นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง นายทหารประทวน กองหนุน สิบตรีกองประจำการ พลทหารกองหนุน ประเภทที่ 1 พลทหารกองหนุนประเภทที่ 2 และทหารกองเกินที่ได้จัดเตรียมไว้

นักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.) หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะหรือคุณสมบัติครบถ้วนภายใต้เงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหารและอยู่ในระหว่างการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรการส่งเสริมการฝึกศึกษาวิชาทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนดใช้คำย่อว่า นศท. และกำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาวิชาทหารแห่งใดแห่งหนึ่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งเน้นการค้นหารูปแบบ องค์ประกอบ และปัญหาในระบบกำลังสำรองรวมทั้งความ

เชื่อมโยงเพื่อนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหาซึ่งจะมีผลต่อแนวทางการจัดการระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยที่เหมาะสม เพื่อดำรงไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติต่อไปในอนาคต โดยใช้กรอบแนวความคิด ทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการทบทวนวรรณกรรมที่นำไปสู่การออกแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งการตรวจสอบความถูกต้องในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิจัย เช่น การศึกษาเอกสาร (Documentary Sources) จำนวน 147 เล่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก (In - Depth Interviews) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 38 คน ประกอบด้วยผู้กำหนดนโยบายฝ่ายการเมือง 2 คน ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติตามคำสั่งตามกฎหมาย ฝ่ายทหารระดับชั้นยศพลเอกจำนวน 4 คน ระดับชั้นยศพลโทจำนวน 3 คน ระดับชั้นยศพลตรี จำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองจำนวน 8 คน ผู้แทนกำลังพลสำรอง 3 คน ผู้แทนนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รต.) 6 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน 10 คน การสนทนากลุ่ม (Focus Groups) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองในพื้นที่มณฑลทหารบกที่ 14 จังหวัดชลบุรี มณฑลทหารบกที่ 24 จังหวัดอุดรธานี มณฑลทหารบกที่ 33 จังหวัดเชียงใหม่ มณฑลทหารบกที่ 41 จังหวัดนครราชสีมา และผู้เข้าร่วม

ประชุมจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลัง
สำรองของกระทรวง กลาโหมที่จังหวัดเพชรบุรี
จำนวน 5 กลุ่มรวม 105 คน รวมทั้งการสังเกตการณ์
แบบมีส่วนร่วม (Participant Observations) ควบคู่
กันไปเพื่อให้ได้ข้อมูลรายละเอียดแล้วจึงนำข้อมูลนั้น
มาอธิบาย และวิเคราะห์เชิงตรรกะที่บ่งบอก
ความเห็นพ้อง และความเห็นแตกต่างอย่างมีนัย
สัมพันธ์โดยใช้ตารางการแปลผลเชิงปริมาณที่
สามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบเรียงลำดับ
ความสำคัญของแต่ละปัจจัยจากมากไปหาน้อย เป็น
ตัวแทน (Representativeness) ที่บ่งชี้เหตุและผลได้
เป็นอย่างดี การนำเสนอการปฏิรูประบบกำลัง
สำรองของกองทัพไทยได้บ่งบอกความเป็น
ตัวแทนของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปกำหนด

นโยบาย และนำไปปฏิบัติเพื่อความมั่นคงของชาติ
สืบไป

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา
เอกสาร งานวิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ และ
ข้อบังคับ (Documentary Sources) ที่เกี่ยวข้องกับ
ระบบกำลังสำรอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้
ข้อมูลสำคัญ (In - Depth Interview) และจากการ
ประชุมกลุ่ม (Focus Group) เจ้าหน้าที่ระดับ
ปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรองในประเด็นของ
รูปแบบ (ตารางที่ 3) และการปฏิรูประบบกำลัง
สำรองของกองทัพไทย(ตารางที่ 4) เพื่อให้เห็น
เด่นชัดในเชิงปริมาณในแต่ละประเด็นว่ามีความ
สัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างไร

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเรื่องรูปแบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
(จำนวนความเห็น)

วิธีการศึกษา	แนวคิด อุดมการณ์	โครงสร้าง ระบบ	กฎหมาย กฎ ระเบียบ	การมีส่วนร่วม
การศึกษาเอกสาร	19	20	12	17
การสัมภาษณ์เชิงลึก	6	16	11	8
การประชุมกลุ่ม	5	5	2	4
รวม	30	41	25	29

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นเรื่องการปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพไทย
(จำนวนความเห็น)

วิธีการศึกษา	การพัฒนา หลักสูตร	การพัฒนา บุคลากร	การให้สิทธิ ประโยชน์	การบริหาร จัดการระบบ
การศึกษาเอกสาร	18	9	10	21
การสัมภาษณ์เชิงลึก	13	4	15	21
การประชุมกลุ่ม	4	1	3	2
รวม	35	14	28	44

สรุปผลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ (Documentary Sources) ที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (In - Depth Interview) และจากการประชุมกลุ่ม (Focus Group) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติงานในระบบกำลังสำรอง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 มิติ ด้วยการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นที่วิจัยออกมาอย่างชัดเจนแล้วนำมาบูรณาการเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถเรียงลำดับประเด็นความสำคัญจากมากที่สุดไปหาความสำคัญน้อยที่สุด จากจำนวนผู้ตอบในตารางที่ 1 และ 2 ได้ดังนี้ ประเด็นการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัย เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาตามลำดับคือ ประเด็นโครงสร้างระบบกำลังสำรอง ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษาและยุทธวิธี ประเด็นแนวคิด และอุดมการณ์ ประเด็นการมีส่วนร่วมของประชาชน ประเด็นการให้สิทธิประโยชน์ ประเด็นกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประเด็นการพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรอง เป็นลำดับสุดท้ายที่มีผู้ให้ความสำคัญ

สรุป

องค์ประกอบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ระบบย่อย ได้แก่ ระบบการผลิตกำลังสำรอง ระบบการควบคุมกำลังสำรอง ระบบการบรรจุและการใช้กำลังสำรอง ระบบการฝึกศึกษากำลังสำรอง และระบบการเรียกพลหรือระดมพล มีปัญหาในหลายด้านที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ รวมทั้งการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เพื่อให้ระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกองทัพและประเทศชาติต่อไป

รูปแบบของระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ในประเด็นโครงสร้างของระบบกำลังสำรอง เป็นประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญมากที่สุด ลำดับต่อมาคือ ประเด็นแนวคิดอุดมการณ์ และประเด็นการมี

ส่วนร่วมของประชาชนตามลำดับ ในส่วนของประเด็นที่เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย ประเด็นการปฏิรูปการบริหารจัดการระบบกำลังสำรองให้ทันสมัยเป็นประเด็นสำคัญมากที่สุด ลำดับต่อมาคือ ประเด็นการพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา และประเด็นการให้สิทธิประโยชน์ตามลำดับ ในขณะที่ประเด็นการพัฒนาบุคลากรในระบบกำลังสำรอง เป็นประเด็นที่มีผู้ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

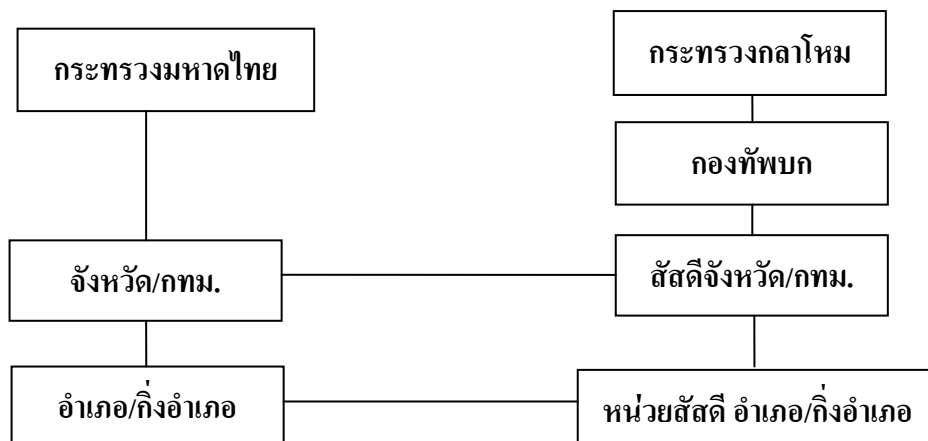
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่ง และออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับระบบกำลังสำรองให้มีความทันสมัยทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน และรองรับอนาคตโดยใช้เทคโนโลยี และระบบบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานสากล โดยให้ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน และส่วนราชการอื่นๆ เข้ามามีส่วนร่วมในระบบกำลังสำรอง เพื่อให้รัฐบาล และกองทัพสามารถนำกำลังสำรองมาใช้งานได้ตั้งแต่ในยามปกติ (Krepinevich, 2009 : 19-29; Moskos, Williams and Segal, 2000 : 17) พร้อมทั้งนำระบบกำลังสำรองอาสาสมัครมาใช้ร่วมกับระบบบังคับเกณฑ์ตามกฎหมายในขั้นต้น และทำการขยายผลต่อไปเมื่อการดำเนินการตามระบบอาสาสมัครประสบความสำเร็จ และพิจารณาใช้ระบบการบังคับเกณฑ์ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น

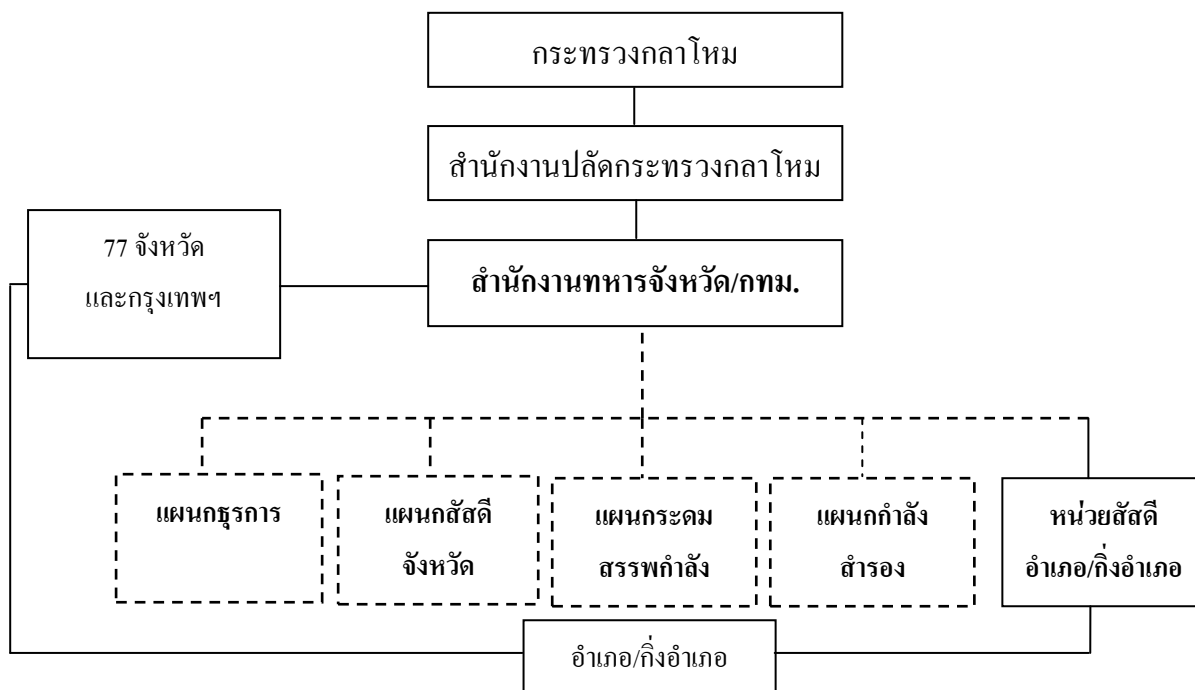
2. ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิประโยชน์ และการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมให้กำลังพลสำรอง รวมถึงนายจ้าง/ผู้ประกอบการโดยเพิ่มระบบการให้สิทธิประโยชน์เป็นระบบย่อยของระบบกำลังสำรองอีกหนึ่งระบบเนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และเพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้ที่เสียสละเพื่อสังคมส่วนรวม

3. ปรับปรุงการจัดสำนักงานสสดีจังหวัด หน่วยสสดีอำเภอ และกิ่งอำเภอที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน (ภาพประกอบ 1) ให้เป็นสำนักงานทหารจังหวัดขึ้นตรงกับสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม (ภาพประกอบ 2) เพื่อให้สามารถสนับสนุนภารกิจ

ของทุกเหล่าทัพในภาพรวมได้ และพิจารณาบรรจุกำลังพลสำรองตามห้วงระยะเวลา (Part time) เข้ามาช่วยปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลสำรองด้วย



ภาพประกอบที่ 2 โครงสร้างเดิมเฉพาะในส่วนความสัมพันธ์กับส่วนราชการและหน่วยงานอื่น

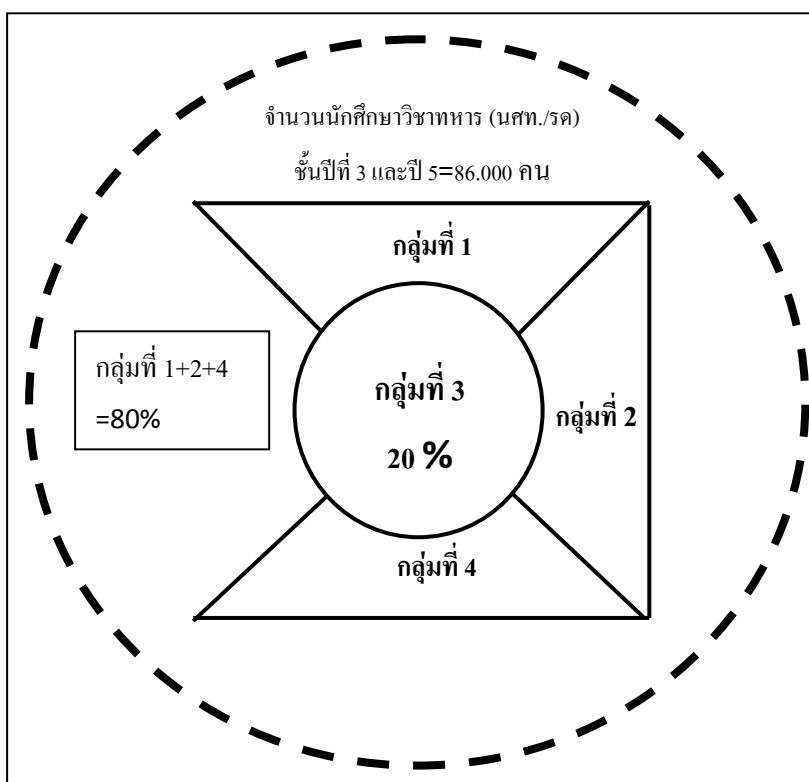


ภาพประกอบที่ 3 โครงสร้างเฉพาะในส่วนความสัมพันธ์กับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นในรูปแบบใหม่ที่เสนอจากผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. กองทัพบกจะต้องปรับปรุงกฎ ระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวกับระบบกำลังสำรองให้มีความเหมาะสม และทันสมัยโดยแยกระบบการผลิตกำลังสำรองออกจาก ระบบการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ซึ่งสามารถ จำแนกได้เป็น 4 กลุ่ม (ภาพประกอบที่ 3) เพื่อให้ สามารถบริหารจัดการระบบกำลังสำรองได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงหรือเหมือนกับกำลังประจำการ

2. ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) โดยเฉพาะชั้นปีที่ 1-2 โดยเน้นไป ที่การสร้างระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ ความเป็นผู้นำ และแนวคิด และอุดมการณ์ที่เกี่ยวกับความเสียสละ ความรักชาติและเสริมสร้างสมรรถภาพร่างกายให้กับ เยาวชนของชาติเพื่อให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สำหรับการฝึกวิชาทหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาวุธ และ ยุทธวิธีนั้นควรจะนำไปทำการฝึกในชั้นปีที่ 3-5 เนื่องจากเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะเหมาะสม



ภาพประกอบที่ 4 องค์ประกอบของผู้เข้ารับการฝึกนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ทั้ง 4 กลุ่ม เพื่อเสนอการปฏิรูปที่มองเห็นเป็นรูปธรรม

ที่มา : Lt. Gen. Darran Yuttawonsuk Model

หมายเหตุ กลุ่มที่ 1 หมายถึง กลุ่มที่สมัครเข้าเรียนเพราะต้องการสิทธิในการยกเว้นการเข้ารับการเกณฑ์ทหาร

กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มที่ต้องการได้คะแนนเพิ่มในการสมัครเข้าเรียนในโรงเรียนทหาร

กลุ่มที่ 3 หมายถึง กลุ่มที่มีความต้องการจะเป็นกำลังสำรองของกองทัพอ่างแท้จริง

กลุ่มที่ 4 หมายถึง กลุ่มที่ถูกผู้ปกครองบังคับให้สมัครเข้าเป็นนักศึกษาวิชาทหาร (นศท./รด.) ด้วยเหตุผลต่างๆ

3. จัดแบ่งกำลังสำรองออกเป็น 2 ลักษณะ คือ กำลังสำรองเป็นบุคคล ซึ่งได้แก่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาที่กองทัพบกขาดแคลน และมีความต้องการเพื่อนำกำลังพลสำรองที่มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในงานอาชีพมาสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในส่วนการศึกษาสนับสนุนการรบ และส่วนสนับสนุนการช่วยรบ และกำลังสำรองเป็นหน่วยเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนกำลังรบโดยอาจพิจารณา นำกำลังประจำการเสริมกำลังกิจการทั้งของกองทัพ และส่วนราชการอื่นๆ เช่น ตำรวจตระเวนชายแดน อาสาสมัครรักษาดินแดน อาสาสมัครทหารพราน เจ้าหน้าที่อุทยานฯ ฯลฯ มาใช้ทดแทน

4. เปิดโอกาสให้กำลังพลสำรองสมัครเข้ารับการฝึกศึกษาในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการ และหลักสูตรพิเศษเช่นเดียวกับกำลังประจำการ

5. กองทัพบกจะต้องสร้างการยอมรับการให้เกียรติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกำลังพลสำรองเสมือนหนึ่งว่าเป็นกำลังส่วนหนึ่งของหน่วยทหารในกองทัพบก

6. การดำเนินการในระบบกำลังสำรองทั้ง 5 ระบบย่อย ควรจะดำเนินการในลักษณะของการประสานประโยชน์กับตัวกำลังพลสำรอง และภาคส่วนอื่นๆ ในลักษณะของการสร้างความรู้ความเข้าใจ และการขอความร่วมมือจะเป็นประโยชน์ทั้งในส่วน of กองทัพบก และภาคประชาสังคมอื่นมากกว่าการมุ่งแต่จะใช้กฎหมายบังคับ

7. กองทัพบกควรจัดสถานที่ฝึกให้กระจายอยู่ในภูมิภาคต่างๆ พร้อมทั้งกำหนดหัววงระยะเวลา

การฝึกไว้หลายๆ หัววงในแต่ละปี เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกำลังพลสำรองนายจ้าง/ผู้ประกอบการต่างๆ

ข้อเสนอสำหรับการวิจัยในอนาคต

การจะปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบก เพื่อให้สามารถนำกำลังสำรองมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และรองรับอนาคต จึงเห็นควรให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และขยายผลต่อไปดังนี้

1. จัดให้มีการศึกษาวิจัยร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบกำลังสำรองที่มีความเหมาะสมกับบริบท และสภาวะแวดล้อมของประเทศไทย

2. ศึกษาถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยให้เป็นมาตรฐานสากล

3. ศึกษาวิจัยการพัฒนาระบบกำลังสำรองทุกเหล่าทัพในภาพรวม เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการพัฒนาระบบกำลังสำรองของแต่ละเหล่าทัพให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. ศึกษาผลกระทบจากการบริหารงานระบบกำลังสำรองที่มีต่อภาวะเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการเรียกพลในอนาคต

5. ศึกษาวิจัยการบริหารงานระบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทยให้ประสานสอดคล้องกัน

บรรณานุกรม

- กระทรวงกลาโหม. (2515). **ข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการเตรียมพล.**
- กองทัพบก. (2550). **หลักสูตรการศึกษาสำหรับนักเรียนนายสิบทหารบก หลักสูตร 1ปี.**(เอกสารถ่ายสำเนา).
- กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. (2555). **แผนรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.** (เอกสารถ่ายสำเนา).
- กรมการสรรพกำลังกลาโหม. (2554). **แผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2555-2559.** (เอกสารถ่ายสำเนา).
- โกวิทย์ พวงงาม. (2553). **การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน).** สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเปื้อน.
- ชาติชาย บุญวัฒน์กุล, พลตรี. (2547). **แนวความคิดในการปรับปรุงแผนแม่บทการพัฒนาระบบกำลังสำรองของ ทบ. ศึกษากรณีการขยายผลโครงการนำร่องทดลองจัดตั้งหน่วยในระบบกำลังสำรองของ ทบ. ปี 2546-2547.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ชัยวัฒน์ แจ่มกระจ่าง, พันเอก. (2549). **ทัศนคติของนักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 ที่มีต่อการฝึกศึกษาวิชาทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การกำลังสำรองหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยการทัพบก. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- दनัย แดงพันธ์, พันเอก. (2541). **การพัฒนาระบบกำลังพลสำรองเพื่อการป้องกันประเทศ กรณีของกองทัพบกไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิเรก ยวดลาด, พลตรี. (2539). **การพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรองเพื่อนำไปสู่การเรียกพลที่มีประสิทธิภาพของจังหวัดทหารบกเพชรบุรี.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ดำเนียร เลชะกุล, พันเอก. (2507). **ประวัติการเตรียมพลในกองทัพบกไทย.** พระนคร : กรมการทหารสื่อสาร.
- ทองศักดิ์ ตูวินันท์, พลตรี. (2544). **แนวคิดในการพัฒนาระบบอาสาสมัครของพลทหารกองประจำการ ด้วยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่อาชีพรับราชการทหารศึกษาเฉพาะกรณีตัวอย่างของกองทัพบก (เหล่าทหารสื่อสารและเหล่าแพทย์).** เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ไททัศน์ มาลา, (2554, กรกฎาคม-ธันวาคม). “การปกครองท้องถิ่นไทยในระยะเปลี่ยนผ่าน”. **วารสารวิทยาลัยการปริทัศน์.** ปีที่ 1 (ฉบับที่ 2) : หน้า 45.
- บุญเลิศ คงกระพันธ์, พันเอก. (2554). **การพัฒนาระบบการเรียกพลหรือระดมพลในการเรียกพลเพื่อฝึกวิชาทหารตามระบบการเตรียมพล 1 : 1 : 1 : 3 ของกองทัพบก.** เอกสารวิจัยวิทยาลัยการทัพบก. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.

- รัตน์ชัย สุวรรณเทศ, พันเอก. (2551). การพัฒนาระบบกำลังสำรองของไทย. เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- ศักดิ์สิน ทิพย์เกสร, พลตรี. (2541). การกำลังสำรองเพื่อการป้องกันประเทศ. เอกสารวิจัยวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- สุรวุฒิ ชุตินิธิ, พันเอก. (2545). การแปรสภาพกองพลทหารราบหุ้มเพื่อรองรับระบบกำลังสำรอง **ศึกษารณีย์ พล.ร. 11, 12, 15 และ 16**. เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. (2555). แผนการเรียกพลเพื่อตรวจสอบและฝึกวิชาทหาร ประจำปี 2555. **องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.thai-aec.com>.
- อินทรา กานวรงค์, พันเอก. (2554). แนวทางการพัฒนาระบบกำลังสำรองของกองทัพบกในทศวรรษหน้า. เอกสารวิจัยวิทยาลัยเสนาธิการทหาร. สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.
- Department of Defense. (2009). **The Auditor-General Audit Report No.31 2008-09 Performance Audit**. Australian National Audit Office.
- Huntington, S.P. (1985). **The Soldier and the State**. London : The Belknap Press of Harvard University Press.
- Moskos, C.C., Williams, J.A. and Segal D.R. (2000). **The Postmodern Military : Armed Forces of the Cold War**. New York : Oxford University Press.

รายการสัมภาษณ์เชิงลึก

- กลชัย สุวรรณบุรณ์, สัมภาษณ์. (2555, 1 พฤษภาคม). ประธานคณะกรรมการธิการทหาร วุฒิสภา.
- ชูเกียรติ เจริญสุนทร, สัมภาษณ์. (2555, 27 มีนาคม). ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการรักษาดินแดน.
- ทวีกิจ จตุรเจริญคุณ, สัมภาษณ์. (2555, 24 เมษายน). สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 24, สัมภาษณ์. (2555, 25 เมษายน).
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 33, สัมภาษณ์. (2555, 2 พฤษภาคม).
- ผู้แทนมณฑลทหารบกที่ 41, สัมภาษณ์. (2555, 15 เมษายน).
- พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, สัมภาษณ์. (2555, 24 เมษายน). สมาชิกสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วิทวัส รชตะนันท์, สัมภาษณ์. (2555, 5 เมษายน). รองปลัดกระทรวงกลาโหม.
- สุรพงษ์ สุวรรณอัตต์, สัมภาษณ์. (2555, 21 มีนาคม). เจ้ากรมยุทธการทหาร.
- สุรศักดิ์ ศรีศักดิ์, สัมภาษณ์. (2555, 8 มีนาคม). เจ้ากรมการสรรพกำลังกลาโหม.
- สันทัต เมืองคำ, สัมภาษณ์. (2555, 8 มีนาคม). ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ กรมการสรรพกำลังกลาโหม.