



สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบ
การเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

โดย

นายรัชชัย ผลสะอาด

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบ
การเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

โดย

นายธวัชชัย ผลสะอาด



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)
สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

COMPETENCY OF PERSONNEL ROYAL THAI ARMED FORCES IN 1ST
SQUAD 2ND BATTALION, INFANTRY HIS MAJESTY THE KING OF
THAILAND, PRACHINBURI : A COMPARATIVE STUDY OF THE
CONSCRIPTION AND VOLUNTEER MILITARY

BY

MR. THAWATCHAI POLSA - AT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE
(PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS)
EXECUTIVE PROGRAM IN PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC AFFAIRS
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นายรัชชัย ผลสะอาด

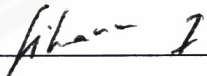
เรื่อง

สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ค่ายพรหมโยธิน
อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหาร
และการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

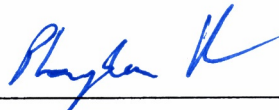
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

เมื่อวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2560

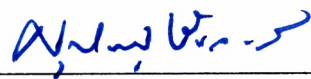
ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิกานต์ อิสสระชัยยศ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ)

คณบดี


(รองศาสตราจารย์ ดร. ศุภสวัสดิ์ ชัชวาลย์)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

ชื่อผู้เขียน

นายธวัชชัย ผลสะอาด

ชื่อปริญญา

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ)

สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย

บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร

รัฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาคภูมิ ฤกษ์เมธ

ปีการศึกษา

2559

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของกำลังพลสำรองโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะของทหารในระบบการเกณฑ์ทหารกับระบบการรับราชการทหารโดยวิธีสมัครใจ และศึกษาถึงปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ ของระบบการเกณฑ์ทหาร ได้แก่ ปัญหาความจำเป็นของการมีทหารของประเทศไทย ปัญหาสิทธิและเสรีภาพ และปัญหาการแสวงหาประโยชน์โดยทุจริต โดยการศึกษาเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากบทสัมภาษณ์เชิงลึกของทหารกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 20 คน และบทสัมภาษณ์ครูฝึกทหารเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินถึงสมรรถนะของทหารที่เข้ารับราชการทหารโดยวิธีการเกณฑ์เปรียบเทียบกับวิธีสมัครใจ ร่วมกับการศึกษาวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะของกำลังพลข้อดี ข้อเสียของวิธีการเกณฑ์ทหารและวิธีสมัครใจว่าแบบใดมีความเหมาะสมสำหรับการจัดการกำลังพลสำรองในประเทศไทยมากกว่ากัน เพื่อที่จะเสนอแนวทางการแก้ไขและพัฒนาแนวทางการจัดการกำลังพลสำรองในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากวิชาชีพทหารมีวัตถุประสงค์เพื่อความมั่นคงของรัฐ การป้องกันรัฐจากศัตรูภายนอกประเทศการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ตลอดจนการรักษาอำนาจอธิปไตยเพื่อดำรงไว้ซึ่งรัฐของตน การจัดการกำลังพลทหารแต่ละประเทศนั้นจะขึ้นอยู่กับบริบทของประเทศไทยว่าใช้เกณฑ์ใดในการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งกองกำลังทหาร สำหรับประเทศไทยปกติใช้ระบบบังคับโดย

กำหนดให้ชายไทยที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” นั้นเอง จากการศึกษาวิจัยพบว่าการบังคับให้เข้ารับราชการทหาร นั้นจะไม่สามารถเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการได้ โดยวิธีการเกณฑ์ทหารนั้น ทำให้เกิดปัญหาหลายประการ ได้แก่ ปัญหาการขาดสมรรถนะของกำลังพลที่มาจากระบบการเกณฑ์ทหาร ซึ่งเป็นวิธีการบังคับบุคคล ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขีดความสามารถและทักษะที่จำเป็นในวิชาชีพทหารต่ำกว่าทหารที่รับราชการด้วยวิธีสมัครใจ นอกจากนี้ระบบการเกณฑ์ทหารทำให้มีกำลังพลสำรองเกินกว่าความจำเป็น ทำให้รัฐสูญเสียงบประมาณในการจัดการเกณฑ์ทหารและค่าใช้จ่ายในการฝึกปฏิบัติกำลังพลสำรองเป็นระยะเวลาอันยาวนาน อีกทั้งปัญหาการขาดกันในเรื่องสิทธิและเสรีภาพและหน้าที่ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ประกอบกับการเกณฑ์ทหารเป็นการบังคับให้ชายไทยทุกคนเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการทหารอันเป็นปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนทำให้เกิดปัญหาการทุจริตเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหารอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองประจำการ กล่าวคือควรมีการสนับสนุนให้มีพัฒนาการระบบการเข้ารับราชการทหารโดยสมัครใจ โดยควรมีการปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจกับประชาชนถึงความจำเป็นในการมีกำลังพลสำรองของประเทศ การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ สร้างความเชื่อมั่นและลบภาพความหวาดกลัวของการเข้ามารับราชการทหาร อีกทั้งควรสร้างแรงจูงใจในการเข้าเป็นทหารกองประจำการ เช่น เงินเดือน สวัสดิการ สิทธิต่างๆ การส่งเสริม ทักษะ และการให้ความรู้แก่กำลังพลสำรอง ตลอดจนการทบทวน แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความทันสมัย เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศในปัจจุบัน

คำสำคัญ: สมรรถนะของทหาร, การเกณฑ์ทหาร, การรับราชการทหารโดยสมัครใจ

Independent Study Title	COMPETENCY OF PERSONNELS ROYAL THAI ARMED FORCES IN 1 ST SQUAD 2 ND BATTALION, INFANTRY HIS MAJESTY THE KING OF THAILAND, PRACHINBURI : A COMPETENCY STUDY OF THE CONSCRIPTION AND VOLUNTEER MILITARY
Author	Mr.Thawatchai Polska
Degree	Master of Political Science (Public Administration and Public Affairs)
Major Field/Faculty/University	Executive Program in Public Administration and Public Affairs Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Assistant Professor Dr. Pharkphoom Rukhamate
Academic Years	2016

ABSTRACT

The objective of this independent study were to study Personnels competency of Royal Thai Armed Forces, case study of a comparative the conscription and military volunteer. The research used a qualitative method by collected data from In-depth Interview with and Opened-ended question. The focus group be specifically selected consisted of 10 Army Personnels from conscription, 10 army personnels from volunteer military and director of army training command in 1st Infantry squad 2nd Battalion, His Majesty the King of Thailand, Prachinburi Province. The data were analyzed by using the content analysis to interpret, define and analyze the data. This research study under the conceptual Core Competency of Military all 5 aspects : Knowledge, Skills, Character Performance, Motivation power and Attitudes in line with Competency of Thai Army 's concept "SMART". The "SMART" competency consisted of Sacrifice (S), Moral (M), Accountability (A), Result

Oriented (R) and Teamwork (T). In order to find the suggestions to improve competency in Thai Army Personnel.

The research results were as follows Army Personnel from conscription have military competency: Knowledge, Skills, Motivation power and Attitudes less than Army Personnel from volunteer. Character Performance both group of Army Personnel are not different. Cause of competency difference in the focus group is restrictions on mental inadequacies Family and education. However, most of the samples. Still agree with the fact that Thailand must have a reserve army

Therefore, the suggestions for improving performance should be supported of knowledge activities. Develop professional skills activities and Create Motivating Power such as salary, welfare, rights to an Army Personnel to be develop competency of Personnel Thai Army

Keywords: Military Competency, Conscription, Voluntary Military, Military Personnel

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง สมรรถนะของกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาช่วยเหลือและความร่วมมือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาควงศ์ ฤกษ์เมธ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความรู้ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนให้ความเมตตาช่วยเหลือ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระนี้จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ อิศระชัยยศ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข จนการค้นคว้าอิสระนี้เสร็จสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนอบรม ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการทหาร ครูฝึกทหารและกำลังพลสำรองของกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลทหารของประเทศไทย และอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อน พี่ น้อง นักศึกษาปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและการศึกษาระดับปริญญาโท (EPA) รุ่นที่ 27 ทุกท่าน ที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการเรียนและอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างดียิ่งตลอดหลักสูตรการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณบิดาและมารดาของผู้ศึกษาซึ่งได้ให้กำเนิด ให้การอุปการะเลี้ยงดูผู้วิจัย โดยให้คำสั่งสอนแนวคิดและการปฏิบัติตัว รวมถึงกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งจากครอบครัว ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาระดับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณมารดาที่เคารพบูชายิ่ง ตลอดจนคณาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและผู้มีพระคุณทุกท่าน

นายธวัชชัย ผลสะอาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 วิธีดำเนินการศึกษา	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎี องค์ประกอบและประโยชน์ของสมรรถนะ	6
2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ	6
2.1.2 แนวคิดของสมรรถนะ	8
2.1.3 ความสำคัญของขีดความสามารถหรือสมรรถนะ	12
2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ	14
2.1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ	15
2.1.6 ประโยชน์ของสมรรถนะ	17
2.1.7 สมรรถนะหลักที่สำคัญของทหาร	20
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังพลสำรองโดยสมัครใจ	23

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการเกณฑ์ทหาร	23
2.2.2 ความหมายและความสำคัญของการจัดการกำลังพลสำรอง	23
2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองโดย สมัครใจ	23
2.3 ระบบการจัดการกำลังพลสำรองของต่างประเทศ	30
2.3.1 ประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหาร	30
2.3.1.1 ประเทศสิงคโปร์	30
2.3.1.2 ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)	32
2.3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้	34
2.3.2 ประเทศที่ใช้ระบบการจัดการกำลังพลสำรอง	36
2.3.2.1 ประเทศอังกฤษ	36
2.3.2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา	38
2.3.2.3 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	42
2.3.2.4 ประเทศออสเตรเลีย	44
2.4 มาตรการที่เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังพลสำรอง ของประเทศไทย	46
2.4.1 มาตรการที่เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย	46
2.4.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการจัดการกำลังสำรองของประเทศไทย	50
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	55
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	58
3.1 วิธีดำเนินการวิจัย	58
3.1.1 การศึกษาจากเอกสาร	58
3.1.2 วิจัยเชิงคุณภาพ	58
3.1.3 การศึกษาวิจัยเชิงประเมิน	59
3.2 ขอบเขตการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	60
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	61

บทที่ 4 ผลการวิจัยและอภิปรายผล	62
4.1 สมรรถนะด้านความรู้	63
4.2 สมรรถนะด้านอาชีพ	65
4.3 สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย	66
4.4 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ	67
4.5 สมรรถนะด้านทัศนคติ	68
4.6 เปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพลสำรองระหว่างทหารที่มาจากการเกณฑ์ทหาร กับระบบสมัครใจตามหลักสมรรถนะของทหารกับหลักสมรรถนะ SMRT	69
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	74
5.1 สรุปผลการศึกษา	74
5.2 ข้อเสนอแนะ	78
5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป	79
รายการอ้างอิง	80
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก.	84
ภาคผนวก ข.	90
ภาคผนวก ค.	95
ประวัติผู้เขียน	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 กรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของทหาร	62
4.2 ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ	64
4.3 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอาชีพของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ	66
4.4 ผลการประเมินสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ	67
4.5 ผลการประเมินสมรรถนะด้านแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ	68
4.6 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ	69
4.7 ตารางเปรียบเทียบสมรรถนะด้านต่างๆของทหารกองประจำการ	70



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทหาร เป็นวิชาชีพที่มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อความมั่นคงของรัฐโดยมีสาระสำคัญ คือ การรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและอธิปไตยของรัฐ ในอดีตหลายประเทศต้องแข่งขันกันเป็นประเทศผู้นำ จึงสร้างอำนาจโดยการขยายอาณาเขตของรัฐของตน การกิจสำคัญของการกำลังพลทหารในขณะนั้นจึงมุ่งเน้นเกี่ยวข้องกับการทำสงครามหรือการต่อสู้กับรัฐศัตรูภายนอกประเทศ เพื่อดำรงไว้ซึ่งอธิปไตยแห่งรัฐของตน ประชาชนหรือบุคคลของรัฐจึงเป็นกำลังหลักสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงให้แก่กองทัพ หากกำลังพลมีขีดความสามารถหรือสมรรถนะตรงตามวัตถุประสงค์ ย่อมส่งผลให้กองทัพนั้นมีความแข็งแกร่ง การจัดการกำลังพลสำรองในแต่ละประเทศ จึงขึ้นอยู่กับบริบทของประเทศนั้นๆว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการจัดการเพื่อให้ได้มาซึ่งกองกำลังทหาร

ปัจจุบันหลายประเทศมุ่งเน้นการสร้างสันติภาพ เมื่อเกิดการละเมิดพันธกรณีในประชาคมระหว่างประเทศ อาจมีการบังคับกันหรือการตอบโต้โดยไม่รุนแรงหรืออาจจะใช้มาตรการทางเศรษฐกิจต่างๆ เช่น การตั้งกำแพงภาษี การคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจ ในบางกรณีต้องใช้กำลังทหารเพื่อแก้ไขปัญหา แต่ถ้าอีกฝ่ายมีการใช้กำลังทางทหารก่อน เหตุผลที่ต้องมีการใช้กำลังทหารเนื่องจากในสังคมนานาชาติมีลักษณะ “อนาธิปไตย”¹ กล่าวคือไร้กฎเกณฑ์ในการบังคับกันในระหว่างรัฐแต่อย่างใด ตามกฎหมายภายในประเทศ เพื่อบังคับให้เป็นไปตามพันธกรณีที่รัฐใดรัฐหนึ่งมีการผิดสัญญา คำว่า “ความมั่นคงของรัฐ” ในศาสตร์วิชาการทหารจะใช้คำว่า “ความมั่นคงของชาติ” คำว่า “ความมั่นคงแห่งชาติ” หรือ “ความมั่นคงแห่งรัฐ” ก็มีความหมายเหมือนกัน² แม้ว่าความหมายของคำว่า “ชาติ” กับ “รัฐ” จะมีความหมายแตกต่างกัน กล่าวคือ “รัฐ” หมายถึง ชุมชนทางการเมืองของมนุษย์อันประกอบด้วยดินแดนที่มีขอบเขตแน่นอน มีประชากรอาศัยอยู่ในจำนวนที่เหมาะสม โดยมีรัฐบาลปกครองและมีอำนาจ อธิปไตยเป็นของตนเอง ในขณะที่ความหมายของคำว่า

¹ ส.ศิวรักษ์, *อธิบายแนวคิดปรัชญาการเมืองฝรั่ง*. (กรุงเทพมหานคร : ศึกษิตสยาม, 2546.), 122 - 126.

² โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, “บทที่ 4 ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security),” http://www.crma.ac.th/msdept/e_bookmsd2012/strategymys4010/pdf/lesson_4.pdf, (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

“ชาติ” หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทางวัฒนธรรม และมีความผูกพันกันในทางสายโลหิต เผ่าพันธุ์ ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม ตลอดจนมีประสบการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน หรือมีวิวัฒนาการทางการเมืองการปกครองร่วมกัน สำหรับผู้เขียนความหมายของคำว่า “ชาติ” กับ “รัฐ” คือสิ่งๆเดียวกันในการศึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ เนื่องด้วยความเป็น “รัฐ” จะถูกใช้ในทางวิชาการ นิติศาสตร์และรัฐศาสตร์เพื่อสะท้อนความเป็นบุคคลในทางระหว่างประเทศ ในขณะที่คำว่า “ชาติ” จะมุ่งเน้นในเรื่องความรู้สึกของกลุ่มชนที่มีสำนึกต่อความเป็นประเทศเดียวกัน เพื่อให้เข้าใจถึงคำว่า ความมั่นคงของรัฐจะเป็นฐานในการทำความเข้าใจสารนิพนธ์ฉบับนี้

ความหมายของคำว่า “ความมั่นคงของรัฐ” มีการให้นิยามที่พอเทียบเคียงได้จากพระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2495 ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งชาติไว้ว่า “ความมั่นคงหรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักร หมายความว่า การให้เอกราชของชาติหรือสวัสดิภาพของประชาชนอยู่ในความมั่นคง ปลอดภัย รวมตลอดถึงการให้ประเทศดำรงอยู่ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย” จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของความมั่นคงของชาติหรือรัฐอยู่ที่เมื่อรัฐนั้นมีความมั่นคง ประชาชนในชาติสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ปลอดภัย มีศักดิ์ศรี มีอิสระเสรีในการดำเนินชีวิต มีความหวัง สามารถจะมั่นใจในอนาคตของตนเองและลูกหลานสืบต่อไปภายภาคหน้าได้ ความมั่นคงของรัฐจึงมีผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่และความปกติสุขของคนทุกคนในประเทศ เรื่องกำลังทางทหารก็เป็นส่วนหนึ่งของเรื่องความมั่นคงของรัฐ โดยความมั่นคงของรัฐอาจพิจารณาได้เป็น 2 กรณี คือ ความมั่นคงภายนอกที่จะเป็นการป้องกันการรุกรานจากชาติอื่น และความมั่นคงภายในที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อยภายในรัฐ อันเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจรัฐพื้นฐาน

สถานการณ์ของโลกและของภูมิภาคต่างๆ ของโลกในปัจจุบัน ยังคงมีความขัดแย้งอยู่บ้าง แต่ก็ยังไม่ถึงกับมีสงครามขนาดใหญ่ เช่น สงครามโลก มีเพียงสงครามย่อยภายในแต่ละพื้นที่ เช่น การต่อต้านการก่อการร้ายในประเทศอิรัก หรือประเทศอัฟกานิสถาน หรือในประเทศไทยก็พบปัญหาความขัดแย้งใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นเป็นระยะ แต่การที่แต่ละประเทศ จะต้องมีกำลังทหารที่เข้มแข็ง เพื่อใช้ในการป้องกันรักษาอธิปไตยของตนจากการถูกรุกรานของประเทศอื่นก็ยังคงมีความจำเป็นอยู่มาก เนื่องจากเอกราชอธิปไตยของประเทศนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง การตั้งอยู่บนความไม่ประมาทด้วยการเตรียมกำลังไว้ให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสม ประเทศจะมั่นคงได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ต้องมีกองกำลังป้องกันประเทศที่เข้มแข็งทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

การศึกษาถึงสมรรถนะ (Competency) ของกำลังพลซึ่งหมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่ทหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การหรือกองทัพ อีกนัยหนึ่งสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) อาจหมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ในเรื่องของการได้มาของกำลังพลทางทหารของประเทศไทยนั้น ปัจจุบันจะแยกเป็นกองกำลังประจำการและกำลังสำรอง ทหารกองประจำการของชายไทยปกติจะถูกการคัดเลือกด้วยระบบการเกณฑ์ทหาร ซึ่งพบว่าเกณฑ์ทหารยังคงมีปัญหาอยู่ในเกือบทุกมุมโลกรวมถึงประเทศไทย โดยเป็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับนโยบายของรัฐในเรื่องของการจัดการกำลังพล ตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช 2497 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของชนชาวไทย มีหน้าที่ป้องกันประเทศ โดยการเข้ารับราชการทหารซึ่งกำหนด ให้ชายไทยที่มีอายุ 21 ปีบริบูรณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” นั้นเอง

ทหารกองประจำการ ถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่เป็นกำลังหลักในกองทัพ ซึ่งทางราชการได้กำหนดวิธีคัดเลือกจากบรรดาชายไทยที่มีอายุครบกำหนดเข้ามารับราชการทหารกองประจำการด้วยวิธีการตรวจเลือกซึ่งเป็นกรรมวิธีตามกฎหมายเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ชายไทยทุกคน แต่จากการดำเนินการตรวจเลือกทหารที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการ อาทิเช่น ปัญหาสมรรถนะของกำลังพลที่มาจากเกณฑ์ทหารกับการเข้ามาเป็นทหารโดยความสมัครใจ ปัญหาเรื่องการขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพในชีวิต และร่างกายของระบบการเกณฑ์ทหาร รวมถึงปัญหาการแสวงหาประโยชน์โดยทุจริตเพื่อหลีกเลี่ยงการเข้ารับราชการทหาร

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้จึงสนใจศึกษาความแตกต่างของสมรรถนะ (Competency) ของทหาร กองประจำการ กองทัพบก โดยเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างทหารซึ่งมาจากวิธีการบังคับให้เป็นทหาร (การเกณฑ์ทหาร) กับทหารซึ่งเป็นทหารโดยวิธีสมัครใจ เพื่อประเมินว่าทหารที่มีที่มาจากทั้งสองระบบนั้นมีสมรรถนะในแต่ละด้านเหมือนกันหรือแตกต่างหรือไม่ อย่างไร และทหารกลุ่มใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพได้ดีกว่ากัน การศึกษาวิจัยนี้ศึกษาในกรอบแนวคิดสมรรถนะพื้นฐานที่จำเป็นต่ออาชีพทหาร อันได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านทัศนคติเพื่อรวบรวมนำมาประเมินผลร่วมกับสมรรถนะหลักตามแนวคิดสมรรถนะที่กำลังพลของกองบัญชาการกองทัพบกไทย พึงมีตามหลัก SMART อันได้แก่ สมรรถนะด้านความเสียสละ (S), สมรรถนะด้านสมรรถนะด้านความมีคุณธรรม (M), การดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (A), สมรรถนะด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (R) และสมรรถนะด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม (T) ตลอดจนสรุปถึงแนวทาง

และข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไข และพัฒนาระบบการจัดการกำลังพล สำรองของประเทศไทย เพื่อให้ประเทศไทยมีกองทัพที่เข้มแข็ง มีขีดความสามารถ มีศักยภาพ และมี ประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของสมรรถนะของทหารกองประจำการระหว่างทหาร ที่มาจากวิธีการเกณฑ์ทหารกับทหารที่มาจากวิธีสมัครใจ ในความคิดเห็นของทหารกองประจำการ และผู้บังคับบัญชา
2. เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการจัดการกำลังพลสำรองของ ประเทศไทย

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของทหารกองประจำการซึ่งเข้ารับราชการทหารโดย การเกณฑ์ทหารเปรียบเทียบกับการจัดการกำลังพลสำรองโดยสมัครใจของประเทศไทย โดยศึกษา สมรรถนะของทหารจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ กำลังพลสำรอง กองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 20 คน และสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 คน ร่วมกับการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ถึงระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยเปรียบเทียบกับ ระบบการจัดการกำลังพลของต่างประเทศ เพื่อแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการจัดการ กำลังพลสำรองของประเทศไทยต่อไป

1.4 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษานี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากบทสัมภาษณ์เชิงลึก ของทหารกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 20 คน และการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชา (ครู ฝึกทหาร) ร่วมกับการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยทางวิชาการ บทความวิชาการ บทบัญญัติของกฎหมาย รวมทั้งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และนำข้อมูลดังกล่าวมาศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางที่เหมาะสม

1.5 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของสมรรถนะของทหารกองประจำการระหว่างทหารที่มาจากวิธีการเกณฑ์ทหารกับทหารที่มาจากวิธีสมัครใจ ในความคิดเห็นของทหารกองประจำการและผู้บังคับบัญชา
2. ทำให้ทราบถึงแนวทางและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทย



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง “สมรรถนะของกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ” ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาดังต่อไปนี้

2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎี องค์ประกอบและประโยชน์ของสมรรถนะ

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมาย แนวคิด ของสมรรถนะหรือขีดความสามารถ มีนักวิชาการทั้ง ในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของขีดความสามารถ ดังนี้

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง กลุ่มของทักษะ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ หรือ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคล มุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

David C. McClelland (เดวิด แมคเคลแลนด์) กล่าวว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

นพรัตน์ โปธิศรีทอง ให้ความหมายว่า สมรรถนะหรือขีดความสามารถ เป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถทั้ง หหมดของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีเยี่ยมที่องค์กรต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และตามแผนที่วางไว้ โดยสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ คุณลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ วิธีคิด อุปนิสัย และแรงจูงใจ โดยที่พฤติกรรมนั้นจะต้องแสดงออกมาให้เห็นได้ โดยการวัด หรือประเมินได้ และรวมถึงความสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้น ในตัวบุคคลได้

จิระประภา อัครบวร ได้ให้คำนิยาม สมรรถนะหรือขีดความสามารถ ไว้ตรงกับแนวทาง Competency ในประเทศอังกฤษมากกว่าสหรัฐอเมริกาเพราะทางอังกฤษรวมถึงประเทศ

ยุโรปใช้ Competency เพื่อกำหนดมาตรฐานชาติด้านความสามารถในการทำงานของคนที่ทำงานด้านอาชีวศึกษา (NVQ: National Vocational Qualification) ส่วนคำนิยาม Competency ในสหรัฐอเมริกาที่ David McClelland ให้ไว้ในปีค.ศ. 1993 นั้น มาจากการศึกษาบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ (Superior Employees) ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วยความรู้ ทักษะ อุปนิสัย (Trait) บทบาททางสังคม (Social role) การรับรู้ตนเอง (Self-image) และแรงจูงใจ (Motive)

สมศักดิ์ ตลประสิทธิ์ ได้ให้ความหมายสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารการศึกษาจะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะด้านความรู้ ทักษะและความประพฤติที่จำเป็นต่อการทำงานให้สำเร็จตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ สมรรถนะ Competency มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของงาน (Result)

ณรงศ์วิทย์ แสหนอง กล่าวว่ สมรรถนะหรือขีดความสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ได้สรุปคำนิยามของขีดความสามารถ หรือสมรรถนะไว้ว่า คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ ะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

Scott B. Parry นิยามคำว่าขีดความสามารถ หรือสมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานต่างๆ โดยกลุ่มความรู้ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้น ได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Nordhaug กล่าวว่ สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ประโยชน์

Rylatt; & Lohan ให้ความหมายว่าสมรรถนะคือ คุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์หรืองานนั้นๆ

2.1.2 แนวคิดของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับขีดความสามารถหรือสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ในปี ค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคลแลนดเป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนดได้เขียนบทความ “Testing for competence rather Than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคลแลนดเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ในปี ค.ศ.1982 ริชาร์ด โบยาตซิส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competence Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้น จะต้องมีความสามารถหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของ

สมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย บริษัทปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้น อยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ คือทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆของบุคคลนั้นๆ เช่น บุคคลที่แสดงพฤติกรรมของการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพราะเขามีความรู้ทักษะที่จะทำเช่นนั้นได้ และมีคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จเป็นสิ่งผลักดันให้มีพฤติกรรมเช่นที่ว่านั้น บุคคลที่ขาดความรู้ และทักษะจะไม่สามารถทำงานได้ แต่บุคคลที่มีความรู้และทักษะแต่ขาดคุณลักษณะความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จก็อาจไม่แสดงพฤติกรรมของการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นต้น

แมคเคิลแลนด์ ซึ่งจัดว่าเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงในเรื่องนี้ ได้ให้คำจำกัดความของขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ไว้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้น ได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ Self-concept คือทัศนคติ ค่านิยมและความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้ง Trait คือบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและส่วนนี้นักวิชาการบางท่าน เรียกว่า “Soft skills” นอกจากนี้แล้ว แมคเคิลแลนด์ ยังได้อธิบายความหมายขององค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 6 ส่วน ประกอบด้วย

(1) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาท หรือเจ็บ

(2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

(3) ทัศนคติ ค่านิยม และความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น

(4) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่นเขาเป็นคนน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

(5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ต้องการ และ

(6) เป็นเป้าหมายของของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement orientation) มักชอบตั้ง เป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

เฮย์ส กล่าวไว้ว่า สมรรถนะนอกจากจะหมายถึงความสามารถในการทำงานแล้ว ยังประกอบไปด้วยความรู้ แรงขับ คุณลักษณะ บทบาททางสังคม และการมีทักษะเพื่อการทำงาน โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะต่างๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลมีการทำงานที่ได้ผลดีกว่าและสมบูรณ์มากกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว

แพร์รี กล่าวว่า ในกาปฏิบัติงานในองค์กรนั้น สมรรถนะมีความเกี่ยวข้องกับ และสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน มุมมองที่เกี่ยวกับสมรรถนะอาจจะมีหลากหลายตามค่ายของแนวคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองสมรรถนะว่า เป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในแต่ละงานจะแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกันพร้อมกับได้ให้นิยามของสมรรถนะว่า คือกลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยที่กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้าง ขึ้น ได้โดยการผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย ในความหมายแรกสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ กับความหมายที่สอง สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากความหมายทั้งสองประการข้างต้นเซอร์มอน ได้ให้นิยามของสมรรถนะไปที่ความหมายที่สอง ซึ่งเป็นการทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมอันนำมาสู่ผลงาน และผลสุดท้ายนำมาซึ่งผลลัพธ์ทางธุรกิจที่องค์กรต้องการเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถ หรือ สมรรถนะนั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ

1) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม / สัมมนา หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสายวิชาชีพ

2) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้น โดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมาทั้งนี้ทักษะจะถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร / จัดการงาน หรือทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับระบบความคิด และการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากจะทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical skills) ซึ่งหมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อ ได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

3) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทัศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดคำนิยามความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่นสมรรถนะการบริหารที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อุดหนุน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริหารที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าก็เป็นได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรขององค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้องค์กรสามารถดึงศักยภาพความสามารถของบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มพูนผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้

เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Advancement) ได้ด้วย และยังทำให้องค์กรสามารถนำไปเป็นเป้าหมาย กลยุทธ์ และค่านิยมขององค์กรมากำหนดเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานโดยค่านึงว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยองค์ประกอบของการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่องค์กรควรจะมี

2.1.3 ความสำคัญของขีดความสามารถหรือสมรรถนะ

ชัชวาล ทัดศิวัช ได้กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแนวทางในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือ เป็นเครื่องมือช่วยแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร เป็นมาตรฐานการแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระทรวงมหาดไทย ได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปีในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะของ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรดังนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
- 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ
- 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
- 5) ป้องกันไม่ให้อผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้อยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก หากมีการ

วัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้น ประสบความสำเร็จเพราะ โขควช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคน ปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะ ส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบ สมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงาน สามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็น แบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงาน ต้องการอย่างแท้จริง

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้ สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3) การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การ บริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความ กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้ รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะ เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้น ส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้น ตามไปด้วย นอกจากนี้ ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมาก ยิ่งขึ้น

4) การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบ ถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result-Based Management) การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับ ต่างๆเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

2.1.4 ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะ (Competency types) มีการจำแนกประเภทไว้มากมายหลายประเภทขึ้น อยู่กับความเหมาะสมในการนำไปใช้กับองค์กรต่างๆ ดังนี้

ศุภชัย ยาวะประภาษ และชัชวรินทร์ ชวนวัน แบ่งขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อให้ องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลัก ขององค์กรเองโดยสมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากรและกลายเป็นสมรรถนะที่ บุคลากร ทุกคนในองค์กรต้องมี 2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลในที่ทำงาน ในสายงานต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก

เทือน ทองแก้ว จำแนกขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ได้เป็น 5 ประเภทคือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคล กับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการ วิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถ พิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มี ความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ บริษัท พอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการ ผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่ บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้อง มีสมรรถนะหลัก คือการใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมี สมรรถนะหลัก คือการสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของ บุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

2.1.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีการกล่าวไว้เกี่ยวกับองค์ประกอบของขีดความสามารถหรือสมรรถนะในหลายแนวทางดังต่อไปนี้

หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนดมี 5 ส่วนคือ

1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้น มาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนดนั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes) ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนดกล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการก่อสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐาน ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ฐิติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์ได้อธิบายองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ดังนี้

1) ฐานข้อมูลสมรรถนะขององค์กร (Competency Basket) หมายถึงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งหมดภายในองค์กร สมรรถนะแต่ละตัวจะได้รับการออกแบบตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน/กลุ่มงาน เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

2) ประเภทของสมรรถนะ (Competency Categories) หมายถึง การจำแนกรวบรวมสมรรถนะออกเป็นกลุ่มต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายวิชาชีพสมรรถนะร่วมของกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ สมรรถนะเฉพาะทาง และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ เป็นต้น

3) ชื่อสมรรถนะและคำจำกัดความ (Competency Names and Definitions)

(1) ชื่อของสมรรถนะ (Competency Names) เป็นการกำหนดหรือตั้ง ชื่อสมรรถนะ แต่ละตัวให้ชัดเจน ชัดเจนความแตกต่างกับสมรรถนะตัวอื่นๆ ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกัน

(2) คำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Definition) เป็นการให้ความหมายของสมรรถนะตัวนั้นๆ ว่าหมายถึงอะไร มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด การให้คำจำกัดความ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจตรงกันว่าหมายถึงอะไร ซึ่งคำจำกัดความของสมรรถนะนั้น ในแต่ละองค์กรอาจมีการใช้ภาษาและการให้ความหมายที่แตกต่างกันได้ ดังนั้น ในการกำหนดชื่อและความหมายย่อมมีความหลากหลาย และเหมาะสมแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร

4) ระดับของสมรรถนะ (Proficiency Scale) เป็นการกำหนดระดับทักษะความรู้ความสามารถของสมรรถนะ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

(1) การแบ่งระดับความสามารถตามลำดับขั้น การบังคับบัญชา (Hierarchy Scale)

(2) การแบ่งระดับความสามารถตามความเชี่ยวชาญ (Expertise Scale)

5) ตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral Indicators) หมายถึง การกระทำ ปฏิกริยา หรือการกระทำตามบทบาทหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง (Specific Circumstances)

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบ ของขีดความสามารถหรือสมรรถนะนั้น ว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานที่ต้องการได้ ทำให้องค์กรสามารถตรวจสอบได้ว่า บุคลากรยังขาดความสามารถด้านใดซึ่งจะช่วยแก้ไขและพัฒนาได้อย่างถูก

วิธี กล่าวคือ บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ส่วนองค์กรเองก็ได้รับผลดีในแง่ของการมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีพนักงานที่มีความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ไรแลทและโลฮาน (Rylatt & Lohan) ได้นำเสนอองค์ประกอบหลักของแต่ละ สมรรถนะไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. บทบาทหลัก (Key Role) ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อ ผูกพันหรือพันธกรณี (Commitment) ที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่
2. หน่วยของสมรรถนะ (Unit of Competency) อธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่ม ของทักษะของงานอย่างกว้างๆ
3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) เป็นการอธิบายถึง รายละเอียดเพิ่มมากขึ้น จากหน่วยย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัด ได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้า (Input) หรือ ผลลัพธ์ (Output) ก็ได้
4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) เป็นระดับความต้องการ หรือ มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะ ซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกัน ระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ
5. เงื่อนไข (Condition) เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

2.1.6 ประโยชน์ของสมรรถนะ

หากจะกล่าวถึงประโยชน์ของการนำระบบขีดความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กร สามารถสรุปได้ว่า

- 1) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลัก ที่เรียกกันว่า สมรรถนะหลักนั้น จะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทศนคติของ คนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะ หลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆบรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น
- 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบ วัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ก่อนๆ พนักงานหรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้น มาเองโดยธรรมชาติ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือ เอื้อ ต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโต ขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร คือช่วยสร้างกรอบ แสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนการ

ดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์

3) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

3.1) การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะ (competency) มีประโยชน์ดังนี้

(1) ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่งมีความรู้ความสามารถสูง ประสบการณ์ดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรก็ได้

(2) นำไปใช้ในการออกแบบคำถามหรือแบบทดสอบ

(3) ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน

(4) ช่วยลดการสูญเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน

3.2) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training & Development) สมรรถนะมีประโยชน์ดังนี้

(1) นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map)

(2) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plant)

(3) ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่ง

(4) ช่วยในการวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งที่ต่ำกว่า

3.3) การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง คือ ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้น ไป โดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด และยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งเหมือนอดีต

ที่ผ่านมาดังกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแยกมาหนึ่งคน และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่งๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคนๆ นั้น ทำงานเก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอด ซื่อสัตย์สุจริตแล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้งๆ ที่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นเขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.4) การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้ว ผู้ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง และยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่มีสมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1) ช่วยให้เราทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

4.2) ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5) การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.1) ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าควรจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

5.2) ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงานหรือจำนวนปีที่ผ่านมาที่เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

กิริติ ยศยิ่งยง ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีประโยชน์ในหลายระดับที่แตกต่างกัน สรุปได้ 4 เป้าหมาย คือ

1) ประโยชน์ต่อพนักงาน ได้แก่

1.1) มีความชัดเจนในการเชื่อมโยงลำดับขั้นของการเรียนรู้ การถ่ายโอนทักษะในการปฏิบัติงาน และการปรับตัวต่อการทำงานเพื่อคุณค่า และศักยภาพในการทำงานที่จะแสดงให้เห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

1.2) เพิ่มความสามารถได้รู้ถึงพนักงานในการที่จะสามารถถ่ายโอนทักษะและฝึกให้เป็นทักษะที่จำเป็นต่อความต้องการของตนเอง

1.3) พนักงานสามารถรู้ถึงขีดความสามารถที่แท้จริงของตนเองที่ได้รับจากการประเมินร่วมกันระหว่างองค์กร และพนักงาน ทำให้รู้ถึงขีดความสามารถที่ต้องการในองค์กร หรือใช้เปรียบเทียบภายนอกองค์กรได้

1.4) องค์กรที่ยึดหลักการใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้น มีทัศนคติและค่านิยมที่ชัดเจนต่อการเรียนรู้และความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

1.5) มีการประเมินวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน เนื่องจากมีการประเมินที่สามารถเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งขึ้น เป็นการเตรียมการที่จะกระตุ้นหรือจูงใจพนักงานให้พยายามฝึกฝนตนเองให้เข้ากับมาตรฐาน

2) ประโยชน์ต่อองค์กร ได้แก่

2.1) ทำให้องค์กรสามารถที่จะมุ่งฝึกอบรม เพื่อลดช่องว่างทางทักษะความรู้และทัศนคติด้วยการฝึกอบรมเฉพาะและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นที่ต้องการตามลักษณะงาน

2.2) ช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการรับสมัครงานด้วยการเปรียบเทียบขีดความสามารถที่ต้องใช้ในงานกับขีดความสามารถที่ผู้สมัครงานแต่ละคนมีอยู่

2.3) เกิดความคุ้มค่าในการฝึกอบรมที่จะขึ้น อยู่กับความจำเป็นในการเพิ่มผลิตผล และการเพิ่มความสามารถทางการแข่งขัน

2.4) สร้างความเชื่อมั่นมากขึ้น แก่องค์กร ในการตัดสินใจว่าทรัพยากรมนุษย์ของตนนั้น มีความมุ่งมั่นที่จะต้องฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะอย่างแท้จริง

2.5) ช่วยในการประเมินทั้งการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงานของหน่วยงาน

2.6) ช่วยในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและองค์กรมีความคล่องตัว เพราะสามารถกำหนดขีดความสามารถไปยังผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

2.1.7 สมรรถนะหลักที่สำคัญของทหาร

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกำลังพลทหาร หมายถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการทหารที่สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ทำให้นายทหารสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมที่ทหารทุกคนต้องมีเพื่อหล่อหลอมค่านิยม

ส่วนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ของบุคคลที่ประกอบอาชีพรับราชการทหาร ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านแรงจูงใจ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านทัศนคติ

1. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึงความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ทางการทหาร เช่นเช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้แผนที่และเข็มทิศ ความรู้ด้านภูมิศาสตร์ ความรู้ด้านการสื่อสาร ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น ตลอดจนความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการทหาร ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ ประสบการณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2. สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ (Skills) หมายถึง ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ อันเป็นคุณลักษณะที่บุคคลที่ประกอบอาชีพทหารควรมี อาทิ เช่น ทักษะการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ ทักษะการสังเกต ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ เป็นต้น ตลอดจนทักษะอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทหาร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motives) หมายถึงความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทหาร อันมีผลสัมพันธ์โดยตรงกับ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิต่างๆตลอดจนความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพภายหลังจากปลดประจำการ

4. สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย (Traits) หมายถึงพฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงออกที่สำคัญที่ทหารควรมี ได้แก่ ความมีวินัยและความเสียสละ การประพฤติปฏิบัติตนตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน และแบบธรรมเนียมของทหาร การมีวินัยในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับควบคุมบังคับให้มีและประพฤติปฏิบัติตามด้วยความจริงใจอย่างมั่นคง ความอดทนต่อความยากลำบาก ความกล้าหาญเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์อันตราย ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรกองทัพ รวมถึงจริยธรรมและคุณธรรม หมายถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการทหาร อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งเสริมคนดีด้วยระบบคุณธรรม

5. สมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึงแนวคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่ออาชีพทหาร เช่น ความมีเกียรติ รักศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี มีความเต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แร่กายแรงใจ เสียสละทุกสิ่งอย่างแม้กระทั่งเลือดเนื้อและชีวิต เพื่อปกป้องรักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนอิสรภาพ อธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้ยืนยงมั่นคงอยู่ตลอดไป

สมรรถหลัก (Core Competency) ของกองบัญชาการ กองทัพอไทย

พลเอก ณะศักดิ์ ปฎิมาประกร ได้ประกาศไว้เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2557 เรื่องการกำหนดสมรรถนะให้กำลังพลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกับสมรรถหลัก (Core Competency) ของกองบัญชาการ กองทัพอไทย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยใช้คำย่อว่า SMART ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. S (Sacrifice) ความเสียสละ

ความเสียสละ หมายถึงทุ่มเททำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่ยาก เสี่ยงอันตรายหรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทน

2. M (Moral) ความมีคุณธรรม

คุณธรรม หมายถึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีสัจจะรักษาคำพูด ไว้วางใจได้ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของกฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียม และจรรยาบรรณของการเป็นทหารอาชีพ มุ่งมั่นรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รวมทั้งกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

3. A (Accountability) ดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ

การดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ หมายถึงมุ่งมั่นรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ราชการให้มีความถูกต้องตามระเบียบแบบแผนและหลักการด้วยความโปร่งใส โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำ และการตัดสินใจของตนเองทั้งทางบวกและทางลบ พร้อมและยินดีให้ตรวจสอบการกระทำหรือผลงานของตนเอง

4. R (Result oriented) มุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์

การมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ หมายถึงเข้าใจถึงเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน พร้อมมุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้เกิดผลสำเร็จอย่างดีที่สุด โดยพยายามพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์พัฒนากระบวนการทำงานให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จยิ่งกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

5. T (Teamwork) ร่วมคิดทำงานเป็นทีม

การร่วมคิดทำงานเป็นทีม หมายถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยปฏิบัติตนได้สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกที่ดีของทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือคำวิจารณ์ และวิธีการทำงานที่หลากหลาย สามารถประสานการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมได้เป็นอย่างดี พร้อมมีส่วนร่วมในทีมอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังพลสำรองโดยสมัครใจ

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของการเกณฑ์ทหาร

การเกณฑ์ (Conscription) เป็นการบังคับบุคคลเพื่อปฏิบัติราชการหรือรัฐการบางกรณีของชาติที่เองสังกัด ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเป็นทหารมากที่สุด การเกณฑ์ทหารมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ และปัจจุบันยังคงอยู่ในบางประเทศ อย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์ ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และประเทศไทย สำหรับประเทศไทยใช้วิธีการเกณฑ์โดยการบังคับจับใบดำ ใบแดง ความสำคัญของการเกณฑ์ทหาร คือ สามารถสร้างแสนยานุภาพของกองทัพประเทศให้สอดคล้องไปกับยุทธวิธีในการรบของทหารราบที่ใช้จำนวนคนที่เป็นทหารจำนวนมากในการเข้ายึดครองพื้นที่ของข้าศึก กล่าวคือทหารราบที่มีหน้าที่เข้าดำเนินกลยุทธ์ในการรบเพื่อเข้ายึดพื้นที่และทำลายข้าศึก ตลอดจนเป็นแรงงานสำคัญใช้ทำงานภายในกองทัพ

2.2.2 ความหมายและความสำคัญของการจัดการกำลังสำรอง

กำลังสำรอง หมายถึง กำลังที่มีใช้กำลังประจำการเตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงคราม ประกาศกฎอัยการศึก ประกาศภาวะฉุกเฉิน หรือในขณะปฏิบัติด้วยการใช้กำลังขนาดใหญ่เพื่อปกป้องคุ้มครองเอกราชและอธิปไตยของชาติ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การจัดการกำลังสำรอง (Army Reserve) หมายถึง การจัดการกองกำลัง ได้แก่ พลที่มีใช้กองกำลังประจำการให้มีการเตรียมไว้สำหรับใช้ในยามสงครามยามประเทศประกาศกฎอัยการศึก ยามประกาศภาวะฉุกเฉินหรือในยามปฏิบัติการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่ เพื่อปกป้องคุ้มครองรักษาเอกราชและอธิปไตยของชาติ หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ โดยประเทศที่โดดเด่นในเรื่องการจัดการกำลังสำรองและการเกณฑ์ทหาร คือ ประเทศอิสราเอล ซึ่งสามารถระดมพลได้ทันทีพร้อมรบ

2.2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองโดยสมัครใจ

2.2.3.1 ทฤษฎีสัญญาประชาคม¹ หมายถึงตามหลักกฎหมายธรรมชาติ มีลักษณะเป็นสำนึกของจริยธรรมที่ผู้ปกครองควรตระหนักถึงสิทธิบางประการที่ผู้อยู่ใต้ปกครอง (ประชาคม) ได้ยอมสละไป (อาจเรียกได้ว่ายอมอยู่ใต้อำนาจของผู้ปกครอง) เพื่อความปลอดภัยของ

¹ ชาญุโชติ ชมพูนุช, “พัฒนาการและการพัฒนาประชาสังคม,”

http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=424:2556-06-10-05-19-41&catid=4:2557-06-25-06-55-40&Itemid=23.url (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

ตนในสิทธิและเสรีภาพที่ยังคงเหลืออยู่ แนวคิดเช่นนี้เองที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบอบ
ประชาธิปไตย โดยตรรกะจากสำนึกจริยธรรมดังกล่าว หากมองในมุมกลับกันก็หมายความว่า อำนาจ
แท้จริงของผู้ปกครองนั้นมาจากประชาชนนั่นเอง ดังนั้นประชาชนควรจะเป็นผู้ใช้สิทธิของตนเลือก
ผู้ปกครองขึ้นมา และในการนี้วิธีที่เหมาะสมก็คือการใช้เสียงข้างมากในการตัดสิน

ทฤษฎีสัญญาประชาคมนั้น ถือเป็นการนำเสนอความคิดที่อธิบายถึง
ความชอบธรรมใหม่เกี่ยวกับที่มาของอำนาจรัฐจากเดิมที่เชื่อกันโดยทั่วไปว่าผู้ปกครอง ซึ่งก็คือกษัตริย์
มีความชอบธรรมในการใช้อำนาจปกครองที่ได้รับมาจากพระเจ้าที่เรียกว่า อำนาจเทวสิทธิ์ (Divine
Right) อำนาจจากสวรรค์นี้ผู้ปกครองได้รับผ่านมาจากศาสนจักร ตามความเชื่อแบบเดิมนี้อำนาจของ
อาณาจักรและอำนาจของศาสนจักรจึงเป็นอันเดียวกัน แต่อำนาจรัฐตามแนวคิดของนักปรัชญากลุ่ม
สัญญาประชาคมนั้นเสนอขึ้นมาใหม่ อ้างที่มาของอำนาจรัฐว่าเกิดจากการยินยอมพร้อมใจกันของมนุษย์
ในสังคมมาตกลงจัดระเบียบการอยู่ร่วมกันด้วยการมอบอำนาจให้ผู้นำทำหน้าที่แทนตนในนามของ
ส่วนรวม นักปรัชญาทั้งสามคนให้เหตุผลแตกต่างกันในการอธิบายถึงความจำเป็นที่มนุษย์ยินยอมมา
อยู่ร่วมกันเป็นสังคมและยอมมอบอำนาจให้ผู้อื่นปกครอง โดยนักทฤษฎีแต่ละคนมีคำอธิบายอ้างถึง
พื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ในแง่มุมที่ต่างกัน แต่ที่มีทัศนะเหมือนกันคือธรรมชาติของมนุษย์เป็น
เหตุแห่งการทำข้อตกลงยินยอมในการจัดตั้งและมอบอำนาจให้ผู้นำมีนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

โทมัส ฮอบส์ (มีชีวิตอยู่ในช่วง ค.ศ.1588-1679) เสนอแนวคิดที่ท้าทาย
อำนาจของศาสนจักรที่เชื่อว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างมนุษย์และกฎต่างๆ รวมทั้งมอบเทวสิทธิ์ให้แก่กษัตริย์
เป็นผู้ปกครองแต่ฮอบส์มีแนวคิดที่สังคมและรัฐบาลไม่ได้ถูกบวชหรือสร้างขึ้นโดยพระเจ้าหรือ
ธรรมชาติ หากแต่มนุษย์เองมีความจำเป็นต้องสร้างรัฐขึ้นอย่างไม่เป็นธรรมชาติ เพราะโดยธรรมชาติ
มนุษย์เป็นสัตว์ที่เห็นแก่ตัว ละโมภ อยู่ไม่สุข และไม่มั่นคง พฤติกรรมของมนุษย์ถูกผลักดันไปโดย
ตัณหาของตนและพยายามใช้เหตุผลที่จะทำทุกอย่างเพื่อความอยู่รอดและความมั่นคงของตนเอง การ
ป้องกันตัวที่ดีที่สุดคือ การโจมตีก่อน ทำให้เกิดการแย่งชิงและสงคราม ภาวะทางธรรมชาติของมนุษย์
ก็คือสงคราม ชีวิตมนุษย์จึงอยู่อย่างโหดร้าย ยากไร้ และอายุสั้น ในภาวะธรรมชาติมนุษย์มีความเท่า
เทียมกันทั้งในความสามารถของร่างกายและสติปัญญา ความเสมอภาคที่สำคัญที่สุดคือ ความเท่า
เทียมในการประหารกัน เพราะความกังวลสูงสุดของมนุษย์คือ การปกป้องรักษาตนเอง ความ
เสมอภาคด้วยความสามารถนำไปสู่ความเสมอภาคด้านความหวังและการแข่งขันซึ่งเกิดจากความโลภ
ของมนุษย์ ความเป็นศัตรูกันโดยธรรมชาติของมนุษย์จึงเกิดขึ้น² ฮอบส์มีความเห็นว่า ความกลัวตาย
ความปรารถนา และความหวัง ได้นำมนุษย์ไปสู่สันติสุขโดยขึ้นนำให้มีกฎหมายสำหรับใช้ชีวิตร่วมกันอย่าง

² เรื่องเดียวกัน, 10.

สันติ มนุษย์จึงเริ่มสร้างเงื่อนไขให้เกิดสันติภาพ มนุษย์แต่ละคนควรจะเต็มใจสละสิทธิของตนที่มีต่อสิ่ง
 ทั้งปวง การยินยอมสละสิทธิร่วมกันนี้เรียกว่าสัญญาประชาคม (Social Contract) ประชาชนสังคม
 เกิดขึ้นได้โดยสัญญาประชาคม โดยที่แต่ละคนมีพันธะผูกพันกับตนเองด้วย มนุษย์ร่วมกันทำสัญญาว่า
 จะไม่ขัดแย้งคำสั่งของตัวบุคคลหรือคณะบุคคลที่พวกเขายอมรับว่ามีอำนาจในองค์อธิปัตย์
 (Sovereign) ของพวกเขา มนุษย์ต้องยอมสละสิทธิที่จะปกป้องตัวเองและตกลงให้องค์อธิปัตย์ ผู้มี
 อำนาจใช้สิทธินี้แทนปัจเจกชน องค์อธิปัตย์จึงทำหน้าที่เป็นตัวแทนของมนุษย์ทุกคนเพื่อปกป้องไม่ให้
 เกิดความขัดแย้ง การแย่งชิง และการประหัตประหารกัน ปัจเจกชนต้องเชื่อฟังรัฐและมีเสรีภาพได้
 เท่าที่องค์อธิปัตย์จะอนุญาต ปัจเจกชนจะกบฏต่อรัฐได้ถ้าองค์อธิปัตย์ทำลายสิทธิทางธรรมชาติในการ
 ปกป้องตนเองของปัจเจกชน เช่น การฆ่าหรือทำร้ายพวกเขา ฮอบส์มีชีวิตอยู่ในช่วงที่สถานการณ์
 ทางการเมืองของอังกฤษที่ต้องประสานรอยร้าวระหว่างกษัตริย์กับรัฐสภาได้เสนอความเห็นไว้ว่าน่าจะ
 มอบอำนาจการปกครองให้กษัตริย์มีอำนาจสมบูรณ์อำนาจอธิปไตยเพียงคนเดียวทำหน้าที่ในการใช้
 องค์อธิปัตย์

จอห์น ล็อก (มีชีวิตอยู่ในช่วง ค.ศ.1632-1704) มีทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติ
 ของมนุษย์ต่างจาก ฮอบส์ โดยล็อกมองว่ามนุษย์มีเหตุผลและจิตสำนึกที่จะแยกความถูกผิดได้ ภาวะ
 ธรรมชาติของมนุษย์มีความสมบูรณ์และมีเสรีภาพเต็มที่ที่จะจัดการกับชีวิตของตนเองตามแนวทางที่
 เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่มนุษย์มีอิสระจากการแทรกแซงจากคนอื่น อย่างไรก็ตามมนุษย์ก็ไม่ได้มีอิสระที่
 จะทำอะไรก็ได้ตามความพึงพอใจของตนทุกประการ ในภาวะธรรมชาติเป็นช่วงก่อนมีสังคมการเมือง
 (pre-political) เป็นภาวะที่ไม่มีองค์อำนาจ (authority) หรือรัฐบาลที่จะลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมาย
 (เพราะเป็นสภาก็ยังไม่มีกฎหมาย) แต่มันไม่ใช่ภาวะที่จะปล่อยให้สิทธิของคนอื่น สภามนุษย์มีกฎ
 แห่งธรรมชาติปกครองอยู่ซึ่งผูกพันทุกคนไว้ ทุกคนมีความเท่าเทียมที่จะถูกปกครองหรือผูกมัดโดย
 กฎแห่งธรรมชาติในทัศนะของล็อกมองว่ากฎแห่งธรรมชาติถือว่าเป็นพื้นฐานของศีลธรรมที่พระเจ้า
 ประทานมาให้ด้วยคำบัญชา มนุษย์เราจะต้องไม่ทำอันตรายชีวิต เสรีภาพ และทรัพย์สินของคนอื่น
 เราถูกห้ามโดยกฎธรรมชาตินี้ให้ทำอันตรายคนอื่น ภาวะแห่งธรรมชาติจึงเป็นภาวะที่มีเสรีภาพและ
 สันติภาพ ภาวะตามธรรมชาติจึงไม่ใช่ภาวะสงครามตามความเห็นของ ฮอบส์ แต่ก็สามารถพัฒนาไปสู่
 การเกิดสงครามได้³ เมื่อมนุษย์ทำร้ายคนอื่น ภาวะสงครามเริ่มขึ้นเมื่อคนหนึ่งประกาศสงครามกับอีก
 คนหนึ่ง โดยการขโมยทรัพย์สินหรือโดยความพยายามที่จะให้คนอื่นเป็นทาส ด้วยเหตุที่ว่าภาวะ
 ธรรมชาติไม่มีอำนาจแห่งสังคมการเมืองที่มนุษย์จะใช้เป็นช่องทางเรียกร้องความยุติธรรม และด้วย
 เหตุที่ภาวะธรรมชาติดอมให้มนุษย์ปกป้องชีวิตตนเองได้ ดังนั้นเพื่อสันติภาพมนุษย์จึงต้องสละภาวะ

³ เรื่องเดียวกัน, 12-13.

ธรรมชาติออกไป โดยมาทำสัญญาประชาคมร่วมกันเพื่อสร้างรัฐบาลของชาวประชา (civil government) ขึ้นเพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการสร้างสังคมการเมืองขึ้นมาจากเจตจำนงร่วมที่มีฐานะเป็นองค์อธิปัตย์ มนุษย์ได้สร้างองค์ทางการเมืองขึ้นมา (body politic) เป็นรัฐบาลที่ผ่านการยินยอมตามข้อตกลงของมนุษย์ มนุษย์ได้รับของสามสิ่งที่ไม่มีในภาวะธรรมชาติแต่ได้จากการทำสัญญาร่วมกัน คืออำนาจทางกฎหมาย (นิติบัญญัติ) อำนาจการพิจารณาโทษผู้ทำผิด (ตุลาการ) และอำนาจในการนำกฎหมายไปบังคับใช้ (บริหาร) มนุษย์แต่ละคนจึงยอมมอบตนเองให้กับอำนาจทั้งสามนี้เพื่อปกป้องตนเองและลงโทษผู้ละเมิดกฎแห่งธรรมชาติ และยอมมอบอำนาจนี้ให้กับรัฐบาลที่ได้สร้างขึ้นมาโดยผ่านการทำข้อตกลง ลือคมีความเห็นว่าเป็นเป้าหมายปลายทางของการอยู่ร่วมกันก็เพื่อพิทักษ์ความมั่นคงของชีวิต เสรีภาพ และความอยู่ดีมีสุขโดยทั่วไปของมนุษย์ อย่างไรก็ตามลือคเห็นว่าข้อตกลงที่ทำสัญญากับรัฐบาลนี้สามารถทำลายลงได้ เมื่อมนุษย์มีเหตุผลในการต่อต้านอำนาจของรัฐบาลได้ เมื่อผู้ปกครองทำตัวเป็นทรราช เช่นทำลายระบบกฎหมายและปฏิเสธความสามารถของประชาชนในการออกกฎหมายเพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สุดท้ายทรราชได้นำตัวเองเข้าสู่สงครามกับประชาชน ดังนั้นประชาชนมีสิทธิที่จะปกป้องตนเองตามภาวะธรรมชาติ เหมือนเมื่อก่อนจะตกลงสร้างสังคมขึ้นมา กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เมื่อรัฐบาลไม่ปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ทรราชกลับทำตัวเป็นปรปักษ์กับผลประโยชน์ของประชาชน ประชาชนมีสิทธิที่จะต่อต้านอำนาจผู้ปกครองโดยล้มสัญญาประชาคม แล้วเข้าสู่กระบวนการสร้างสังคมการเมืองขึ้นมาใหม่

ฌ็อง ฌักส์ รูสโซ (มีชีวิตอยู่ระหว่าง ค.ศ.1712-1778) ได้พรรณานาระบวนการทางประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติตั้งแต่เริ่มต้นที่อยู่ในภาวะธรรมชาติจนกระทั่งก้าวหน้าสู่ความเป็นประชาสังคม (Civil Society) รูสโซมีความเห็นว่าตามภาวะแห่งธรรมชาติมนุษย์อยู่ในภาวะสันติภาพและเป็นช่วงที่มีคุณธรรมสูงสุด (Quixotic time) มีชีวิตเรียบง่าย และโดดเดี่ยว ความต้องการเล็กน้อยๆ สามารถหามาสร้างความพอใจได้อย่างสบายๆตามที่ได้ในธรรมชาติ เพราะธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีประชากรไม่มาก จึงไม่มีการแข่งขันแย่งชิง มนุษย์ไม่ค่อยสนใจพฤติกรรมของกันและกัน เหตุผลที่จะนำไปสู่ความกลัวและความขัดแย้งมีน้อยมาก มนุษย์อยู่กันอย่างเรียบง่ายและมีศีลธรรมอันบริสุทธิ์ ทำให้มนุษย์มีความเมตตาสงสารต่อผู้อื่น จึงไม่มีเหตุผลให้มนุษย์ต้องทำร้ายผู้อื่น แต่เมื่อเวลาผ่านไปมนุษย์ได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลง มีประชากรเพิ่มมากขึ้น วิธีการหาความพึงพอใจของมนุษย์ก็เปลี่ยนไปด้วย มนุษย์ค่อยๆมาอยู่รวมกันเป็นครอบครัวและชุมชน พร้อมกับมีการคิดค้นและประดิษฐ์สิ่งต่างๆขึ้น เพื่อใช้ชีวิตได้ง่ายขึ้นทำให้มนุษย์มีเวลาว่างที่จะครุ่นคิดเปรียบเทียบตนเองกับคนอื่น ๆ อันเป็นผลมาจากค่านิยมสาธารณะ (public value) เมื่อมีการเปรียบเทียบกันทำให้เกิดความละอายขายหน้าและความรู้สึกอิจฉาซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการดูถูกเหยียดหยามและความหยิ่งยโส ตามแนวคิดของรูสโซสิ่งสำคัญที่ทำให้มนุษย์ไม่มีความเรียบง่ายอีก

ต่อไปก็คือ การมีสมบัติส่วนตัว ทำให้มนุษย์เปลี่ยนจากภาวะอันบริสุทธิ์ไปสู่ลักษณะที่มีความโลภ การแข่งขัน ความทะนงตน ความไม่เท่าเทียมกัน และความชั่วร้าย มนุษย์จึงหลุดหายไปจากภาวะแห่งธรรมชาติการมีทรัพย์สินส่วนตัวนำไปสู่สภาพความไม่ยุติธรรม บางคนสะสมทรัพย์สินมากขึ้น ขณะที่คนอื่น ๆ ถูกบังคับให้ทำงานเพื่อสร้างทรัพย์สินให้คนอื่น พัฒนาการของชนชั้นทางสังคมก็เริ่มต้นขึ้น ผู้มีทรัพย์สินได้แสดงเจตนาออกมาว่า มันจะเป็นประโยชน์ต่อพวกเขาหากถ้าสังคมได้สร้างรัฐบาลขึ้นมาเพื่อปกป้องทรัพย์สินของปัจเจกชนจากการลักขโมยและจากการใช้กำลังบังคับเอาทรัพย์สินของคนอื่น ดังนั้นสังคมจึงตกลงกันจัดตั้งรัฐบาลขึ้นมาโดยการทำสัญญา ซึ่งอ้างเหตุผลว่าจะเป็นการรับประกันความเท่าเทียมกันและปกป้องทุกคน เป็นการสร้างรัฐบาลขึ้นมาโดยการทำสัญญาประชาคมเป็นข้อตกลงว่า มนุษย์จะมีเสรีภาพและอยู่ร่วมกันอย่างไร โดยไม่ยอมให้มีการใช้กำลังและมีการบีบบังคับจากคนอื่น รูโซยืนยันว่าสามารถทำได้โดยการทำให้เจตจำนงเฉพาะตนเป็นเจตจำนงร่วม (general will) ด้วยการทำข้อตกลงกับคนอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมและมีเสรีภาพที่จะแสดงเจตจำนง มนุษย์จึงยอมสละทั้งสิทธิและเสรีภาพที่มีอยู่ตามธรรมชาติ การยินยอมมอบตนเองให้กับเจตจำนงร่วมที่มนุษย์ได้สร้างองค์กรหรือกายใหม่ขึ้นมาเป็นกายร่วม (collective body) สมมุติกันขึ้นมาว่าเปรียบเสมือนกับเป็นบุคคลหรือกายใหม่เรียกว่า องค์กรอภิปไตย มนุษย์จึงมีพันธะต่อเจตจำนงร่วม ตามความเห็นของรูโซ่ คนเราไม่สามารถถ่ายโอนเจตจำนงของตนให้กับคนอื่นได้ (เหมือนดังที่ทำกันในระบบประชาธิปไตยแบบตัวแทน) การแสดงเจตจำนงเฉพาะตนเพื่อแปลงมาเป็นเจตจำนงร่วมนั้น รูโซ่เห็นว่าพลเมืองทุกคนต้องมาร่วมกันพิจารณาตัดสินอย่างเห็นพ้องต้องกันเป็นมติมหาชนว่าจะอยู่ร่วมกันอย่างไร ควรออกกฎหมายอะไรบ้าง ดังนั้นพลเมืองต้องหมั่นรวมตัวประชุมกันอย่างสม่ำเสมอ ตามนัยนี้ก็คือประชาธิปไตยทางตรงที่เหมาะสมกับรัฐขนาดเล็กที่ผู้คนรู้จักตัวตนว่าใครเป็นใคร

2.2.3.2 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่⁴ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดความกระวนกระวาย หรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้วมนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ ความพึงพอใจตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านจิตวิทยา คือความรู้สึกของผู้ที่มารับการบริการตามประสบการณ์ที่ได้รับ จากการเข้าไปติดต่อขอรับบริการนั้น ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก รัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีต่อบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับผลตอบแทนของความต้องการ ทั้งด้านวัตถุ

⁴ สุจินดา สวัสดิ์, “ศึกษาความพึงพอใจในการเข้ารับบริการฝึกของนักศึกษาวิชาทหาร โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขา วิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.), 12-15.

และด้านจิตใจ ความพึงพอใจเป็นเรื่องเกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าและสิ่งจูงใจ ซึ่งปรากฏออกมาทางพฤติกรรม โดยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำกิจกรรมต่างๆของบุคคล⁵

เดวิส มีความเห็นว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้คุลยภาคในร่างกาย เมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าวได้แล้วมนุษย์ได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ

วิลลิสทิส ทรียงกูร กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นการให้ค่าความรู้สึกของคนเราที่สัมพันธ์กับโลกทัศน์ที่เกี่ยวกับความหมายของสภาพแวดล้อม ค่าความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมจะแตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกดี เลว พอใจ ไม่พอใจ สนใจ ไม่สนใจ เป็นต้น

ทิพพิน แมคคอคมิค กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ต้องอยู่บนความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic Need) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด กับผลสัมฤทธิ์และสิ่งจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

วรุณ กล่าวว่า ทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งที่สามารถใช้แทนกันได้ ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นความไม่พอใจนั่นเอง

ชรีณี เดชจินดา กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง หรือบรรลุความมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง

โวลแมน กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเราได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Wants) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

หลุย จำปาเทศ กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะมีความสุข สังกัดได้จากสายตา คำพูด และการแสดงออก

จ้านง สมประสงค์ ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การเพิ่มความสนใจงานมากขึ้น และเพิ่มผลงานการผลิตให้สูงขึ้น ส่วนไม่พอใจในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การลดความสนใจงานให้

⁵ เรื่องเดียวกัน, 13.

น้อยลง สร้างความท้อถอยในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานผลิตตกต่ำลง และเพิ่มจำนวนการออกจากงานให้สูงขึ้น

โยเดอร์ และคณะ ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เมื่องานนั้นได้ให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ

ทวิพงษ์ หินคำ ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความชอบของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งสามารถลดความตึงเครียด และตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งนั้น

ธนิยา ปัญญาแก้ว ได้ให้ความหมายว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจะเกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ ความสำเร็จ การยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้อยู่ต่ำกว่า จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากว่างานนั้นมีความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยกย่องผู้ปฏิบัติงานแล้ว พวกเขาจะพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก

วิทย์ เทียงบูรณธรรม ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า หมายถึง ความพอใจ การทำให้พอใจ ความสนใจ ความสนใจ ความตั้งใจ ความตั้งใจ การชดเชย การไถ่บาป การแก้แค้น สิ่งที่ชดเชย

วิรุฬ พรรณเทวี ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งหนึ่ง สิ่งใดอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมาก และได้รับการยกย่องหรือตอบสนองอย่างดี จะมีความพึงพอใจมากแต่ในทางตรงกันข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พอใจเป็นอย่างยิ่ง เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจว่าจะมีมากหรือน้อย

กาญจนา อรุณสุขรุจี กล่าวว่า ความพึงพอใจของมนุษย์ เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นเป็นรูปเป็นร่างได้ การที่เราจะทราบว่าบุคคลมีความพึงพอใจหรือไม่ สามารถสังเกตโดยการแสดงออกที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน และต้องมีสิ่งเร้าที่ตรงต่อความต้องการของบุคคล จึงจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นการสร้างสิ่งเร้าจึงเป็นแรงจูงใจของบุคคลนั้นให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น

Phillip B. Appllewhite ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า หมายถึง เป็นความสุข ความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นความสุขความสบายที่เกิดจากการเข้าร่วม ได้รู้ได้เห็นในกิจกรรมนั้นๆ

Benjamin B. Wolman ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าหมายถึง
 ท่าทีทั่วไปที่เป็นผลมาจากท่าทีที่มีต่อสิ่งต่างๆ 3 ประการ คือ

- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล
- 3) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

Risser กล่าวว่าความพึงพอใจของคนแต่ละคนเกิดจากการได้รับ
 ประสบการณ์ หรือบรรลุในสิ่งที่คาดหวัง

Campbell กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกภายในที่แต่ละคน
 เปรียบเทียบระหว่างความคิดเห็นต่อสภาพการณ์ที่อยากให้เป็นหรือคาดหวัง หรือรู้สึกว่าจะ
 ได้รับ ผลที่ได้จะเป็นความพึงพอใจเป็นการตัดสินของแต่ละบุคคล

Donabedian ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หมายถึงผู้บริการประสบ
 ความสำเร็จในการทำให้สมดุระหว่างสิ่งที่ผู้รับบริการให้ค่ากับการคาดหวังของผู้รับบริการ และ
 ประสบการณ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวัง จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปความหมายของ
 ความพึงพอใจได้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจต่อ
 สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ หรือเป็นความรู้สึกที่พอใจที่ทำให้เกิดความชอบ ความสบายใจ และเป็น
 ความรู้สึกที่บรรลุถึงความต้องการ

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล
 ซึ่งมักจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงข้ามกัน
 หากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

2.3 ระบบการจัดการกำลังพลสำรองของต่างประเทศ

มาตรการที่เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังพลสำรองแบ่งออกเป็น 2
 กลุ่มประเทศ คือ ประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหารเป็นหลัก ได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ประเทศ
 สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และประเทศที่ยกเลิกระบบการเกณฑ์ทหารและเปลี่ยนมาใช้ระบบการจัดการ
 กำลังสำรองด้วยความสมัครใจแทน ได้แก่ ประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี
 และประเทศออสเตรเลีย

2.3.1 ประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหาร

กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหารสามารถแบ่งออกได้ ดังต่อไปนี้

2.3.1.1 ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า สาธารณรัฐสิงคโปร์ เป็นนครรัฐสมัยใหม่และเป็นประเทศเกาะที่มีขนาดเล็กที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ตั้งอยู่นอกปลายทิศใต้ของคาบสมุทรมลายูและอยู่เหนือเส้นศูนย์สูตร 137 กิโลเมตร ดินแดนของประเทศประกอบด้วยเกาะหลักรูปสี่เหลี่ยมขนมเปียกปูน ซึ่งมักเรียกว่า เกาะสิงคโปร์ในภาษาอังกฤษ และเกาะอูจง ในภาษามลายู และเกาะที่เล็กกว่ามากอีกกว่า 60 เกาะ ดินแดนของประเทศขยายอย่างต่อเนื่อง โดยการแปรสภาพที่ดิน หมู่เกาะมีการตั้งถิ่นฐานในคริสต์ศตวรรษที่ 2 และต่อมาเป็นของจักรวรรดิท้องถิ่นต่างๆ สิงคโปร์สมัยใหม่ก่อตั้งใน ค.ศ. 1819 โดยเซอร์สแตมฟอร์ด ราฟเฟิลส์ เป็นสถานีการค้าของบริษัทอินเดียตะวันออกโดยการอนุญาตจากรัฐสุลต่านยะฮอร์ อังกฤษได้อธิปไตยเหนือเกาะใน ค.ศ. 1824 และสิงคโปร์กลายเป็นหนึ่งในนิคมช่องแคบอังกฤษใน ค.ศ. 1826 หลังถูกจักรวรรดิญี่ปุ่นยึดครองระหว่างสงครามโลกครั้งที่สอง สิงคโปร์ได้รับเอกราชจากสหราชอาณาจักรใน ค.ศ. 1963 และเข้าร่วมกับอดีตดินแดนของอังกฤษอื่น เพื่อตั้งประเทศมาเลเซีย แต่สุดท้ายตั้งเป็นประเทศเอกราชแยกต่างหากจากมาเลเซีย นับแต่นั้นประเทศสิงคโปร์พัฒนาอย่างรวดเร็วจนได้รับการรับรองว่าเป็นหนึ่งใน “สี่เสือแห่งเอเชีย”

เนื่องด้วยประเทศสิงคโปร์มีขนาดเล็ก จึงอาจถูกคุกคามได้ง่าย จึงจำเป็นต้องรักษาความมั่นคงของรัฐให้ได้มากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการเกณฑ์ทหารเพื่อปกป้องอธิปไตยของประเทศมากกว่าการคำนึงถึงเรื่องสิทธิมนุษยชนของคนในประเทศ ประกอบกับสิงคโปร์มิได้ออกเสียงรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จึงไม่จำเป็นต้องผูกพันที่จะคำนึงถึงเรื่องการขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด

1) ระบบการเกณฑ์ ใช้กฎหมายบังคับ โดยบังคับผู้ชายทุกคนต้องเป็นทหาร และผู้หญิงเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันประเทศ ดังนั้นชายอายุ 18 ปีบริบูรณ์ ต้องรับใช้ชาติแบบใดแบบหนึ่ง ได้แก่ ทหารประจำการ สมาชิกกองกำลังป้องกันประชาชน หรือสมาชิกหน่วยระวังเหตุ หรือ ตำรวจพิเศษ การเข้ารับราชการทหาร หมายถึง ผู้ที่ถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการ 2 ปี แล้วปลดเป็นกำลังพลทหารกองหนุน จนถึงอายุ 34 ปี นายทหารประทวนกองหนุน เข้ารับราชการ 2 ปี 6 เดือน หลังจากหน่วยงานนั้นจะปลดเป็นทหารประทวนกองหนุนจนกระทั่งอายุ 34 ปี สำหรับผู้ที่ไม่ถูกเรียกเกณฑ์เป็นทหารประจำการ จะต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ดังนี้ กองกำลังป้องกันประเทศ หน่วยระวังเหตุ หรือฝ่ายตำรวจพิเศษ โดยไม่ต้องอยู่ที่หน่วยเต็มเวลายานทหาร สัญญาบัตรกองหนุน คัดเลือกจากนายทหารประทวนกองหนุน โดยมีคุณสมบัติครบถ้วนตามกำหนด

2) ระบบควบคุมกำลังพลสำรอง หน่วยบรรจุกำลังเป็นผู้ควบคุมกำลังพลสำรองในบัญชีบรรจุกำลัง เตรียมหมายเรียกพลพร้อมส่งได้ทันทีแล้วใส่หีบเก็บไว้ โดยแบ่งพื้นที่ควบคุมเป็น 23 พื้นที่ (ประเทศมีพื้นที่เล็กประมาณ 542 ตารางกิโลเมตร) ในพื้นที่ควบคุม มีศูนย์รวบรวม

กำลังพลสำรองประมาณ 10 ถึง 20 หน่วย มีเจ้าหน้าที่ประจำการ (15 ถึง 20 คน) เพื่อเตรียมการในทางธุรการให้เรียบร้อย และ การควบคุมลงไปถึงตำบล ทุกตำบลมีหัวหน้ากลุ่มรับผิดชอบกำลังพลสำรองประมาณ 20 – 30 คน

3) ระบบการเรียกหรือระดมพล ตั้งความมุ่งหมายให้กำลังพลสำรองพร้อมรบ ณ ที่ตั้งหน่วย ภายใน 30 ชั่วโมง วิธีระดมพลมี 2 วิธี คือ แบบไม่เปิดเผย และแบบเปิดเผย

4) ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง เข้ารับการฝึกทบทวนปีละไม่น้อยกว่า 21 วัน ในห้วงปีแรก จะเข้ารับการฝึก 14 – 21 วัน 1 ครั้ง และเรียกพลเพื่อตรวจสอบ 1 ครั้ง ในระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วย 13 ปี จะแบ่งการฝึกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ฝึกระดับบุคคล เบื้องต้นหรือฝึกตามตำแหน่งหน้าที่ 4 ปี การฝึกระดับสูงหรือฝึกเป็นหน่วย มีระยะเวลา 9 ปี ผู้บัญชาการหน่วยตั้งแต่ ผบ.พันขึ้นไปและฝ่ายอำนวยการ ถูกเรียกฝึกเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้ง กำลังพลสำรองเมื่อครบวาระ 13 ปีจะไม่ถูกเรียกอีก แต่เป็นกำลังพลเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตราได้ทันทีการฝึกระดับกองพัน ความมุ่งหมายในเรื่องผู้นำหน่วยให้สามารถควบคุมการยุทธอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกระดับกรมและกองทัพในที่ตั้งปกติ 3 วัน ภาคสนาม 5 วัน โดยทำการฝึกพร้อมกันทั้ง 1 กองพันหนุน และ 2 กองพันโครง

5) ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง เนื่องจากเป็นประเทศเล็กมีประชากร 3 ล้านคนเศษ ฐานะเศรษฐกิจดี จึงมีนโยบายป้องกันตนเอง โดยหน่วงเวลาเข้าศึกให้มากที่สุดจนกว่าจะได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกประเทศ (เครื่องจักรภาพ) กำลัง 3 กองพล เป็นกำลังประจำการ 1 กองพล กำลังพลสำรอง 2 กองพล มี 1 กองพลน้อยยานเกราะ เป็นกำลังประจำการหน่วยสนับสนุนการรบต่างๆ 17 กองพัน เป็นกำลังพลสำรอง การบรรจุอยู่ในระบบกำลังสำรองพลทหาร และนายทหารประทวนกองหนุน อายุประมาณ 34 ปี เมื่อฝึกครบวาระ 13 ปี หลังจากนั้นเป็นกำลังสำรองเสริมให้กับหน่วยที่ขาดอัตรานายทหารสัญญาบัตรกองหนุนอายุประมาณ 40 ถึง 50 ปี (ตามชั้นยศ)

6) สิทธิและผลประโยชน์กำลังพลสำรองที่มีชื่อบรรจุในหน่วยและถูกเรียกเข้ารับการฝึกประจำปี จะได้รับสิทธิพิเศษในการบรรจุตำแหน่งงานในวงการผลิตเรือก่อนผู้อื่นระหว่างถูกเรียกพล รัฐบาลออกค่าฝึกงานให้เจ้าของกิจการหรือนายจ้างของกำลังพลสำรองเป็นเวลา 2 ปี ได้รับเบี้ยเลี้ยงระหว่างเข้ารับการเรียกพล

2.3.1.2 ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน)

ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ชาวจีนมากกว่า 1 ล้าน 5 แสนคน อพยพตามมาอยู่ที่เกาะสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ในยุคที่เหมาเจ๋อตงมีอำนาจเต็มที่ในจีนแผ่นดินใหญ่ ผู้นำของประเทศทั้งสองจีน คือผู้นำพรรคคอมมิวนิสต์กับผู้นำสาธารณรัฐจีนบนเกาะสาธารณรัฐจีน

(ไต้หวัน) แย่งกันเป็นกระบอกเสียงของประชาชนจีนในเวทีโลก ซึ่งประเทศไทยเคยให้การรับรองสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) แต่ไม่รับรองจีนแผ่นดินใหญ่ เนื่องจากอิทธิพลความคิดจากภัยคอมมิวนิสต์ ที่สหรัฐอเมริกาฝั่งหัวคนไทย แต่สุดท้ายเสียงของนานาประเทศส่วนใหญ่เกรงอิทธิพลของจีนแผ่นดินใหญ่ จึงให้การยอมรับจีนแผ่นดินใหญ่ โดยก่อนที่นายพลเจียง ไคเช็คจะถึงอสัญกรรมไม่กี่ปี สาธารณรัฐจีนซึ่งเป็นประเทศที่ร่วมก่อตั้งองค์การสหประชาชาติได้สูญเสียสมาชิกภาพในฐานะประเทศตัวแทนชาวจีนให้กับสาธารณรัฐประชาชนจีน ในปี พ.ศ. 2521 (ค.ศ. 1978) สหประชาชาติก็ประกาศรับรองจีนเดียวคือจีนแผ่นดินใหญ่และตัดสัมพันธ์ทางการเมืองกับสาธารณรัฐจีน ทั้งสหรัฐอเมริกาก็ได้ถอนการรับรองว่าสาธารณรัฐจีนมีฐานะเป็นรัฐ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) จึงกลายเป็นเพียงดินแดนที่จีนอ้างว่าเป็นส่วนหนึ่งของประเทศตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา

จากที่ได้กล่าวถึงประวัติประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ในข้างต้นสิ่งที่สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มีความกังวล คือกลัวการที่สาธารณรัฐประชาชนจีนจะรุกฮือบุกเข้าเกาะสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ซึ่งมีที่มาจากกรณีที่พรรคก๊กมินตั๋งนำโดยจอมพลเจียงไคเช็ค ต้องระหกระเหินหนีภัยมาจากการพ่ายแพ้ในการสู้รบกับพรรคคอมมิวนิสต์จีนในแผ่นดินใหญ่ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) จึงยังคงมีการใช้ระบบการเกณฑ์ทหารอยู่ โดยในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่โดดเด่นของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) คือ การที่นายกรัฐมนตรีเจียง อี้-ฮัว แถลงข่าวการปรับคณะรัฐมนตรีโดยระบุว่า นายเกา ฮัว-ฉู รัฐมนตรีกลาโหม ได้ลาออกจากตำแหน่ง โดยสาเหตุมาจากการที่กำลังพลสำรองของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) เสียชีวิตด้วยอาการของโรคลมแดด หรือ ฮีทสโตรก เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งอาจเกิดจากถูกบังคับให้ออกกำลังกายอย่างหนัก และมีข่าวว่ามีการถูกรุณกรรมรวมถึงการไม่ยอมให้เขาต็มน้ำในช่วงการฝึกด้วย การมีปัญหาขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาหลายครั้ง และถูกลงโทษกรณีนำสมาร์ทโฟนเข้าไปในค่ายทหาร⁶ จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาเรื่องสิทธิมนุษยชนของสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) กับเรื่องการเกณฑ์ทหารมีปัญหาคล้ายกับของประเทศไทย แต่เนื่องด้วยภัยสงครามที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) จึงมีความจำเป็นมากกว่าของไทยในเรื่องการเกณฑ์ทหาร ประกอบกับสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) มิได้ออกเสียงรับรองหลักการปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จึงไม่จำเป็นต้องผูกพัน และไม่จำเป็นต้องพิจารณาเรื่อง การขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด

⁶โอเคเนชั่น, “รัฐมนตรีกลาโหมสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) "ลาออก" หลังทหารเกณฑ์โดนบังคับฝึกหนักจนตาย.” <http://www.oknation.net/blog/inter/2013/07/30/entry-1>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559).

แต่เดิมสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) ตั้งใจต้องการสิ้นสุดการเกณฑ์ทหารในปี ค.ศ. 2014 และให้เปลี่ยนระบบเป็นกำลังอาสาสมัครทั้งหมด แต่เนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้งในกลุ่มผู้บริหารของประเทศสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) เองจึงยังคงมีการเกณฑ์ทหารอยู่ โดยการเกณฑ์ทหารเป็นไปตาม The Military Service Act of the Republic of China โดยเริ่มต้นมีผลบังคับเมื่อปี ค.ศ. 1933

โดยเพศชายที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 22 ปี ต้องเข้าทำการฝึกรับราชการทหารเป็นเวลา 24 เดือน ทั้งนี้เพศหญิงที่มีอายุระหว่าง 18 ถึง 19 ปี ก็ต้องเข้ารับการฝึกทหารเช่นเดียวกัน โดยปัจจุบันมีความพยายามแก้ไขกฎหมายให้ครอบคลุมถึงคนที่ถือสองสัญชาติด้วย ทั้งนี้ถ้าประชาชนสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) คนใดต้องการสละสัญชาติสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) หรือต้องการจะออกนอกประเทศต้องผ่านการทำหน้าที่เป็นทหารเสียก่อนจึงจะขอสละสัญชาติ หรือออกนอกประเทศได้ โดยกระบวนการในการระดมพล มีดังนี้ คือ อายุ 19 ปี ต้องไปรายงานที่สำนักงานเขตที่ตนอยู่ เพื่อประเมินเบื้องต้น และมีการประเมินเพื่อผ่อนผันโดยอิงกับผลการศึกษา ถ้าจบระดับปริญญาตรีขอได้ถึงอายุ 24 ปี ปริญญาโทอายุ 27 ปี และปริญญาเอก ถึงอายุ 30 ปี โดยการคัดเลือกเข้าประจำการใช้วิธีการจับสลาก คือ ทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ หรือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งกำกับตำรวจนำด้วยในเรื่องของสวัสดิการ คือ มีเครื่องแบบและเงินเดือนให้⁷

2.3.1.3 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้เป็นประเทศในเอเชียตะวันออก มีพื้นที่ครอบคลุมส่วนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี พรมแดนทางเหนือติดกับประเทศเกาหลีเหนือ เป็นประเทศในเอเชียตะวันออก มีพื้นที่ครอบคลุมส่วนใต้ของคาบสมุทรเกาหลี พรมแดนทางเหนือติดกับประเทศเกาหลีเหนือ มีประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้โดยมีทะเลญี่ปุ่นและช่องแคบเกาหลีกั้นไว้ ญี่ปุ่นตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้โดยมีทะเลญี่ปุ่นและช่องแคบเกาหลีกั้นไว้ โดยสาเหตุการแบ่งแยกเนื่องมาจากหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งประเทศมหาอำนาจสหรัฐอเมริกาและสหภาพโซเวียตได้ทำสงครามตัวแทนกัน โดยเกาหลีเหนืออยู่ภายใต้การสนับสนุนจากสหภาพโซเวียตและจีนแดง ในขณะที่เกาหลีใต้ได้รับการสนับสนุนจากสหรัฐอเมริกา⁸ ซึ่งปัจจุบันประเทศเกาหลีใต้มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ก้าวกระโดดเป็นอย่างมาก เมื่อเทียบกับประเทศไทย (ในอดีตไทยเคยส่งกำลังทหารในนาม

⁷ “Conscription question, getting an arc, and the 1985 rule,” <http://forumosa.com/taiwan/viewforum.php?f=115> (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2559).

⁸ เผ่าพงศ์ วีรรวมัน, *เผด็จการที่จากไป คิม จอง อิล อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของเกาหลีเหนือ*, (กรุงเทพมหานคร: นานาสำนักรพิมพ์, 2555), 6.

สหประชาชาติไปร่วมรบด้วย) ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับเกาหลีเหนือ ยังคงมีปัญหาเรื่องเศรษฐกิจภายในประเทศอันเนื่องมาจากระบอบการปกครองที่ผูกขาดอยู่กับกลุ่มตระกูล “คิม” ที่ใช้ความเป็นรัฐทหารในการปกครองประเทศ

วิธีการเกณฑ์ทหารของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้นั้น เพื่อเข้ารับรัฐกิจการถูกบังคับโดยบทที่สองมาตรา 39 ของรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐเกาหลีสำหรับประชาชนทุกคน กฎหมายการเกณฑ์ทหาร ในปัจจุบันได้ตราบังคับใช้ในปี 1965 แต่ใช้เฉพาะกับเพศชายอายุระหว่าง 18 และ 35 สำหรับเพศหญิงจะได้รับอนุญาตให้ลงทะเบียนเรียนในฐานะกำลังสำรอง⁹ เริ่มในปี 2010 จนมาปี 2011 ได้ห้ามมิให้ลูกครึ่งสัญชาติเกาหลีเข้าสู่กระบวนการเกณฑ์ทหารการเกณฑ์ทหารอยู่ภายใต้หน่วยงาน Military Manpower Administration. และบังคับให้รับราชการเป็นเวลาประมาณ 2 ปี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานทางทหารที่ตนเข้าสังกัด ถ้าเข้าสังกัดเหล่าทหารบกและนาวิกโยธิน จะใช้เวลา 21 เดือน กองทัพอากาศ 23 เดือน กองทัพอากาศ 24 เดือน ทั้งนี้เกาหลีได้มีการเกณฑ์ให้ไปเป็นข้าราชการทำงานด้านบริการสังคมและประชาชนด้วย นอกจากการเป็นทหารโดยจะมีระยะเวลายาวนานกว่าการเป็นทหาร คือ 24 เดือนถึง 36 เดือน ทั้งนี้มีการจ่ายค่าชดเชยให้กับการทำงาน

กล่าวโดยสรุป ในสาระสำคัญของกลุ่มประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหาร ได้แก่ สิงคโปร์ สาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) และประเทศสาธารณรัฐเกาหลีใต้ ประเทศดังกล่าวหาได้ออกเสียงรับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใดไม่ จึงไม่ต้องพิจารณาเรื่องการผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามหรือดำเนินการให้สอดคล้องในเรื่องสิทธิมนุษยชน ประกอบกับเหตุผลในข้อเท็จจริงที่ประเทศเหล่านี้ มีปัญหาเรื่องความมั่นคงร่วมด้วย ประเทศเหล่านี้จึงจำเป็นต้องใช้ระบบการเกณฑ์ทหาร กล่าวคือ บังคับพลเมืองของตนต้องรับราชการทหาร หรือช่วยงานของรัฐในด้านต่างๆ โดยมีการจัดสวัสดิการและเงินเดือนให้ ซึ่งประเทศเหล่านี้ก็มีระบบการจัดการกำลังสำรองร่วมด้วย คือนอกจากจะบังคับพลเมืองต้องเป็นทหารหรือ ข้าราชการอื่นๆ เมื่อทำงานถึงช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ ก็จะปลดและให้อยู่ในฐานะกำลังสำรองที่เตรียมความพร้อมเมื่อมีการระดมพลเสมอ ซึ่งกลุ่มประเทศเหล่านี้เหมือนกับระบบการเกณฑ์ทหารและจัดการกำลังสำรองของประเทศไทย แต่ข้อที่แตกต่างกัน คือ ของประเทศไทยใช้ระบบการจับสลาก ไม่ได้บังคับทุกคนเป็นทหารการให้ทุกคนเป็นทหารโดยไม่มีข้อยกเว้นสอดคล้องไปกับหลักความเสมอภาคมากกว่า เพราะทุกคนไม่มีสิทธิเลือก ทุกคนเท่าเทียมกันหมด

⁹ Jeremy Tsoi, Korean Military & Conscript Laws, “Presentation for HUMA 2420 York University 2014 regarding Korean military, history, soldiers and issues.” https://prezi.com/8xc7xt_k6u72/korean-military-conscription-laws/ (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559).

ไม่ว่าผู้ใดจะมีฐานะด้อยกว่า ดีกว่า ทุกคนต้องรับใช้ชาติหมดเปรียบเทียบกับระบบการคัดเลือกที่ใช้การจับสลาก แม้อาจพิจารณาในเรื่องความเสมอภาคได้ในประเด็นที่ชายไทยเมื่ออายุถึงเกณฑ์และมีคุณสมบัติที่จำต้องเข้ารับการคัดเลือกทหารเหมือนกัน แต่การจับสลากเป็นการแหวงอนาคตที่มีความไม่แน่นอน และด้วยระบบการเกณฑ์ทหารของไทย เปิดช่องให้เกิดการทุจริตได้ง่าย ในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่า เป็นการขัดต่อหลักความเสมอภาค เพราะความเสมอภาค แหวงอยู่บนโชคชะตาที่ตนไม่อาจคาดเดาได้ และการใช้ระบบการเกณฑ์โดยการจับสลาก อาจนำมาซึ่งความไม่สมัครใจของผู้ถูกคัดเลือก และเมื่ออะไรที่ไม่ได้มาจากความสมัครใจ ความตั้งใจในการเป็นทหารก็ย่อมน้อยตามไปด้วย ซึ่งในสถานการณ์ของประเทศไทยตอนนี้ มิได้มีปัญหาความมั่นคงในเรื่องการสงครามกับประเทศเพื่อนบ้าน มีเพียงแต่ความมั่นคงในประเทศ และรูปแบบของภัยต่อความมั่นคงเปลี่ยนไปเป็นสงครามนอกแบบ ที่ใช้การทำจิตวิทยามวลชน และวินาศกรรม ทักษะของทหารในการแก้ปัญหาต้องผ่านการฝึกปฏิบัติเป็นอย่างดี เพื่อแก้ปัญหาภัยที่กระทบต่อความมั่นคงภายใน ซึ่งบุคลากรที่มาจากความสมัครใจย่อมที่จะเสียสละและทำหน้าที่ได้ดีกว่า การบังคับบุคคลมาทำหน้าที่

2.3.2 ประเทศที่ใช้ระบบการจัดการกำลังพลสำรองโดยสมัครใจ

กลุ่มประเทศที่ใช้ระบบการเกณฑ์ทหารใช้การจัดการกำลังสำรองสามารถแบ่งออกได้ดังต่อไปนี้

2.3.2.1 ประเทศอังกฤษ

สมัยช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศอังกฤษโดยรัฐสภาได้ตรากฎหมาย Military Training Act ออกมาใช้บังคับในการฝึกพลเมืองของประเทศให้มีความพร้อมในการทำสงคราม แต่เมื่อสงครามโลกสิ้นสุดลง กฎหมายฉบับนี้ได้ถูก National Service (Armed Forces) Act มาทำหน้าที่แทนแต่ยังคงสาระสำคัญภายใต้ Military Training Act อยู่เช่นเดิมสังเกตได้ว่ารูปแบบการบัญญัติกฎหมายของอังกฤษมีความคล้ายคลึงกับของประเทศไทย ที่มีกฎหมายกำหนดหลักสูตรวิชาทหารด้วย ประเทศอังกฤษเป็นประเทศที่ใช้นิติวิธีแบบ Common Law ไม่มีการบัญญัติรัฐธรรมนูญไว้เป็นลายลักษณ์อักษร การจำกัดสิทธิและเสรีภาพจึงต้องผ่านรัฐสภาซึ่งเป็นตัวแทนตัวแทนของประชาชนเสียก่อน¹⁰ ซึ่งในเรื่องสิทธิมนุษยชนกับการจัดการกำลังสำรองของประเทศอังกฤษ ประเทศอังกฤษให้ความเคารพในสิทธิของผู้อื่นเป็นอย่างมาก ดังนั้นในเรื่อง การเกณฑ์ทหารหลังจากที่สงครามโลกสิ้นสุดลง ประมาณช่วงปี ค.ศ. 1945 ประเทศอังกฤษก็ยกเลิกระบบเกณฑ์ทหาร และ

¹⁰ สุนัย มโนมัยอุดม, *ระบบกฎหมายอังกฤษ (English Legal System)*, (กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), 13 – 14.

เปลี่ยนมาใช้ระบบอาสาสมัครแทน กล่าวคือ อาศัยความยินยอมของพลเมืองของประเทศตนเป็นที่ตั้ง แทนการบังคับ เว้นแต่ประเทศเบอร์มิวด้า ซึ่งเป็นรัฐในเครือจักรภพอังกฤษยังคงมีระบบการเกณฑ์ทหารอยู่ ซึ่งมีได้อยู่ในการควบคุมทางด้านการทหารโดยตรงจากอังกฤษ ทั้งนี้ประเทศอังกฤษได้ออกเสียงให้การสนับสนุนปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน¹¹ การเลิกการเกณฑ์ทหารจึงเป็นการคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาฯ ดังคำ คำปรารภ (Preamble) มีสาระสำคัญว่า โดยที่การยอมรับนับถือเกียรติศักดิ์ประจำตัว และสิทธิเท่าเทียมกันและโอนมิได้ของบรรดาสมาชิกทั้งหลายแห่งครอบครัวมนุษยเป็นหลักรวมเหตุแห่งอิสรภาพ และความยุติธรรม และสันติภาพในโลก จากประโยชน์ของคำปรารภนี้ ต้องเข้าใจแต่เบื้องต้นว่า เราจะต้องยอมรับหรือเข้าใจตรงกันก่อนว่า มนุษย์ทุกคนนั้นมีเกียรติศักดิ์ประจำตัว กล่าวคือ มนุษย์ทุกคน มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ มีเกียรติในตัวของตัวเอง ทุกคนเท่ากันและเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะเป็เด็กที่เพิ่งเกิด เป็นชาย หรือ เป็นหญิง เป็นหนุ่มสาว หรือ คนชรา ไม่ว่าจะร่างกายจะสมบูรณ์หรือไม่ “ทุกคนที่สิทธิเท่าเทียมกัน” การเกณฑ์ทหารของประเทศอังกฤษถูกยกเลิกไปภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประมาณช่วงปี ค.ศ. 1945 ประเทศอังกฤษก็ยกเลิกระบบเกณฑ์ทหาร และเปลี่ยนมาใช้ระบบอาสาสมัครแทน กล่าวคือ ใช้ระบบการจัดการกำลังสำรอง การจัดการกำลังสำรองของประเทศอังกฤษ แยกเป็น 2 กลุ่ม ด้วยกัน คือ¹²

1) กำลังสำรองอาสาสมัคร (Volunteer Reserves) จะได้แก่ กองรักษาดินแดน(Territorial Army-TA) โดยจะแบ่งระดับเป็น พลทหารกองหนุน TA กลุ่ม A/B ซึ่งมีการจัดกำลังของหน่วยตั้งแต่ระดับกองพันถึงหมวด รับสมัครจากพลเรือนในพื้นที่ ฝึกเบื้องต้น 15 วันในที่ตั้งอย่างต่อเนื่องและนอกอีก 16 วัน และ หน่วยชำนาญการพิเศษ ที่จะรับสมัครจากอาสาสมัครพลเรือนที่มีทักษะทางทหาร ฝึกเบื้องต้น 15 วันต่อเนื่องในพื้นที่และ 4 วันนอกที่ตั้ง การได้มาซึ่งนายทหารถ้าเป็นนายทหารประทวนกองหนุน (TA กลุ่ม A/B) จะได้มาจากการคัดเลือกพลทหารกองหนุน โดยสำเร็จหลักสูตรที่กำหนด กรณีนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน (TA กลุ่ม A/B) จะได้มาจาก นักศึกษาวิชาทหารในมหาวิทยาลัย หรือที่เรียกว่า Officer Training Corps (OTC) มีอยู่ทั้งสิ้น 19 หน่วย โดยบรรจุในหน่วยกำลังสำรองรักษาดินแดน (TA) หน่วยรับการบรรจุ (Central Volunteer Headquarters – CVHQ)

¹¹ วิบูล ขยันกิจ, “การพัฒนากระบวนการผลิตกำลังพลสำรอง ประเภทพลทหาร: ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์, 2544), 220.

¹² เรื่องเดียวกัน, 220-222.

2) กำลังสำรองบุคคล (Individual Reserve) กำลังสำรองบุคคลมาจากพลทหารกองหนุนที่ได้มาจากพลทหารที่ปลดจากประจำการ ซึ่งอยู่ในราชการไม่ครบกำหนดและต้องอยู่ในสถานะ Regular Reserve Section A จนครบ 12 ปี นายทหารประทวนกองหนุนได้มาจากกำลังพลประจำการไม่ครบกำหนดและจะต้องอยู่ในสถานะ Regular Reserve Section A จนครบ 12 ปี เช่นกัน สำหรับกรณีนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน (Regular Army Reserve of Officer) (RARO) นั้นจะได้รับการโอนมาจาก Regular Army, TA และ กรมทหารไอริช (Royal Irish Regiment) กรณีปลดจาก Regular Reserve section A และจะเป็น Long Term Reserve (LTR) จนถึงอายุ 45 ปี LTR คือ กำลังพลสำรองที่ปลดจากประจำการ และ Army Pensioners คือ กำลังพลสำรองที่เกษียณอายุราชการ และรับบำนาญจากกองทัพจะเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้จนถึงอายุ 60 ปี ระบบการฝึกกำลังสำรองบุคคล ฝึกเบื้องต้น 15 วัน ฝึกภาคสนาม 16 วัน ฝึกตามวงรอบประจำปี โดยถ้าเป็นกำลังสำรองรักษาดินแดน (TA) หน่วยอิสระ จะฝึกประจำปีในที่ตั้งอย่างน้อย 12 วัน (ไม่ต่อเนื่อง) และฝึกภาคสนาม 15 วัน (ต่อเนื่อง) หน่วยชำนาญการพิเศษ ฝึกประจำปีในที่ตั้ง 15 วัน (ต่อเนื่อง) และฝึกภาคสนามทั้งหมด 4 วัน สำหรับกำลังสำรองบุคคล Regular Reserve ฝึกประจำปี 15 วัน Longterm Reserve (LTR) ปกติไม่เรียกฝึก Army Pensioners ไม่เรียกฝึก และสุดท้ายฝึกศึกษาตามแนวทางรับราชการตามความสมัครใจของแต่ละคน ระบบการบรรจุและการใช้ กองกำลังรักษาดินแดน (TA) ทำหน้าที่เป็นกองหนุนทั่วไป (General Reserve) ของฝ่ายอำนวยการ กองทัพบกบรรจุกำลังพลประจำการไว้ในหน่วยส่วนหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ทางธุรการ และมีลูกจ้างอีกส่วนหนึ่ง ทำหน้าที่บำรุงรักษายุทโธปกรณ์ของหน่วย จัดตั้งศูนย์ระดมพล รับผิดชอบ ระดมพลในเขตพื้นที่ แจกจ่ายเครื่องแบบ และเอกสารระดมพลไว้ตั้งแต่ยามปกติ สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรองประเทศอังกฤษ กำลังพลสำรองมีสิทธิสมัครเข้ารับราชการครั้งแรกเป็นระยะเวลา 3 ปี และอาจสมัครต่อไป ครั้งละ 2-4 ปี และในระหว่างการฝึกจะได้รับเงินค่าตอบแทนประจำวัน ค่าเดินทางและเงินโบนัส

2.3.2.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีประวัติศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสงครามและการทหารตลอดมานับตั้งแต่ก่อตั้งประเทศ เริ่มด้วยสงครามปฏิวัติขอแยกตัวออกจากการเป็นรัฐอาณานิคมของประเทศสหราชอาณาจักร ซึ่งได้มีการรับสมัครชายหนุ่มและแรงงานมากมาย ตลอดจนทาสผิวสีมาร่วมเป็นทหาร โดยแลกกับการได้มาซึ่งสิทธิพลเมือง ต่อมาคือ สงครามกลางเมือง (The American Civil War) (สงครามทาส) ระหว่างปี ค.ศ. 1861- 1865 สาเหตุของการเกิดสงครามกลางเมืองปัญหาเรื่องทาสเป็นสาเหตุให้เกิดสงครามกลางเมือง ในขณะนั้นการเกณฑ์ทหารเกิดขึ้นในช่วงสงครามกลางเมืองอเมริกาโดยฝ่าย Union Army ตามพระราชบัญญัติ Enrollment Act ปี ค.ศ. 1863 นั้นอนุญาต

ให้มีการจ้างบุคคลอื่นเข้ารับราชการทหารแทนได้ ทำให้เกิดความไม่พอใจกันในหมู่สาธารณชน และเกิดเหตุการณ์ความวุ่นวายขึ้น¹³ ซึ่งในที่สุดฝ่ายเหนือที่นำโดยลินคอร์นก็ได้มีการรับสมัครทหารชาวผิวสีมาร่วมรบกับคนขาวในช่วงท้ายๆ ของสงคราม และมหาสงครามทั้ง 2 ครั้งก็ได้มีการอาสาชายหนุ่มพลเมืองอเมริกันไปรบทั้งในยุโรปและสมรภูมิแปซิฟิก การส่งทหารเกณฑ์ไปสู้รบในสมรภูมิต่างชาติที่ไม่เกี่ยวข้องกันมาตมภูมิของตนเองเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันอย่างมากในหลายประเทศ เช่น ในช่วงสงครามโลกครั้งที่หนึ่งได้มีการถกเถียงเรื่องการเกณฑ์ทหารกันอย่างแพร่หลายใน แคนาดา ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศที่มีได้อยู่ในขอบเขตของสงคราม แต่ได้ส่งทหารไปร่วมรบ

ระบบกฎหมายของสหรัฐอเมริกาได้แนวคิดมาจากกฎหมายอังกฤษในลักษณะรูปแบบ Common Law โดยมีกฎหมายใน 2 ระดับ คือ ระดับพันธรัฐ ซึ่งจะเป็กฎหมายกลางของประเทศและกฎหมายระดับมลรัฐ อันเป็นกฎหมายที่แต่ละรัฐภายใต้พันธรัฐจะออกกฎหมายมาบังคับใช้ด้วยตนเอง¹⁴ ทั้งนี้ในเรื่องการจัดการกำลังสำรองของสหรัฐอเมริกาจะอยู่ในการกำกับโดยพันธรัฐ ซึ่งในเรื่องสิทธิมนุษยชนกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองของประเทศอเมริกาเหมือนกับประเทศอังกฤษ อเมริกาให้ความเคารพในสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลอย่างมาก อันเนื่องมาจากผลพวงทางประวัติศาสตร์ในการก่อตั้งชาติ สวัสดิการที่ให้แก่ทหารอาชีพสูงมาก จึงทำให้เมื่อประเทศมิได้เข้าสู่สงครามสหรัฐอเมริกาจึงลดงบประมาณทางทหารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกำลังพล ดังจะเห็นได้จากก่อนมีสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่สหรัฐอเมริกา มีทหารประจำการน้อยมาก แต่มีนายพลทหาร (สัญญาบัตร) ที่พร้อมจะสร้างกองทัพให้เข้าสู่สงครามได้ อย่างเช่น นายพลแพตตัน เป็นต้น ตลอดจนอาวุธสงครามที่ใช้ในการรบความปลอดภัยของทหารผู้ใช้อาวุธเป็นปัจจัยหนึ่งของกองทัพอเมริกัน ซึ่งจะต่างกับญี่ปุ่นซึ่งเป็นประเทศคู่สงครามกับอเมริกาในแปซิฟิก ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงความปลอดภัยของทหารเท่าที่ควร ดังนั้นในเรื่องสิทธิมนุษยชน การเกณฑ์ทหารของอเมริกาจึงเป็นเรื่องถ้าไม่จำเป็นต่อความมั่นคงของประเทศอเมริกาจะหลีกเลี่ยงการเกณฑ์ทหาร และตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1937 ได้มีการเสนอร่างกฎหมายเรื่องการเกณฑ์ทหารขึ้นมาใหม่ แต่ประธานาธิบดีนิกสันไม่เห็นด้วยจึงยุติไป ประเทศอเมริกายกเลิกการเกณฑ์ทหารแล้ว นับแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติพอมาสงครามเวียดนามก็ใช้วิธีการอาสาสมัครมาเป็นทหารแทน (กล่าวคือ ใช้ระบบการจัดการกำลังสำรอง) แต่ทั้งนี้กฎหมายได้

¹³ สฤณี อาชวา, *ความยุติธรรม (JUSTICE)*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Openworlds, 2554), 109 – 112.

¹⁴ ดวงจิตต์ กำประเสริฐ, *กฎหมายแองโกลอเมริกาเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2554), 7 – 14.

กำหนดให้ประชาชนอายุครบ 18 ปี บริบูรณ์ ต้องไปขึ้นทะเบียนไว้ นับว่าเป็นการควบคุมกำลังสำรองวิธีหนึ่ง¹⁵

1) กำลังรบหลักของสหรัฐอเมริกา (TOTAL FORCE) ประกอบด้วยกำลัง 2 ส่วนคือ กำลังประจำการและกำลังสำรองซึ่งยังแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทอีก คือ RESERVE และ NATIONAL GUARD โดยพลทหารกองหนุน รับจากชายหรือหญิงซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน เข้ารับการฝึกขั้นต้น (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อสำเร็จการฝึกจะได้รับการแต่งตั้งเป็นพลทหารนายทหารประทวนกองหนุน ได้จากพลทหารกองหนุนซึ่งเติบโตขึ้นไปตามแนวทางการที่ กำหนด จนถึงยศ จ่าสิบเอก สำหรับนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้จากแหล่งผลิต 2 แห่งด้วยกัน คือ นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตร OFFICER CANDIDATE SCHOOL (OCS)¹⁶ ซึ่งมีการสอนในทุกรัฐใช้เวลาศึกษา 2 ปี และหลักสูตร RESERVE OFFICERS TRAINING CORPS (ROTC)¹⁷ ใช้เวลาศึกษา 2-4 ปี

ถ้าใช้เกณฑ์การปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพลสำรอง จะแยกบทบาทได้เป็น 3 กองพล คือ กำลังพลสำรองพร้อมรบซึ่งจะรับจากกำลังพลสำรองอาสาสมัครโดยมีระยะเวลาเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ 8 ปี กำลังพลสำรองประเภทนี้ บรรจุอยู่ในหน่วยทหารกองหนุน(Reserve) และหน่วยรักษาดินแดน (National Guard) สามารถเรียกเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที แบ่งเป็นกำลังพลสำรองประจำหน่วยและกำลังพลสำรองพร้อมรบ¹⁸

ประเภทบุคคลกำลังพลสำรองเตรียมพร้อม ได้แก่ กำลังพลสำรองพร้อมรบที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบ 8 ปี มีปัญหาส่วนตัวไม่สามารถเข้ารับการฝึกตามแผนได้ขอเปลี่ยนประเภทเป็นกำลังพลสำรองประเภทนี้ หากจะใช้ต้องเรียกเข้ามารับการฝึกทบพวในระยะหนึ่งจึงจะออกปฏิบัติ

¹⁵ วิบูล ชัยนิกิจ, “การพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ประเภทพลทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.), 210 – 214.

¹⁶ “OFFICER CANDIDATE SCHOOL,” <http://www.goarmy.com/ocs.html>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2559).

¹⁷ “ROTC Overview,” <http://www.military.com/ROTC>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2559).

¹⁸ “What is the US national guard and when is it called up?” <http://www.theguardian.com/world/2014/aug/18/what-is-national-guard-ferguson-missouri> (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2559).

หน้าที่ได้ และสุดท้าย กำลังพลสำรองนอกประจำการ ได้แก่ กำลังพลสำรองที่ปฏิบัติหน้าที่ครบตามสัญญา ขอลาออกแต่ยังมีความรู้ความสามารถบางอย่างที่เป็นประโยชน์ โดยควบคุมระยะเวลาเป็น 3 ชั้น จนถึงอายุ 60 ปี

2) การควบคุม หน่วยจะติดต่อกับกำลังพลของหน่วยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยเน้นหนักไปที่กำลังพลสำรองพร้อมรบประเภทประจำหน่วยและได้นำเครื่องคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาใช้อย่างกว้างขวาง

3) ระบบการเรียกพลหรือระดมพล ในยามปกติเป็นการเรียกพลเข้ารับการฝึกตามตารางกำหนดเวลา ส่วนใหญ่ไม่มีปัญหา เพราะใช้การอาสาสมัครและทำสัญญา หน่วยเป็นผู้เรียกเข้ารับการฝึกตามเวลา อย่างไรก็ตาม หากกำลังพลสำรองไม่มารายงานตัว จะมีมาตรการดำเนินการจากเขาไปหาหนักจนถึงขั้นลงโทษตามกฎหมาย เนื่องจากเป็นประเทศใหญ่ห่างไกลจากภัยสงคราม และนโยบายป้องกันประเทศโดยรอบนอกประเทศเป็นหลักมีเวลาในการเตรียมการนานพอสมควร จึงไม่ได้กำหนดเวลาระดมพลไว้แน่นอน การระดมพลจะกระทำในยามฉุกเฉินออกเป็นกฎหมายบังคับ โดยรัฐสภา หรือประธานาธิบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งการโดยมีระดับของการระดมพลและห้วงเวลาต่างกัน จากการระดมพลโดย ประธานาธิบดี, การระดมพลเป็นส่วน, การระดมพลตามอัตราเต็ม จนถึงการระดมพลเต็มขนาดในที่สุด

4) ระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง กำลังพลสำรองจะได้รับการฝึกอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งการฝึกออกเป็น การฝึกขั้นต้น สำหรับบุคคลที่ไม่เคยเป็นทหารมาก่อน (ชาย 12 สัปดาห์, หญิง 8 สัปดาห์) เมื่อจบการฝึกจึงจะเริ่มปฏิบัติงานที่หน่วย การฝึกประจำหน่วย ในวงรอบ 1 ปีกำลังพลสำรองต้องฝึกกับหน่วยโดยฝึกรวม 48 ครั้ง ครั้งละ 4 ชั่วโมง เฉพาะวันเสาร์-อาทิตย์ (วันละ 2 ชั่วโมง) เท่ากับปีละ 24 วัน และฝึกประจำปี 2 สัปดาห์ โดยเป็นการฝึกภาคสนาม

สรุป กำลังพลสำรองประจำหน่วยทุกนายจะเข้ารับการฝึกปีละ 38 วัน หรือมีเวลาฝึกเป็น 1 ใน 6 ของกำลังประจำการ

5) สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง ประเทศสหรัฐอเมริกา สิทธิและผลประโยชน์จะได้มาจาก 2 แห่ง คือจาก รัฐบาลกลาง และจากมลรัฐ สิทธิและผลประโยชน์จากรัฐบาลกลาง ยศ พลฯ-พล.ท. สามารถเลื่อนยศได้ถึง พล.ท.(ตำแหน่ง ผบ.พล.หรือเทียบเท่า) ผู้ร่วมโครงการ OCS และ ROTC ได้รับทุนการศึกษา,ได้เครดิตเข้ามหาวิทยาลัยหรือได้รับเบี้ยเลี้ยง ได้สิทธิการรักษาพยาบาล,การใช้ร้านค้าสวัสดิการทั้งตัวเองและครอบครัวรับราชการครบตามสัญญา ได้รับโบนัส รับราชการครบ 20 ปี ได้รับบำนาญ ผู้บรรจุในตำแหน่งพิเศษ เช่น นักบิน, แพทย์ จะได้รับเงิน

ค่าตอบแทนพิเศษ ได้รับการแจกจ่ายเครื่องแต่งกาย เช่นเดียวกับกำลังประจำการ¹⁹ สิทธิและผลประโยชน์ที่ได้จากมลรัฐ (ไม่เหมือนกันทุกมลรัฐ) ยกเว้นภาษีต่อใบอนุญาตขับขี่รถยนต์ การศึกษาเพิ่มเติม การประกันชีวิต ตามวงเงินที่กำหนด การลดหย่อนภาษีในระหว่างถูกระดมพล และออกปฏิบัติหน้าที่ เป็นกฎหมายที่หน่วยงานเดิมไม่ว่าภาครัฐบาลและภาคเอกชนต้องสงวนตำแหน่งไว้ให้ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและองค์การต่าง ๆ ภาคเอกชน ซึ่งจัดตั้งขึ้นมาสำหรับกิจการกำลังสำรองอีกมากมาย รวมทั้งภาครัฐบาลตั้งแต่ระดับรัฐสภาจนถึงประชาชนอย่างยิ่ง

2.3.2.3 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นประเทศที่มีการปกครองแบบสหพันธ์ สาธารณรัฐแบบมีรัฐธรรมนูญ และรัฐสภา ระบบการปกครองของเยอรมนีมีพื้นฐานจากเอกสารรัฐธรรมนูญในปี พ.ศ. 2492 ซึ่งเรียกว่า “กฎหมายพื้นฐาน” (Grundgesetz) เป็นความตั้งใจที่จะถูกแทนที่โดยรัฐธรรมนูญเมื่อเยอรมนีได้รวมเป็นรัฐเดี่ยว การแก้ไขกฎหมายพื้นฐานจะต้องใช้เสียงมากกว่าสองในสามของสมาชิกทั้งสองสภา มาตราที่เกี่ยวข้องกับสิทธิพื้นฐาน การแยกอำนาจ โครงสร้างสหพันธ์ และสิทธิในการต่อต้านความพยายามล้มล้างรัฐธรรมนูญนั้นคงอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถแก้ไขได้ ชื่อ Grundgesetz ยังคงใช้หลังการรวมประเทศเยอรมนี ประเทศเยอรมนี เป็นการรวมตัวของรัฐทั้งหมด 16 รัฐ ประเทศนี้มีระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเชิงเสรีภาพและรัฐสวัสดิการ มีเมืองหลวงและเมืองใหญ่ของประเทศคือเบอร์ลิน เยอรมนีมีประชากรประมาณ 80 ล้านคนและเป็นประเทศที่มีความหนาแน่นประชากรสูงสุดแห่งหนึ่ง เยอรมนีเป็นหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้งสหภาพยุโรปและยังก่อตั้งสหภาพการเงินกับสมาชิกในสหภาพยุโรปอีก 17 ประเทศ โดยใช้ชื่อว่ายูโรโซน เยอรมนีเป็นสมาชิกของกลุ่ม UNO, OECD, NATO, G7 และ G20 เยอรมนีเป็นประเทศที่มีอิทธิพลต่อประเทศอื่นๆในยุโรปและเป็นประเทศที่มีความสามารถที่จะแข่งขันในระดับโลก หากวัดจากผลผลิตมวลรวมภายในประเทศแบบปกติแล้ว เยอรมนีเป็นเศรษฐกิจที่ใหญ่ที่สุดในยุโรปและใหญ่เป็นอันดับสี่ของโลก ในปี 2012 เป็นประเทศที่มีการนำเข้าส่งออกมากที่สุดเป็นอันดับสาม ดัชนีการพัฒนามนุษย์ถือว่าสูงมาก ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินการในเรื่องการจัดการกำลังสำรอง

โดยสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีใช้วิธีการจัดการกำลังสำรอง ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ระบบการผลิตกำลังพลสำรองของประเทศเยอรมนี มีการจำแนก กำลังสำรองออกเป็น 3 ประเภท คือ พลทหารกองหนุน แต่เดิมใช้การเกณฑ์ทหารตามระบบบังคับ

¹⁹ “Benefits What you get,” <http://www.nationalguard.com/benefits>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2559).

เช่นเดียวกับไทย ชายเยอรมันอายุ 18 ปีบริบูรณ์จะถูกเรียกเกณฑ์เข้ารับราชการในกองประจำการ 15 เดือนแล้วปลดเป็นกองหนุน แต่เมื่อปี ค.ศ. 2001 ถูกยกเลิกไป ภายใต้งื่อนไขว่าถ้าเกิดเหตุการณ์ไม่สงบสามารถกลับมาใช้ระบบเกณฑ์ทหารได้อีกครั้ง นายทหารประทวนกองหนุน คัดเลือกจากทหารกองประจำการโดยผ่านหลักสูตรที่กำหนดและทำการฝึกศึกษาต่อประมาณ 6 เดือน นายทหารสัญญาบัตรกองหนุนคัดเลือกจากนายทหารประทวนเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรที่กำหนดประมาณ 6 ถึง 7 เดือน

2) ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง โดย การใช้กฎหมาย, ระเบียบ, ข้อบังคับ และคำสั่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารของหน่วยปกครองพื้นที่ และกองทัพพบด้วยการประสานและช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายพลเรือนของกระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งกำลังพลสำรองเป็น 3 ประเภท ได้แก่ กำลังพลสำรองพร้อมรบ คือทหารกองประจำการที่ปลดประจำการ 1 ปี กำลังพลสำรองเตรียมพร้อม คือ ทหารที่ปลดประจำการแล้ว 6 – 8 ปี และกำลังพลสำรองทั่วไป คือทหารกองหนุนที่มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์

3) ระบบการเรียกพลหรือระดมพล เนื่องจากเป็นประเทศในกลุ่มนาโต้ ที่เผชิญหน้ากับภัยคุกคามต่างๆ จึงใช้ยุทธศาสตร์ตั้งรับในเขตหน้า จำเป็นต้องใช้ระบบกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ สามารถระดมสรรพกำลังเพื่อป้องกันประเทศได้อย่างรวดเร็วและทันเวลา ดังนั้นในยามฉุกเฉินสามารถเรียกพลให้พร้อมรบได้ในเวลา 72 ชั่วโมง หน่วย จังหวัดทหารบก เป็นหน่วยดำเนินการเรียกพล โดยมีมณฑลทหารบก และจังหวัดทหารบกพร้อมรับผิดชอบ แบ่งพื้นที่ระดมพลออกเป็น 9 ภาค ทั่วประเทศ ในยามปกติใช้การออกคำสั่งล่วงหน้าเป็นรหัสก่อนประมาณ 6 เดือน ในยามสงครามหรือฉุกเฉิน จะใช้ประกาศระดมโดยมีรหัสที่สอดคล้องกับแบบของการระดมพลที่กำหนดไว้ (ประมาณ 8 แบบ) โดยกำลังพลสำรองจะไปรายตัวที่ศูนย์รับพลซึ่งเป็นสถานีรวมพล ตามวัน เวลาที่กำหนดการเรียกพลหรือระดมพล จะเรียกอะไหล่ไว้ 10% รวมเรียก 110%

4) ระบบการศึกษากำลังพลสำรองการฝึกจะกระทำเป็นบุคคลและหน่วย (ระดับกองร้อย) ฝึกเป็นบุคคลปีละ 28 วัน ฝึกการระดมพลเป็นหน่วย 6 ถึง 12 วัน ฝึกความพร้อมรบระยะเวลา 3 วัน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า ฝึกระดมทรัพยากร ระยะเวลา 3 วัน โดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้า การฝึกระดับกองพัน ไม่กระทำทุกปี เนื่องจากงบประมาณจำกัด ใช้เวลาฝึก 12 วันการฝึกระดับสูงกว่ากองพัน กระทำในลักษณะการฝึกปัญหาที่บังคับการ กำลังพลสำรองจะได้รับการฝึกตลอดระยะเวลาที่เป็นกำลังพลสำรองของหน่วยหรือจนกว่าจะพ้นราชการ

5) ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง กำลังประจำการ (กองทัพภาคสนาม) จะบรรจุกำลังพลประจำการ ประมาณ 30% ที่เหลือบรรจุกำลังพลสำรอง กำลังกองทัพภาค จะบรรจุกำลังประจำการให้กับกองพลน้อยเก็บรักษายุทธโปกรณ์ระหว่าง 18 – 85% และสำหรับกอง

พลน้อยป้องกันภายในบรรจุกำลังประจำการประมาณ 10% กำหนดใช้กำลังประจำการและกำลังพลสำรองลดหลั่นตามลำดับจากเขตหลังไปเขตหน้า เช่น ในเขตหน้า บรรจุกำลังประจำการประมาณ 90 % และในเขตหลังบรรจุกำลังประจำการ 10% และสามารถขยายกำลัง เป็น 3 เท่า (ประมาณ 1 ล้านคน ในยามสงคราม)

6) สิทธิและผลประโยชน์ของกำลังพลสำรอง เยอรมัน ได้รับการเลื่อนยศ, เลื่อนฐานะตามผลการศึกษาและผลการปฏิบัติงานโดยมีประสบการณ์ในห้วงเวลาเป็นมูลฐานในการพิจารณาและ ได้รับเบี้ยเลี้ยงในห้วงเวลาที่เข้าทำการฝึกในอัตราเบี้ยเลี้ยงสนาม

2.3.2.4 ประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลีย (Australia) หรือชื่อทางการเรียกว่าเครือรัฐออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) เป็นประเทศซึ่งประกอบด้วยแผ่นดินหลักของทวีปออสเตรเลีย, เกาะแทสมเนีย และเกาะอื่นๆ ในมหาสมุทรอินเดีย แปซิฟิก และมหาสมุทรใต้ มันเป็นประเทศที่ใหญ่เป็นอันดับหกของโลกเมื่อนับพื้นที่ทั้งหมด เมื่อวันที่ 1 มกราคม 1901 รวมเป็นหกอาณานิคมถูกตั้งขึ้นเป็นสหพันธ์, รวมตัวกันเป็นเครือรัฐออสเตรเลีย. ตั้งแต่นั้นมา ออสเตรเลียยังคงรักษาระบบการเมืองเสรีนิยมประชาธิปไตยที่มั่นคง ที่ทำหน้าที่เป็นรัฐสภาประชาธิปไตยของรัฐบาลกลางและพระมหากษัตริย์ตามรัฐธรรมนูญ สหพันธ์ประกอบด้วยหกรัฐ และอีกหลายพื้นที่ ออสเตรเลียเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และเป็นหนึ่งในประเทศที่ร่ำรวยที่สุดในโลกที่มีเศรษฐกิจใหญ่ที่สุดเป็นอันดับที่ 12 ของโลก ในปี 2012 ออสเตรเลียมีรายได้ต่อหัวที่สูงที่สุดอันดับห้าของโลก

โดยประเทศออสเตรเลียใช้วิธีการจัดการกำลังสำรอง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) ระบบการจัดการกำลังสำรองของประเทศออสเตรเลียใช้ระบบอาสาสมัคร โดยจะแยกเป็น 3 กลุ่มได้แก่

กลุ่มที่ 1 พลทหารกองหนุน จะทำการฝึกทั่วประเทศ เป็นการฝึกขั้นพื้นฐาน ของแต่ละคน โดยรับกำลังพลสำรองระหว่างอายุ 17 – 24 ปี

กลุ่มที่ 2 นายทหารประทวนกองหนุน จะคัดเลือกจากกำลังพลสำรองประเภทพลทหารที่มีผลการปฏิบัติงานดี สามารถเลื่อนยศได้ถึงนายดาบ โดยมีระยะเวลา มีการศึกษาตามแนวทางรับราชการตามโรงเรียนเหล่าและหน่วยฝึกอื่นๆ ในพื้นที่ และ

กลุ่มที่ 3 นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน ได้มาจาก 2 แหล่ง คือ เข้ามาโดยตรง เฉพาะกำลังพลสำรองของเหล่าพิเศษ เช่น แพทย์ หรือ นักกฎหมาย ซึ่งก่อนบรรจุต้องทำการอบรมเป็นเวลา 14 วัน และได้มาจากหน่วยฝึกนักเรียนทหาร หรือ กรมฝึกมหาวิทยาลัย (University Regiment) ระยะเวลาศึกษา 3 ปี ซึ่งมีอยู่ 8 แห่งทั่วประเทศ

2) ระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

มณฑลทหารบกต่างๆ ทั่วประเทศ 7 มณฑล มีหน้าที่ควบคุมกำลังพลสำรองในพื้นที่ โดยมีการแบ่งออกเป็น Active Army Reserve ซึ่งจะคล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองพร้อมรบ Inactive Army Reserve คล้ายคลึงกับกำลังพลสำรองทั่วไปของประเทศไทย (นักศึกษาวิชาทหาร) โดยหน่วยทหารที่มีกำลังพลสำรองบรรจุอยู่เป็นผู้ควบคุมกำลังพลของตนโดยใกล้ชิดอย่างต่อเนื่อง และบัญชีบรรจุกำลังพลมีการปรับให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา²⁰

3) ระบบการเรียกพลหรือระดมพล

เนื่องจากออสเตรเลีย ลักษณะพื้นที่เป็นเกาะขนาดใหญ่ห่างไกลจากภัยคุกคาม และไม่มีสถานการณ์เร่งด่วนในการป้องกันประเทศเหมือนประเทศอื่น จึงมีเวลาเตรียมการมากและไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการระดมพล ทั้งนี้กระทรวงกลาโหมได้กำหนดให้กองทัพออสเตรเลียดำเนินการในเรื่องระดมพลและมีแผนขยายกำลังยามสงครามอย่างมีระบบเป็นขั้นเป็นตอน ในการระดมพลออกเป็นกฎหมายบังคับเรียกเกณฑ์ พลเรือนเข้าเป็นทหารและเกณฑ์พลเรือนอุดหนุนรัฐราชการทหาร

4) ระบบการฝึกกำลังพลสำรอง

มีสถานที่ฝึกกำลังพลสำรองทั่วประเทศ ประมาณ 259 แห่ง โดยใช้เวลาในวันหยุด ประกอบด้วยการฝึก ในระดับบุคคลและเป็นหน่วย รวมฝึกปีละประมาณ 26 วัน แยกเป็นการฝึกภาคสนาม ประมาณ 14 วัน ต่อเนื่องกัน การฝึกเวลากลางคืน และการฝึกกับกองกำลังประจำการเป็นครั้งคราว

5) ระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง

ประกอบด้วยกำลังประจำการ และกำลังพลสำรอง โดยมีกำลังพลสำรองประมาณ 3 ใน 4 ของกำลังทหารบกเต็มอัตราศึก กองทัพบกแบบเต็มอัตราศึก มี 3 กองพล ประกอบด้วยกองพล 1 ประจำการ ส่วนกองพลที่ 2 และ 3 เป็นกองพลที่ประกอบด้วยกำลังพลสำรองเกือบทั้งหมด คิดเป็น 90% ซึ่งเป็นกำลังพลสำรอง โดยในกองพลที่ 2 และ 3 มีพลประจำการที่เรียกว่า Cadre Staff จำนวนหนึ่งเพื่อช่วยเหลือให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเรียบร้อย

6) สิทธิประโยชน์ของกำลังพลสำรอง

²⁰ “Standby Reserve,” <http://www.army.gov.au/Army-life/Army-careers/Directorate-of-Projects-and-Standby-Reserve-Management/Standby-Reserve>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2559).

ได้รับเบี้ยเลี้ยงในช่วงที่เข้ารับการศึกษาหรือเรียกเข้าประจำการตามชั้นยศ นั้นๆ โดยได้ประมาณ 85% ของกำลังประจำการ ได้รับสิทธิค่าเดินทาง ค่าพาหนะแบบเหมาจ่าย ค่าเช่าที่พักชั่วคราวระหว่างเข้ารับการศึกษา ได้รับการแจกจ่ายเครื่องแต่งกายเช่นเดียวกับทหารประจำการ ปฏิบัติงานนอกประเทศได้รับสิทธิเช่นเดียวกับประจำการ กำลังพลสำรองพร้อมรบ ได้รับการลดหย่อนภาษีรายได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นตามแนวทางรัฐการ นายทหารประทวนถึง นายดาบ นายทหารสัญญาบัตรถึง พลตรี²¹

2.4 มาตรการที่เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทย

การศึกษาประวัติศาสตร์ทำให้เราเข้าใจถึงเรื่องวิวัฒนาการของระบบการเกณฑ์ทหาร และการจัดการกำลังสำรองของประเทศไทยว่ามีพัฒนาการอย่างไร เพื่อนำไปสู่การเข้าใจความเป็นสากลของการจัดกระบวนการการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองที่ไม่ขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ผู้เขียนจะขอกกล่าวถึงประวัติศาสตร์เริ่มต้นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการกำลังทหารตั้งแต่สมัยก่อนกรุงสุโขทัย จนมาถึงสมัยรัตนโกสินทร์ โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.4.1 มาตรการที่เกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย อาจจำแนกออกได้ตามยุคสมัยดังต่อไปนี้²²

สมัยก่อนกรุงสุโขทัย หลักการจัดหาคนเพื่อเป็นกำลังทหารในนี้ถือประเพณีว่า “ชายฉกรรจ์ไทยต้องเป็นทหารทุกคน” วิธีจัดหาคนเข้าประจำหน่วยนั้นจะใช้การกำหนดเอาสกุลวงศ์ของกลุ่มขุนนางหรือเจ้าที่ดินเป็นหลัก ถ้าหัวหน้าสกุลวงศ์สังกัดหรือเป็นทหารหมู่ใด ลูกหลานต่อๆมาก็สังกัดอยู่ในหมู่นั้นๆ ทำให้การควบคุมทหารแน่นแฟ้น แม้จำเป็นต้องอพยพไปด้วยกันฉันทพอกับลูกไม่อาจแยกกันได้ เมื่อได้ตั้งบ้านเรือนอยู่ ณ ที่ใดหัวหน้าสกุลวงศ์หรือผู้ที่มีคนนับถือมากก็จะได้เป็น “เจ้าหมู่” ควบคุมดูแลหลานของตน เมื่อจำเป็นจะต้องทำการสู้รบกับข้าศึกศัตรู เจ้าหมู่ก็จะรวบรวมคนได้ง่ายและรวดเร็ว เพราะต่างก็คุ้นหน้ากันอยู่แล้ว เพียงแต่เคาะเกราะ ตีกลอง ตามที่นัดหมายไว้ ลูกหมู่ก็จะแต่งตัวถืออาวุธมารวมกันที่ลานบ้านของเจ้าหมู่ครบทุกคน

สมัยกรุงสุโขทัย จุดประสงค์ใหญ่ในเรื่องการจัดการกำลังทหาร คือการป้องกันและรักษาราชาอาณาจักรไว้สุโขทัยในสมัยต้นๆจึงคงมีลักษณะเป็น “รัฐทหาร” คือจัดระเบียบปกครอง

²¹ “Reservist Handbook Support, Services and Programs”
www.defencereservessupport.gov.au (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2559).

²² กรมยุทธการทหารบก, เอกสารประกอบการสอนวิชาประวัติศาสตร์การทหาร, (กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, 2555), 33 – 75.

ประเทศ โดยยึดการป้องกันประเทศเป็นสาระสำคัญ การปกป้องประชาชนและป้องกันบ้านเมืองให้ปลอดภัย ถือเป็นพระราชกรณียกิจที่สำคัญของพระมหากษัตริย์ไทยในยุคสมัยนี้ จากศิลาจารึกหลักที่ 1 พระมหากษัตริย์ซึ่งทรงเป็นพระประมุข ทรงเป็นผู้นำทัพในยามเกิดศึก สงคราม การบังคับบัญชาทหารในสมัยสุโขทัยถือหลักว่า พระมหากษัตริย์ทรงเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง มีเสนาบดีเป็นแม่ทัพรองๆ ลงมาชายฉกรรจ์ทุกคนต้อง เป็นทหาร โดยให้หัวหน้าสกุล ซึ่งเรียกว่า “เจ้าหนู” เป็นผู้ควบคุมทหารในสกุลของตน ทำการฝึกสอนศิลปะการต่อสู้ และการใช้อาวุธแก่ทหารในสกุลของตนทั้งในยามปกติและ ยามสงคราม จัดว่าเป็นหน่วยทหารขนาดเล็กที่สุดในหมู่บ้านขนาดใหญ่อาจมีหลายหมู่บ้าน การจัดทำกำลังคนเข้าประจำกองทัพคงถือเกณฑ์ว่า ในยามปกติบรรดาชายฉกรรจ์ในเขตราชธานีคงมีฐานะเป็นพลเรือน ต้องทำราชการฝ่ายพลเรือนเมื่อเกิดสงครามขึ้น ต้องเปลี่ยนสภาพเป็นทหารเข้าประจำการในกองทัพหลวงตาม กรม กอง ที่ตนสังกัดอยู่ ทั้งนี้เพราะยังคงใช้ประเพณีเดิมที่ว่า “ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหาร” ไม่เปลี่ยนแปลง ในสมัยสุโขทัยยังมิได้มีการแยกเป็นฝ่ายทหารและฝ่ายพลเรือน ในยามปกติบรรดาชายฉกรรจ์ มีฐานะเป็นพลเรือน แต่ในยามศึกสงคราม จะเปลี่ยนสภาพเป็นทหาร เข้าประจำกองทัพ พระมหากษัตริย์ทรงเป็นแม่ทัพใหญ่ หรือเรียกว่า จอมทัพ ยกทัพหลวงไปรบด้วยพระองค์เอง แต่ผู้ที่ทำกรรบจริงๆ คือพลเรือน ส่วนขุนนางผู้ใหญ่อื่นๆ จะได้รับตำแหน่งแม่ทัพรองๆ หรือเป็นผู้บังคับหน่วยในกองทัพหลวง หากพระมหากษัตริย์โปรดให้ขุนนางผู้ใหญ่เป็นแม่ทัพไปรบแทนแล้ว ก็จะมีพระมอบ อาญาสิทธิ์ให้ มีการเรียกเกณฑ์ชายฉกรรจ์ในเขตหัวเมืองขึ้นในเข้าประจำการเมื่ออยู่ใน สถานะสงคราม หัวเมืองชั้นนอก มีหน้าที่สกัดกั้นข้าศึกในทิศทางของตน หรืออาจจะได้ รับคำสั่งให้เข้าสมทบกับทัพหลวงตามแต่พระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นจอมทัพจะเห็นสมควร เมือง ลูกหลวงซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงส่งลูกหลวง หรือบุคคลในราชวงศ์ หรือข้าหลวงที่ทรงไว้วางพระราชหฤทัยไปปกครองนั้น มีหน้าที่เตรียมกำลังทหารไว้ป้องกันพื้นที่ของตนและราชธานี หรือรวมกำลังเข้าสมทบกับกองทัพหลวง สำหรับหัวเมืองประเทศราช หากราชธานีต้องทำสงครามใหญ่ขึ้น อาจมีพระบรมราชโองการให้หัวเมืองประเทศราชยกทัพไปช่วยด้วยก็ได้

สมัยกรุงศรีอยุธยา ในสมัยอยุธยาการทหารของไทย ได้รับการปรับปรุงให้รัดกุมยิ่งขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพบ้านเมืองและสังคม ประกอบกับอาณาจักรอยุธยาได้รับอิทธิพลของขอมมากกว่า สุโขทัย รูปแบบการปกครองและการทหารของกรุงศรีอยุธยา จึงเป็นแบบผสมระหว่างสุโขทัยและขอม โดยอยุธยาได้เลือกสรรเอาสิ่งดีของทั้งขอมและไทยมาผสมกันทั้งในด้านการปรับปรุงวิธีการควบคุมกำลังไพร่พลและยุทธวิธี ในยามสงครามมีเจ้าหนุมานายทำหน้าที่ระดมพลภายใต้การควบคุมเข้าประจำกองทัพ ซึ่งมีพระมหากษัตริย์เป็นจอมทัพ มีเจ้านายและขุนนางเป็นแม่ทัพนายกองจากหลักฐานที่ปรากฏในพระอัยการตำแหน่งนาทหาร หัวเมือง กิจการทหารกับพลเรือนได้แยกจากกัน ในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ พระองค์ทรงครองราชย์ พ.ศ. 1991 – 2031) คือ ฝ่ายทหาร

มีสมุหพระกลาโหมเป็นหัวหน้า รับผิดชอบกิจการทหารทั้งปวง มีการกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ สายการบังคับบัญชาของฝ่ายทหารตั้งแต่นายพลไปจนถึงพลจัตวา เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการเรียกระดมพลเมื่อเกิดสงคราม ส่วนฝ่ายพลเรือน มีสมุหนายกเป็นหัวหน้ารับผิดชอบกิจการฝ่ายพลเรือน รวมทั้งจตุสดมภ์ การแยกกิจการทหารกับพลเรือนออกจากกัน มีส่วนส่งเสริมประสิทธิภาพของกิจการทหารไทยสมัยอยุธยาให้สูงขึ้น ทั้งในด้านการจัดหน่วยเข้าเป็นกองทัพ และการควบคุมบังคับบัญชา แต่ถ้าพิจารณาในแง่ของการเมืองภายในแล้ว สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ อาจสร้างความสมดุลในการใช้พระราชอำนาจขององค์พระมหากษัตริย์ ในยามสงคราม การที่จะได้รับชัยชนะหรือพ่ายแพ้ในการรบนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถในการรวบรวมไพร่พลได้เป็นจำนวนมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ในยามศึกสงครามทั้งฝ่ายทหารและพลเรือนจึงต้องเข้าประจำกองทัพพร้อมกัน ยังไม่สามารถมอบหน้าที่ในการป้องกันรักษา พระราชอาณาจักรไว้กับฝ่ายทหารเพียงฝ่ายเดียว (ซึ่งแนวคิดนี้เป็นปัจจุบันกาลมาก สงครามกลางเมืองของจีนในสมัยก๊กมินตั๋งรบกับพรรคคอมมิวนิสต์จีนก็ใช้แนวคิดนี้) ในสมัยอยุธยาตอนปลาย ในรัชสมัยสมเด็จพระเพทราชา (พ.ศ. 2231 – 2246) ได้มีการเปลี่ยนแปลงอำนาจหน้าที่ของสมุหพระกลาโหมและสมุหนายก โดยแทนที่ต่างฝ่ายต่างดูแลกิจการฝ่ายทหารหรือฝ่ายพลเรือน ในทุกหัวเมือง กลับแบ่งหัวเมืองออกเป็นสองฝ่าย คือ ฝ่ายเหนือให้สมุหนายกดูแลทั้งกิจการ ด้านทหารและพลเรือน ฝ่ายใต้อยู่ในการบังคับบัญชาของสมุหพระกลาโหม การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะต้องการถ่วงดุลอำนาจจักรมหาราชธานีเป็นสำคัญด้วย สำหรับการทำให้ทะเลเป็นไพร่พล ได้เริ่มครั้งแรกในรัชสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 หน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ กรมพระสุรัสวดี มีหน้าที่ทำให้ทะเลเป็นไพร่พล โดยออกไปประจำหัวเมืองต่างๆคอยดูแลและทำให้ทะเลเป็นพล ควบคุมการทำบัญชีพล การบรรจุกำลังพล เข้าประจำหน่วย และส่งสำเนาการบรรจุกำลังพลเหล่านั้นมาให้กลาโหมไว้ตั้งแต่ยามปกติ เมื่อเกิดสงครามขึ้น ก็เร่งรัดให้กรมการเมืองเรียกพลเข้าประจำหน่วยรบทันที ถ้าได้พลเข้าประจำหน่วยไม่ครบ ก็ต้องส่งคนออกติดตาม เมื่อได้รับคำสั่งจากในกรุงว่า ให้หน่วย กำลังที่รวมไว้ปฏิบัติอย่างไร เจ้าเมืองต้องทำตามนั้น เช่น ให้ไปรวมกับกองทัพหลวง ที่ไหน เมื่อไร การเกณฑ์พลเมืองเข้าเป็นทหารในสมัยนี้ได้วางหลักใหญ่ไว้ว่า “ชายไทยทุกคนไม่ว่าจะมีบรรดาศักดิ์ชั้นใด หรือสกุลใดต้องเป็นทหารทุกคน” เริ่มมีการจัดทำระบบไพร่เกิดขึ้นกล่าวคือ ชายไทยต้องขึ้นทะเบียนเป็นทหารทุกคน การเข้ารับราชการจำแนกเป็นไพร่สมและไพร่หลวง ไพร่สม หรือ สมสั๊ก หมายถึงชายไทยเมื่ออายุ ครบ 18 ปี ต้องมาขึ้นทะเบียนกับเจ้าหน้าที่กรมพระสุรัสวดี และจะต้องได้รับการสักท้อมือว่าเป็นคนในสังกัดกรมใด เมื่อขึ้นทะเบียนแล้วให้มูลนายฝึกหัดไปก่อนยังไม่ต้องรับราชการเมื่ออายุครบ 20 ปี จึงให้ขึ้นทะเบียนพลเป็น “ไพร่หลวง” ส่วนไพร่หลวง หมายถึง ไพร่สม เมื่ออายุครบ 20 ปี ให้ขึ้นทะเบียนพลเป็น “ไพร่หลวง” โดยเข้ามารายงานตัวในราชธานีแล้วเข้ารับราชการตาม กรมกองที่สังกัดไว้ ซึ่งเรียกกันในสมัย นั้นว่า “เข้าเวร” มีกำหนดปีละ 6 เดือน เรียกว่า “เข้า

เดือนออกเดือน” คือ เข้ารับราชการ 1 เดือน ได้พัก 1 เดือน แล้วจึงกลับเข้ารับราชการใหม่ อีกสลับกันไป ทั้งนี้ มีการยกเว้นให้แก่กบวชทุกศาสนา ไม่ต้องเข้ารับการเกณฑ์ ชายต่างชาติที่เข้ามาค้าขาย ไม่ต้องเป็นทหาร แต่ต้องเสียเงินแทนการเป็นทหาร สำหรับผู้ตั้งภูมิลำเนาในพระนคร จะสมัครเป็นทหารอาสาก็ได้ ส่วนลูกหลานต่างชาติที่เกิดในแผ่นดินไทยต้องถูกเกณฑ์ด้วย คนไทยที่เป็นทาส เวลาในการรับราชการทหาร เริ่มตั้งแต่อายุ 18 ปี และปลดประจำการเมื่ออายุครบ 60 ปี แต่ถ้าหากผู้ใดมีลูกชายเป็นทหารครบ 3 คนแล้ว ก็มีสิทธิได้รับการปลดปล่อยก่อนกำหนด โดยในสมัยสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีการเปลี่ยนแปลงการเตรียมพล เนื่องจากในรัชกาลนี้ได้ทำสงครามเกือบไม่มีเวลาว่างเว้น สิ้นเปลืองชายฉกรรจ์ที่เกณฑ์เข้ามาเป็นทหารจำนวนมาก จนกระทั่งไม่อาจจะหาเข้ามาเป็นทหารได้ทัน จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงการเตรียมพลไปจากเดิมบ้าง คือโอนการปกครองหัวเมืองชั้นนอก ทั้งที่เป็นหัวเมืองฝ่ายเหนือและเมืองพระยามหานครทั้งหมด โดยให้มาขึ้นกับกรุงศรีอยุธยาโดยตรง เพื่อรวบรวม กำลังพลได้มากและรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม แต่ยังคงแต่งตั้งพระราชวงศ์หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ออกไปเป็นผู้สำเร็จราชการ นอกจากนี้ขยายหัวเมืองชั้นในให้กว้างออกไป เพื่อจะเกณฑ์คนมาเป็นทหารในกองทัพหลวงให้มากขึ้น

สมัยธนบุรี การทหารสมัยธนบุรี ยังคงดำเนินตามแบบแผนของกรุงศรีอยุธยา ดังเช่น การบรรจุกำลังพล ยึดถือตามประเพณีเดิม คือ ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหาร มีการทำทะเบียนไพร่พลที่รัดกุม เพื่อสะดวกรวดเร็วในการเรียกระดมพล โดยให้ “เข้าเวร” รับราชการในกรมกองต่าง ๆ ปีละ 6 เดือน คือถูกเกณฑ์แรงงาน เข้าเดือน ออกเดือน (รับราชการ 1 เดือน ออกมาทำมาหากิน 1 เดือน) เช่นเดียวกับในสมัยอยุธยา ในสมัยธนบุรีสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงเอาพระทัยใส่ในการทำบัญชีพลให้รัดกุมยิ่งขึ้น โดยโปรดเกล้าฯ ให้เกลี้ยกล่อมผู้คนที่หลบหนีเข้าป่าไปตั้งแต่ ครั้งสงครามเสียกรุงให้กลับออกมา และให้มีการตรวจกำลังพลชายฉกรรจ์ทั้งหลาย รวมทั้ง ทำการสักพวกไพร่ และทาสทุกคนที่ข้อมือเพื่อให้ทราบชื่อผู้เป็นนายและเมืองที่สังกัด ซึ่งทำให้ทราบจำนวนไพร่พลที่แน่นอน และง่ายแก่การควบคุมบังคับบัญชาในยามเกิดสงคราม นอกจากนี้ มีการกำหนดโทษรุนแรงแก่ไพร่พล และนายทัพนายกองที่ทำการรบไม่จริงจัง หรือหลบหนี สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ทรงเป็นนักรบและนักการทหารที่เก่งกล้าสามารถ มีความชัดเจนในหลักการสงคราม ทั้งด้านยุทธศาสตร์และยุทธวิธี อันเป็นคุณสมบัติ ของบุคคลที่จะเป็นผู้นำการกอบกู้บ้านเมือง พระราชประวัติของสมเด็จพระเจ้าตากสิน มหาราช ได้มีการบันทึกไว้ในพระราชพงศาวดารฉบับต่างๆ แต่ทั้งนี้ การสวรรคตของท่านยังคงเป็นปริศนาในประวัติศาสตร์

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ สมัยรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นยุคแห่งการสร้างความมั่นคงให้กับบ้านเมือง โดยสร้างความเข้มแข็งทางการทหาร กิจการทหารของไทยในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ยังคงดำเนินการตามแบบแผนของกรุงศรีอยุธยา และกรุงธนบุรี

ต่อเนื่องมาทั้งในเรื่องการเตรียมพล การเกณฑ์พลเข้ามาเป็นทหาร การแบ่งเหล่าทหาร การจัดหน่วยทหาร ตลอดจนด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ และการส่งกำลังบำรุง ทั้งนี้ ถือว่าการทหารเป็นหลักสำคัญ ในการปกครอง การบรรจุกำลังพล การทหารสมัยต้นรัตนโกสินทร์ ยังคงมีการควบคุมกำลังคนใน รูปของระบบไพร่และมีการเปลี่ยนแปลงบางประการ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพสังคมใน ขณะนั้น เช่น ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ 1) ทรงเห็นความทุกข์ยากของราษฎร จึงทรงผ่อนผันให้ไพร่รับราชการปีละ 4 เดือน ออกมา ทำมาหากิน 8 เดือน คือรับราชการ 1 เดือน ทำมาหากิน 2 เดือน (เรียกว่าเข้าเดือน ออกสองเดือน) และต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย (รัชกาลที่ 2) ภาวะสงครามเริ่มลดน้อยลง บ้านเมืองสงบเรียบร้อยขึ้นโปรดเกล้าฯ ให้ไพร่ รับราชการปีละ 3 เดือน ออกมาทำมาหากิน 9 เดือน คือรับราชการ 1 เดือน ทำมาหากิน 3 เดือน เรียกว่าเข้าเดือน ออกสามเดือน จากนั้นมีการปรับปรุงและกำหนดให้กระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เตรียมพลขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 4 โดยดำเนินการดังนี้ คือ ตรวจและประมาณการให้รู้ว่าประเทศไทยมีกำลังคน กำลังทางเศรษฐกิจ(ทุน) ฯลฯ สำหรับใช้จัดกำลังทหารได้เท่าใด และคอยเปลี่ยนแปลงให้ตรงกับความเป็นจริงเสมอ คิดหากำลังคนเข้ามาเป็นทหาร และแบ่งคนเป็น ทหารบก ทหารเรือ ตลอดจนการกำหนด การบำรุงเลี้ยงดู โดยไม่กระทบกระเทือนต่อกำลังทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งประวัติการจัดตั้งกระทรวงกลาโหมนั้นเริ่มมีการปฏิรูปให้เป็นแบบตะวันตกในสมัยรัชกาลที่ 5 กล่าวคือได้โปรดเกล้าฯ ให้จัดระบบการทหารให้ทัดเทียมกับอารยประเทศ และได้มีการตราพระราชบัญญัติการเกณฑ์ทหารขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 5 เมื่อ พ.ศ. 2488

2.4.2 มาตรการที่เกี่ยวกับการจัดการกำลังสำรองของประเทศไทย

เริ่มต้นมีการจากการมีการจัดตั้งยุวชนทหารขึ้นในประเทศไทย โดยเป็นการผลิตทหารกองหนุน สนับสนุนการรบของกองทัพไทย โดยหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พศ 2475 และได้มีการปรับปรุงกิจการลูกเสือ โดยกำหนดให้ลูกเสือได้ช่วยบำเพ็ญประโยชน์แก่ข้าราชการ ในการปราบจลาจล เป็นที่พอใจในผู้บังคับการกองผสมในขณะนั้น ซึ่งก็คือ พันโท แปลก พิบูลสงคราม (จอมพล ป.พิบูลสงคราม ในระยะเวลาถัดไป) ดังนั้นในเวลาต่อมาเมื่อได้เป็นครองยศพันเอก หลวงพิบูลสงคราม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม จึงมีแนวความคิดที่จะสร้างอนุชนรุ่นใหม่ที่เป็พลเมืองที่มีจิตตานุภาพในการสู้รบ กล่าวคือ มีจิตใจที่เด็ดเดี่ยวกล้าหาญพร้อมที่จะสู้รบอย่างไม่เกรงกลัวสิ่งใดกับทั้งมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อประเทศชาติบ้านเมืองอย่างจริงจัง นอกจากนี้การเตรียมพลเพื่อขยายกำลังรบในยามสงคราม จำเป็นต้องมีการฝึกสอนและผลิตนายทหาร นายสิบเข้าตามอัตราศึก เพราะเมื่อถึงเวลาระดมพลจะได้มีคนเพียงพอที่จะเป็นผู้บังคับหมวดและผู้บังคับหมู่ ดังนั้น จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยยุวชนทหารขึ้นเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2478 ต่อมาในปี พ.ศ. 2486 ได้มีการประสานโครงการยุวชนทหารกับลูกเสือเข้าด้วยกัน โดยการออก

พระราชบัญญัติยุวชนทหารแห่งชาติ พ.ศ. 2486 กำหนดให้มืองค์การยุวชนแห่งชาติขึ้น เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2486 โดยกำหนดให้มีฐานะเป็นทบวงการเมืองอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี (จอมพล ป. พิบูลสงคราม) ในตำแหน่ง “ผู้บัญชาการยุวชนแห่งชาติ” และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม เป็นรองผู้บัญชาการฝ่ายยุวชนทหาร และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรองผู้บัญชาการฝ่ายลูกเสือ ในเรื่องการค้าล้งสำรองถือเป็นมาตรการหนึ่งในการสร้างพลังอำนาจทางทหารซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้มีความพยายามสร้างพลังอำนาจทางทหารเช่นเดียวกับประเทศอื่นๆ ซึ่งมาพร้อมกับข้อก้งขาในเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันของการจัดซื้ออาวุธ²³ ประเทศไทยได้มีการจัดการกำลังกองทัพประจำการไว้ส่วนหนึ่งในอัตราที่พอเพียงแก่การป้องกันประเทศ โดยคำนึงถึงฐานะเศรษฐกิจของประเทศและเตรียมกำลังสำรองไว้อีกส่วนหนึ่ง ดังจะเห็นได้จาก การให้การศึกษาด้านวิชาทหารแก่เด็กนักเรียนเพศชาย และเพศหญิง โดยเพศหญิงจะเปิดโอกาสให้สมัครใจเข้าเรียน ซึ่งจะต่างกับเพศชายที่จะเหมือนกับการบังคับโดยกฎหมายที่ว่า ถ้าไม่ยอมเกณฑ์ทหารต้องผ่านการเรียนวิชาทหารจึงจะไม่จำเป็นต้องไปถูกเกณฑ์ทหาร ซึ่งในเรื่องการศึกษาวิชาทหารก็ยังคงมีข้อก้งขายู่ถึงความชอบธรรมในเชิงฐานะทางสังคมของนักเรียน เนื่องจาก การศึกษาวิชาทหาร มีต้นทุน คือค่าใช้จ่ายเรื่องเสื้อผ้าตลอดจนหนังสือที่เรียนตกเป็นภาระของผู้เรียนเองในการจ่าย โดยภาครัฐไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร การเรียนวิชาทหารของนักเรียนเพศชายและเพศหญิงของไทยก็เพื่อพร้อมที่จะใช้ทดแทนกำลังที่สูญเสียเพิ่มเติม และขยายกำลังกองทัพประจำการได้ทันทีเมื่อจำเป็นเมื่อประเทศเข้าสู่ภาวะสงคราม ซึ่งการจัดกำลังกองทัพแบบนี้ยึดถือแนวคิดเรื่องหลักการประหยัดงบประมาณประเทศเป็นปัจจัยสำคัญ (แต่ในความเป็นจริงอาจเป็นอีกเรื่องหนึ่ง) เพราะการที่จะจัดกำลังสำรองกองทัพให้พร้อมเช่นเดียวกันยามสงครามไว้ตั้งแต่ยามปกตินั้นเป็นการสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็นและเป็นการเปลืองไปเปล่าซึ่งงบประมาณของประเทศ ทั้งนี้ ประเทศไทยได้มีกองกำลังอีกรูปแบบนอกจากทหารประจำการและกำลังสำรอง คือ “กองกำลังกึ่งทหาร” อาจเทียบได้กับ Active Reserves ของต่างประเทศซึ่งจะได้กล่าวในบทที่ 3 ในลำดับถัดไป

“กองกำลังกึ่งทหาร” หมายถึง กำลังในส่วนที่บรรจุในหน่วยตามอัตราการจัดและยุทธภัณฑ์ในลักษณะคล้ายคลึงกับหน่วยประจำการมีขีดความสามารถเข้าทำการรบได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่เทียบเท่ากำลังทหารกองประจำการ เช่น

²³ คมชัดลึก, “จีทีสองร้อย งบสูญสองพันล้านใครรับผิดชอบ,”

www.komchadluek.net/detail/20130502/157436/จีที200งบสูญพันล้านใครรับผิดชอบ.html (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

1) หน่วยทหารพราน ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ ปี 2522 ซึ่งมีศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดตั้งให้ทั้ง 4 กองทัพภาค โดยมีภารกิจปราบปรามผู้ก่อการร้าย ต่อมา กองทัพบก ได้มอบให้กองทัพภาคต่างๆเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแล อาสาทหารพราน ในเขตพื้นที่ของแต่ละ กองทัพภาค ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) อาสารักษาดินแดน เป็นส่วนหนึ่งของกิจการอาสารักษาดินแดน ขึ้นอยู่กับ กระทรวงมหาดไทย โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารเป็นเจ้าหน้าที่โคร่ง กิจการอาสารักษาดินแดนนี้ เดิมมีความมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมคนไทย ให้รู้จักหน้าที่ในการป้องกันรักษาประเทศชาติในเวลาสงคราม ซึ่งได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2484 ในขั้นแรกต้องการให้เป็นกองกำลังใช้ต่อต้านข้าศึก แต่ต่อมาเกิดการขาดแคลนอาวุธยุทโธปกรณ์ และเกรงว่าอาจจะเป็นภัยแก่ราษฎรมากเกินไป จึงเปลี่ยนความมุ่งหมายให้มาทำหน้าที่ช่วยรบปฏิบัติการร่วมกับทหาร และยกเลิกไปเมื่อสิ้นสงครามโลกครั้งที่ 2 ภายหลังกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมได้ริเริ่มกิจการอาสารักษาดินแดน ขึ้นใหม่ โดยออกเป็น พระราชบัญญัติกองอาสารักษาดินแดน พ.ศ. 2497 ซึ่งมีเจตนารมณ์ เพื่อการป้องกันประเทศชาติในสถานการณ์สงคราม ปัจจุบันเป็นหน้าที่ของประชาชนพลเมืองทุกคนที่จะต้องร่วมมือช่วยเหลือ และจะต้องได้รับการศึกษาอบรมเพื่อให้มีความรู้ในการที่จะป้องกันตนเองและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและจัดหน่วยการบังคับบัญชาเตรียมไว้แต่เวลาปกติ และให้ กระทรวงมหาดไทยดำเนินกิจการกองอาสารักษาดินแดนมาจนทุกวันนี้ กิจการของ อาสารักษาดินแดนได้พัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเรื่อยๆจนถึงปี 2516 กองทัพบกได้จัดตั้งหน่วยรับผิดชอบทางฝ่ายอำนวยการขึ้นเพื่อจัดการประสานงาน, วางแผน, กำกับดูแลกิจการ อาสาสมัครรักษาดินแดน โดยมีความมุ่งหมายที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของ ให้สามารถทำการปราบปรามผู้ก่อการร้าย คอมมิวนิสต์อย่างได้ผลโดยจัดเจ้าหน้าที่ฝ่ายทหารเป็นเจ้าหน้าที่โคร่งให้แก่ กองร้อยอาสารักษาดินแดนจังหวัด ในตำแหน่งที่สำคัญ เช่น ผบ.ร้อย, ผบ.หมวด, ผบ.หมู่, จ่ากองร้อย เป็นต้น

3) ตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) ตั้งแต่ปี 2494 ประเทศไทยได้เริ่มจัดตั้ง “หน่วยตำรวจรักษาดินแดน” โดยความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหรัฐอเมริกา เพื่อการยับยั้ง และปราบปรามลัทธิคอมมิวนิสต์ที่เข้ามาเผยแพร่ ในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์ มีลักษณะเป็นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ²⁴ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นกำลังเสริม แทนการใช้กำลังทหาร ในรักษาความสงบตามแนวตะเข็บชายแดน อันเนื่องจากสนธิสัญญากรุงเจนีวาระหว่างไทยกับฝรั่งเศสกำหนดห้ามไม่ให้มีกำลังทหารใน

²⁴ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, “มารู้จักตำรวจตระเวนชายแดน,” http://bpp.bpp2.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=108, (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2559).

ระยะ 25 กิโลเมตรจากแนวชายแดน จุดประสงค์หลักในการจัดตั้ง ตชด.ในช่วงแรกคือป้องกันกองกำลังคอมมิวนิสต์ที่เข้ามารุกรานในประเทศ โดยให้ ตชด. เป็นหน่วยที่มีคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างตำรวจ 2. สามารถรบได้อย่างทหาร และ 3. สามารถบริการประชาชนแทนกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆได้อย่างข้าราชการพลเรือนทั่วไป

“กลุ่มพลังมวลชนจัดตั้ง” หมายถึง กลุ่มกำลังมวลชนที่มีการจัดตั้งแล้วโดยมีกฎหมายรองรับ เช่น

1) กลุ่มไทยอาสาป้องกันชาติ (ทส.ปช.), วันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2521 รัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย ไทยอาสาป้องกันชาติ พ.ศ. 2521 เพื่อถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติโดยยกเลิกระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง โครงการ หรือแผนงานอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของกลุ่มอาสาสมัคร ของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม กอ.รมน. จังหวัด รัฐวิสาหกิจ หรือส่วนราชการ อื่นใดที่มีวัตถุประสงค์คล้ายคลึงกัน เข้าเป็นรูปแบบอันหนึ่งอันเดียวกัน เรียกว่า “ไทยอาสาป้องกันชาติ” และให้เรียกชื่อย่อว่า ทส.ปช. ลูกเสือชาวบ้าน, กิจการอาสารักษาดินแดนและโครงการ อพป.แห่งชาติ ซึ่งจะได้กล่าวในลำดับถัดไป

2) กลุ่มกองหนุนเพื่อความมั่นคงของชาติ (กนช.), โครงการ กนช. เป็นโครงการที่รับผิดชอบของสำนักนายกรัฐมนตรี โดยรัฐบาลได้มีนโยบายให้กองทัพได้พิจารณาใช้กลุ่มทหารกองหนุนเป็นหลักในการจัดตั้งมวลชน ตามแนวทางประชาธิปไตย โดยใช้ชุมชนระดับหมู่บ้านเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งองค์กร ดังนี้ วัตถุประสงค์เพื่อเสริมความมั่นคงของชาติในด้านต่าง ๆ

3) ไทยอาสาป้องกันชาติ (ทส.ปช.) ไทยอาสาป้องกันชาติจัดตั้งขึ้นเพื่อผนึกกำลังกลุ่มราษฎร อาสาสมัครต่าง ๆ ที่มีอยู่ทั้งหมด ได้แก่ ไทยอาสาป้องกันตนเอง (ทส.ป.) , อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.), ราษฎรอาสาป้องกันตนเอง (รอป.), กองกำลังติดอาวุธ (กตอ.), กลุ่มเสียงชาวบ้าน ฯลฯ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อป้องกันการเข้าใจสับสน ในเรื่องการเรียกชื่อการจัดตั้ง การฝึกอบรม การควบคุมดูแล และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ไทยอาสาป้องกันชาติ จำแนกเป็น 2 ประเภท ตามวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ ประเภทป้องกันตนเอง มีวัตถุประสงค์เน้นหนักในเรื่องต่อต้านและป้องกันการก่อการร้ายของฝ่ายข้าศึกหรือภัยจากการกระทำของข้าศึก ต่อต้านและป้องกันการก่อการไม่สงบทุกรูปแบบ รักษาในหมู่บ้านหรือท้องถิ่นของตนเอง ประเภทคุ้มครองพัฒนา มีวัตถุประสงค์เน้นหนักในเรื่อง ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกรูปแบบ และอาสาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4) อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) อพป.เป็นโครงการของชาติที่จะรวมเอาโครงการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ ในระดับหมู่บ้านเข้าด้วยกัน ประกอบด้วยเรื่องสำคัญ 3 สาขา คือ การรักษาความปลอดภัยในชนบท การพัฒนาชนบท และจัดระเบียบบริการหมู่บ้าน โดยอาศัยการบริหารแบบรวมการของงานเดียวหรือหน่วยงานเดียวกัน แต่แยกกันรับผิดชอบในการบริหาร ในแต่ละโครงการย่อยของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจะผนึกกำลังตามโครงการต่างๆเข้าด้วยกัน เสริมสร้างให้หมู่บ้านเข้มแข็งในทางเศรษฐกิจและสังคมมีกำลังที่จะต่อต้านการก่อสร้างคอมมิวนิสต์ ขณะเดียวกันก็หลีกเลี่ยงและขจัดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกันเพื่อให้หน่วยงานต่างๆได้ใช้เครื่องมือเกี่ยวกับการพัฒนาและป้องกันตนเองในระดับหมู่บ้าน ให้บังเกิดผลสูงสุด

“กลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ” หมายถึง กลุ่มพลังมวลชนที่มีการจัดตั้ง โดยไม่มีกฎหมายรองรับ เช่น กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน (ลส.ชบ.) กลุ่มสตรีอาสาสมัครรักษาดินแดน (สอ.รต.) รวมถึง เด็ก สตรี คนชรา และประชาชนทุกคน

แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองของประเทศไทย คือ กองกำลังที่กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เตรียมไว้ใช้ในยามสงคราม หรือในยามที่ประเทศชาติอยู่ในภาวะคับขัน การที่จะได้มาซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้ อาศัยอำนาจพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 และระบบการจัดการ ซึ่งกำลังพลสำรองเหล่านี้ ได้แก่ ชายไทยเมื่ออายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ที่เป็นทหารกองเกิน ส.ต.กองประจำการ และพลทหาร ซึ่งปลดจากประจำการเป็นกองหนุนนายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวน และพลทหารอาสาสมัคร ที่ปลดจากประจำการเป็นกองหนุน และนักศึกษาวิชาทหารสำเร็จการศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป เป็นนายทหารประทวนกองหนุน หรือเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนแล้วแต่วุฒิ และชั้นปีที่สำเร็จการศึกษาวิชาทหาร

สำหรับแหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทพลทหาร มีขึ้นมาจาก ทหารกองเกิน กำลังพลสำรองจำพวกทหารกองเกิน เป็นกำลังพลสำรองที่ได้มาตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.2497 โดยตรง ได้แก่ ผู้ไม่ถูกคัดเลือกเข้ารับราชการในกองประจำการ อายุ 30 ปีบริบูรณ์ ถึง 39 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 2 อายุ 40 ปีถึง46 ปีบริบูรณ์ เป็นทหารกองหนุนชั้นที่ 3 อายุเกินกว่า 46 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป เป็นพันราชการทหารประเภทที่ 2 ส.ต.กองประจำการและพลทหารเมื่อปลดจากประจำการ กำลังพลสำรองประเภทนี้ได้มาจากหน่วยทหารต่างๆ ทั่วประเทศ ทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ.2497 ครบ 2 ปี แล้วปลดเป็นกองหนุนมีฐานะเป็นพลทหารกองหนุนประเภทที่ 1 โดยให้อยู่ในชั้นกองหนุนต่างๆ รวม 3 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 จำนวน 7 ปี, ชั้นที่ 2 จำนวน 10 ปี, ชั้นที่ 3 จำนวน 6 ปี เมื่อครบ 3 ชั้นแล้วปลดเป็นพันราชการทหารประเภทที่ ๑ กำลังพลสำรองประเภทนี้กองทัพบก ถือว่าเป็นกำลังพลสำรองหลักประเภทพลทหารซึ่งจะบรรจุไว้ในแผนป้องกันประเทศ และจะเรียกเข้ารับการฝึกทบทวนเป็นครั้งคราว

แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารประทวน นายทหารประทวนกองหนุนทั่วไป กำลังพลสำรองประเภทนี้ ได้จากนายทหารประทวนประจำการที่ออกจากราชการ ซึ่งถือเป็นกำลังพลสำรองประเภทผลพลอยได้ มิได้ถือเป็นกำลังพลสำรองหลักที่ผลิตขึ้น โดยเฉพาะ การจะนำกำลังพลสำรองประเภทนี้มาใช้ ต้องพิจารณาคัดเลือกความรอบคอบ เพราะบางคนลาออกจากราชการด้วยความสมัครใจ แต่บางคนลาออกเพราะมีความผิด หรือมีสภาพร่างกายผิดปกติ หรือเป็นโรคขัดต่อการรับราชการทหาร นอกจากนี้ยังมีจำนวนน้อยและส่วนใหญ่อยู่ในวัยอายุที่ไม่เหมาะสมที่จะนำมาใช้งาน นายทหารประทวนกองหนุนประเภท นักศึกษาวิชาทหาร นายทหารประทวนกองหนุนประเภทนี้ จะเป็นกำลังพลสำรองหลัก ที่กองทัพผลิตขึ้นมา เพื่อเตรียมไว้เป็นกำลังพลสำรองโดยเฉพาะ ซึ่งหลังจากปลดเป็นกองหนุนและได้รับการแต่งตั้งยศแล้ว จะอยู่ในชั้นกองหนุนต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ส.ต.กองประจำการกองหนุน และพลทหารกองหนุน แหล่งกำเนิดกำลังพลสำรองประเภทนายทหารสัญญาบัตร มีที่มาเช่นเดียวกับประเภทนายทหารประทวน ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรกองหนุน แบ่งเป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนทั่วไป และนายทหารสัญญาบัตรกองหนุนประเภทนักศึกษาวิชาทหาร นายทหารสัญญาบัตรนอกราชการ นายทหารสัญญาบัตรนอกกอง

กล่าวโดยสรุป มาตรการที่เกี่ยวข้องกับการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองของ ประเทศไทย เป็นประเทศที่มีการใช้ 2 ระบบทั้งการเกณฑ์ทหารและการจัดการกำลังสำรองร่วมกันในเรื่องการได้มาซึ่งกำลังพลทางทหาร ที่กำหนดการขึ้นทะเบียนบัญชีชายไทยทุกคนต้องเป็นทหารกองเกิน และกำหนดวิธีการในการคัดเลือกชายฉกรรจ์ของไทยไปรับราชการทหาร เมื่ออายุครบกำหนดตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ก็มีจุดคาบเกี่ยวกับที่กำหนดหลักสูตรวิชาทหารให้เด็กมัธยมชาย สามารถเลือกที่จะศึกษาวิชาทหาร ตอนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึง 6 เพื่อที่จะไม่ต้องเข้ารับการศึกษาคัดเลือกเป็นทหารโดยการเกณฑ์เมื่ออายุถึงกำหนด เด็กมัธยมต้องผ่านการสอบคัดเลือกเข้าศึกษา มิใช่ว่าเด็กชายทุกคนจะได้รับการศึกษาวิชาทหาร บุคคลที่ผ่านการฝึกวิชาทหารมาแล้ว ก็อาจถูกเรียกระดมพลเพื่อรับการฝึกทบทวนวิชาทหาร หรือในกรณีมีเหตุภัยพิบัติ หรือเหตุฉุกเฉินที่จำเป็นต่อการรักษาความสงบของประเทศ

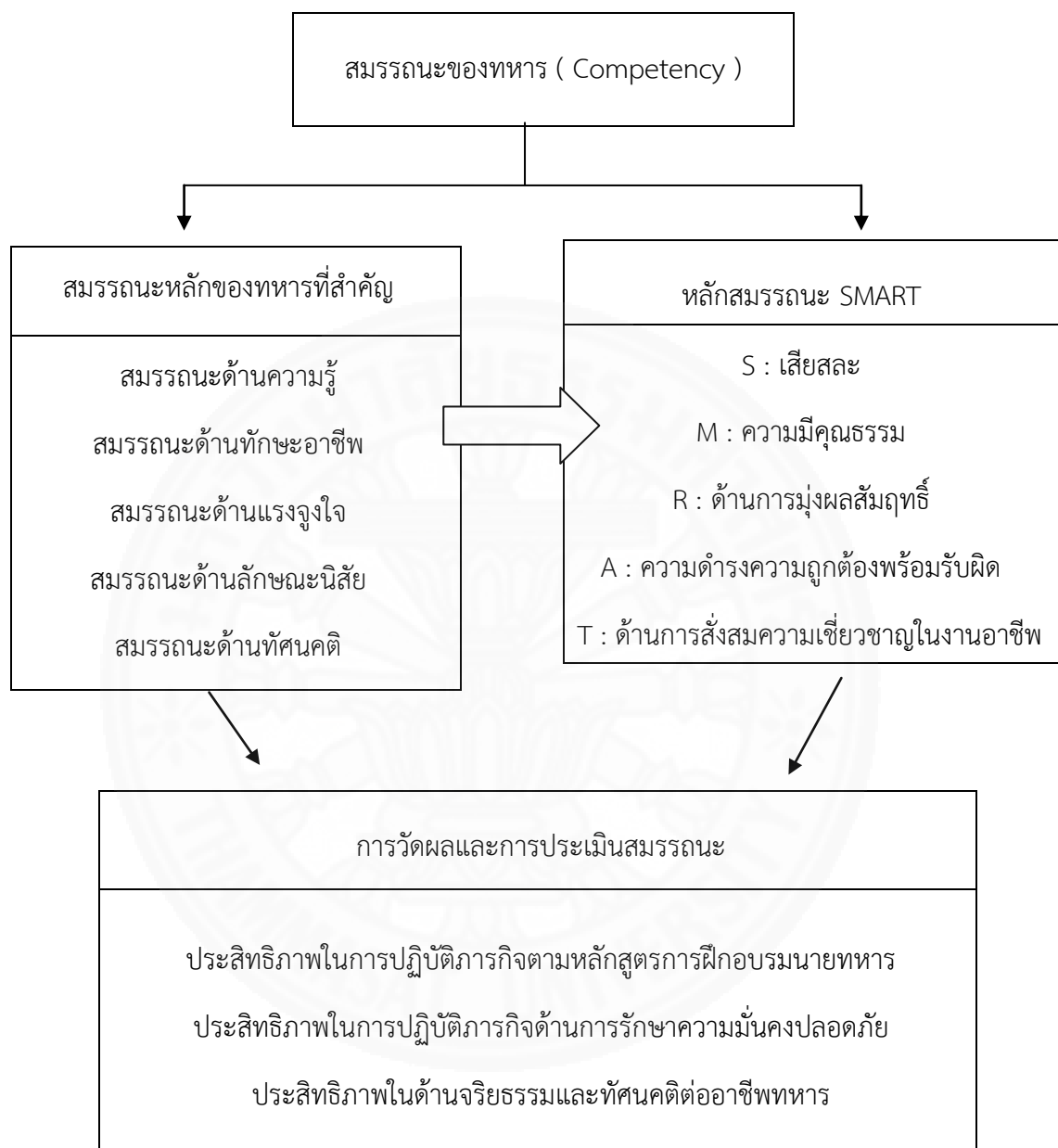
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ ผู้วิจัยใช้ตัวแบบสมรรถนะหลักของข้าราชการทหาร ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของข้าราชการทหาร ประกอบด้วย

สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ สมรรถนะทัศนคติ ประกอบกับหลักสมรรถนะของทหารที่ของกองบัญชาการกองทัพไทยได้กำหนดสมรรถนะหลักให้กำลังพลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยใช้คำย่อว่า “SMART” เป็นกรอบที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะของกำลังพลสำรองที่เข้าสู่การเป็นทหารโดยวิธีการเกณฑ์และวิธีสมัครใจ ส่วนตัวแปรตาม คือประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรการฝึกกำลังพลสำรอง ของข้าราชการทหารกองประจำการ โดยใช้แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ซึ่งแนวทางนี้เป็นการประเมินประสิทธิผลการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจตามหลักสูตรการฝึกอบรมนายทหาร ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย และความสำเร็จในด้านจริยธรรมและทัศนคติต่ออาชีพทหาร



ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ ครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อันประกอบไปด้วย การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การตอบแบบสอบถาม ร่วมกับการศึกษาวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีการศึกษาดังนี้

3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) วิธีการศึกษาแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิจัยจากเอกสาร

ส่วนที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ส่วนที่ 3 เป็นการรวบรวมและวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงประเมิน

3.1.1 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการศึกษาค้นคว้า ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการพื้นฐาน แนวคิด ทฤษฎี ความหมาย และองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยเฉพาะสมรรถนะหลักที่สำคัญของกำลังพลทหาร ตลอดจนตัวชี้วัดสมรรถนะและเกณฑ์ในการประเมินค่า รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยและต่างประเทศ โดยเปรียบเทียบระหว่างระบบเกณฑ์ทหารกับวิธีเข้ารับราชการทหาร ด้วยความสมัครใจ ตามเอกสาร บทความวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างและออกแบบชุดคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการประเมินค่าวิเคราะห์ผลการวิจัย และสรุปผล

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การกำหนดกระบวนการวิจัยครั้งนี้ เป็นวิธีวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง คือ ทหารกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี และ ครูฝึกทหาร โดยได้กำหนดให้มีกระบวนการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ที่มีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview)

โดยมีการออกแบบโครงสร้างของคำถามที่สามารถนำไปใช้ในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง หรือ การสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) กล่าวคือเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือเป็นการ สัมภาษณ์แบบปลายเปิด การซึ่งเป็นกระบวนการวิจัยที่มีผลทำให้คำถามมีความยืดหยุ่นและเปิด กว้าง โดยกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสัมภาษณ์มีอิสระในการตอบคำถาม และสามารถแสดงความคิด เห็นได้อย่างอิสระ หลากหลาย โดยเทคนิคของการสัมภาษณ์เจาะลึกนั้น เป็นเทคนิคและกระบวนการ วิจัยเชิงคุณภาพที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล แสดง ความคิดเห็นหรือทรรศนะได้อย่างหลากหลายในทุกแง่มุม โดยคณะผู้วิจัยหรือผู้สัมภาษณ์สามารถที่จะ ดำเนินการสัมภาษณ์ และสามารถที่จะสอบถาม ติดตามและซักไซ้ไล่เรียงข้อมูลข้อเท็จจริงหรือ รายละเอียดปลีกย่อยที่สำคัญและมีความน่าสนใจในแต่ละประเด็นของคำตอบ จากผู้มีส่วนร่วมในการ วิจัยหรือผู้ให้สัมภาษณ์ อันทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ และข้อเท็จจริงในทาง ปฏิบัติที่มีความหลากหลายในมิติต่างๆ

3.1.3 การศึกษาวิจัยเชิงประเมิน (Evaluation Research)

การวิจัยเชิงประเมิน คือ การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยทางสังคมศาสตร์อย่างเป็น ระบบเพื่อประเมินรอบความคิด รูปแบบการวิจัยประเมินผลคือการนำระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมและ พฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์ใช้ เพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์และผลกระทบที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา กับวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามแบบแผนที่ได้วางไว้ ล่วงหน้าและเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการปรับปรุงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการศึกษา

3.2 ขอบเขตที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ ทหารกองประจำการ ของกำลังพลสำรอง กองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 20 คน และ ผู้บังคับบัญชา (ครูฝึกทหารใหม่) โดยการสุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสัมภาษณ์ ทำ แบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็น

3.2.1 กลุ่มตัวอย่างทหารประจำการ จำนวน 20 คน แบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มทหารกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับราชการโดยวิธีสมัครใจ จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการทหารโดยวิธีการเกณฑ์ทหาร จำนวน 10 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ครูฝึกทหาร จำนวน 5 ราย

เนื่องจากการวัดประสิทธิภาพหรือสมรรถนะของกำลังพลทหารกองประจำการว่ามีสมรรถนะในด้านต่าง ๆ หรือไม่นั้น ไม่อาจวัดได้จากโดยตรงจากเฉพาะนายทหารที่ได้รับการฝึกได้ การประเมินสมรรถนะหรือขีดความสามารถของกำลังพลทหาร จึงต้องอาศัยการสังเกตและการประเมินผล โดยครูฝึกทหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจากหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้มีการฝึกและทดสอบ

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสัมภาษณ์ สำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ไม่มีคำตอบที่เฉพาะเจาะจง ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระในการกำหนดโครงสร้างของข้อความ สำหรับนำไปใช้ในกระบวนการสัมภาษณ์นั้น ประกอบไปด้วย ข้อคำถามจำนวน 4 ตอน อันได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สภาพพื้นฐานครอบครัว อาชีพที่ทำก่อนเข้ารับราชการทหาร เป็นต้น

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของทหารด้านต่างๆ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านทัศนคติ

ตอนที่ 3 สภาพปัญหา ข้อจำกัดหรืออุปสรรคเกี่ยวกับการฝึกกองกรมทหารกองประจำการ ทัศนคติต่ออาชีพทหาร ความพึงพอใจ แรงจูงใจที่ทำให้อยากหรือไม่อยากเข้ารับราชการทหาร

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยเพื่อแนวทางที่เหมาะสมในการแก้พัฒนาสมรรถนะของทหารระหว่างการเกณฑ์ทหารกับการจัดการกำลังพลสำรองโดยสมัครใจ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับแนวทางประการสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) นั้น ทางผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางประการสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งทางผู้วิจัยได้ดำเนินกระบวนการบันทึกข้อมูล โดยวิธีการจดบันทึกการตอบข้อความ และหลังจากจบชุดคำถามในแบบสัมภาษณ์แล้ว ผู้วิจัยจะทบทวนคำถาม และคำตอบทั้งหมดให้แก่ผู้สัมภาษณ์ฟังอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของคำตอบ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

กระบวนการในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นั้นเป็นการวิเคราะห์เชิงประเมิน (Evaluated Analysis) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก มาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยดำเนินการร่วมกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดยกระบวนการและวิธีการวิเคราะห์ อันจะดำเนินการกระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิเคราะห์ ตีความ อภิปรายจากเนื้อหา ของคำตอบของแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำประเมินผลต่อไป



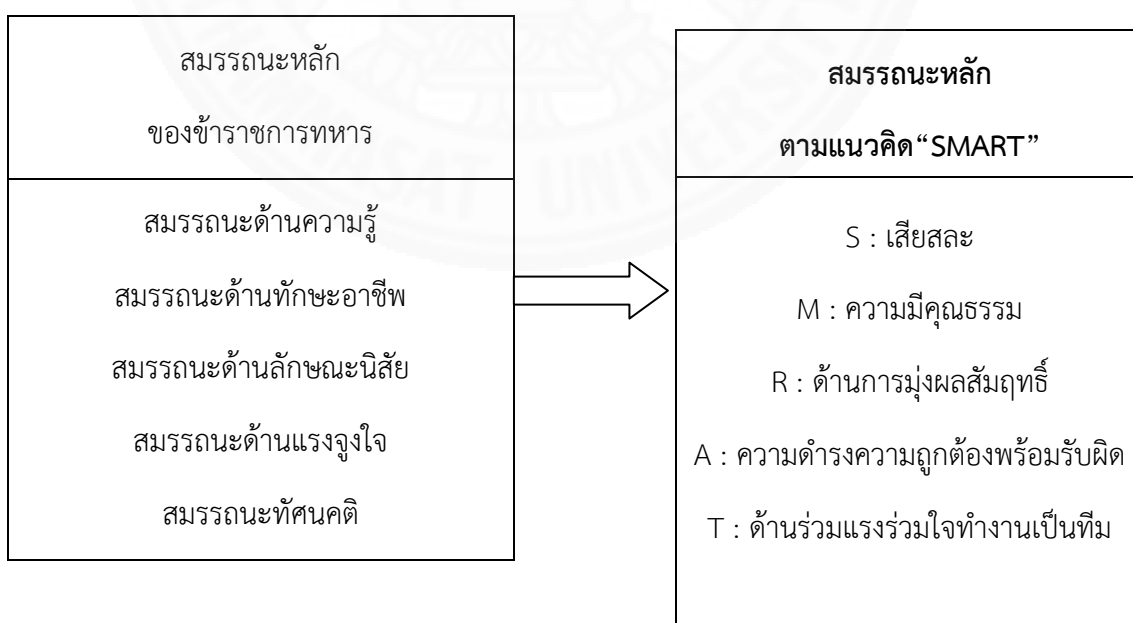
บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะของกำลังพลสำรองโดยทำการสุ่มตัวอย่างจากทหารกองประจำการ ของกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 20 คน และผู้บังคับบัญชาหรือครูฝึกทหาร เพื่อทำการสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด แล้วนำมาวิเคราะห์ประเมินระดับสมรรถนะของกำลังพลทั้งสองประเภทตามแนวคิดสมรรถนะของทหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านทัศนคติ ร่วมกับหลักสมรรถนะของทหารของกองบัญชาการ กองทัพบก ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักให้กำลังพลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน โดยใช้คำย่อว่า “SMART” ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะของทหารดังตาราง

ตาราง 4.1 กรอบแนวคิดสมรรถนะหลักของทหาร



จากผลการศึกษาวิจัยด้วยการสัมภาษณ์กำลังพลสำรองและผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นครูฝึกทหาร ตามแบบสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการด้วยความสมัครใจมีสมรรถนะหลัก (Core Competency) ในหลายด้านแตกต่างจากทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการด้วยการเกณฑ์ทหาร ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิจัยสมรรถนะหลักในแต่ละด้าน ดังนี้

- 4.1 สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge)
- 4.2 สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ (Skills)
- 4.3 สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย (Traits)
- 4.4 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motives)
- 4.5 สมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitudes)
- 4.6 เปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพลสำรองระหว่างทหารที่มาจากเกณฑ์

ทหารกับระบบสมัครใจ ตามหลักสมรรถนะทหารกับ”หลักสมรรถนะ SMART”

4.1 สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge)

สมรรถนะด้านความรู้ หมายถึง ความชวนชวนสนใจใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ทางการทหาร เช่น ความรู้เกี่ยวกับการใช้แผนที่และเข็มทิศ ความรู้ด้านภูมิศาสตร์ ความรู้ด้านการสื่อสาร ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวกับ กฎเกณฑ์ แบบแผนธรรมเนียมทหาร และวินัยทหาร ตลอดจนความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการทหาร ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ ประสบการณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตาราง 4.2 ผลการประเมินสมรรถนะด้านความรู้ของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ

สมรรถนะด้านความรู้	
ทหารกองประจำการที่มาจากเกณฑ์	ทหารกองประจำการที่มาจากกรม
<ul style="list-style-type: none"> - มีความสนใจศึกษาความรู้พื้นฐานทางการทหาร เช่นความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ มีความสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้อาชีพทหาร เช่น ความรู้ด้านการสื่อสาร ความรู้ภาษาอังกฤษ ในระดับต่ำ - สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้ดีขึ้นเล็กน้อย ภายหลังได้รับการฝึกอบรม - ไม่เคยติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ ไม่เคยสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้อาชีพทหาร เพื่อนำมาใช้ในการฝึกปฏิบัติ - ไม่ทราบข่าวสาร ข้อมูล เกี่ยวกับเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน - มีความรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแบบธรรมเนียมของทหารและวินัยทหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถศึกษาหาความรู้พื้นฐานทางการทหาร เช่นความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ มีความสนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้อาชีพทหาร เช่น ความรู้ด้านการสื่อสาร ความรู้ภาษาอังกฤษ และสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนให้ดีขึ้นเมื่อได้รับการฝึกอบรม - ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ - รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน เช่น การที่กองทัพจะจัดซื้อเครื่องบินรบเพื่อนำมาใช้เพิ่มสมรรถนะของกองทัพ - สามารถนำวิชาการ ความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ - มีความรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแบบธรรมเนียมของทหารและวินัยทหาร

ทหารที่มาจากเกณฑ์ที่ส่วนมากมีความเข้าใจ ความรู้ ทฤษฎี เกี่ยวกับอาชีพทหาร ในระดับต่ำ การเรียนรู้เป็นเพียงการปฏิบัติตามเพื่อให้จบหลักสูตร ความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมมีน้อย ส่วนทหารที่มาจากสมัครใจพบว่า มีความเข้าใจ ความรู้ ทฤษฎี เกี่ยวกับอาชีพทหาร ในระดับดีถึงดีมาก มีความพยายามในการเรียนรู้ด้านต่างๆ ในระดับดี สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ มีบางส่วนที่สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน การฝึกปฏิบัติให้ดีขึ้น

4.2 สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ (Skills)

สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ หมายถึง ทักษะหรือความเชี่ยวชาญ อันเป็นคุณลักษณะที่บุคคลที่ประกอบอาชีพทหารควรมี อาทิเช่น ทักษะการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ ทักษะการสังเกต ทักษะการป้องกันตัว ทักษะการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ เป็นต้น รวมทั้งทักษะด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทหาร เช่น ทักษะด้านการกีฬา ความแข็งแรงด้านร่างกาย ตลอดจนการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานหน่วยงาน หรือสถาบัน รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ประสบการณ์ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ตาราง 4.3 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทักษะอาชีพของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ

สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ	
ทหารกองประจำการที่มาจากเกณฑ์	ทหารกองประจำการที่มาจากกรม
<p>- ส่วนมากสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ แต่ยังขาดความมุ่งมั่น ความตั้งใจ รวมถึงขาดความพยายามในการฝึกฝนทักษะอาชีพ</p> <p>- การปฏิบัติตามคำสั่ง หรือการฝึกตามหลักสูตร ปฏิบัติเพียงเพื่อให้จบหลักสูตร ไม่ได้มีความสนใจในทักษะทางด้านทหาร หรือมีการฝึกฝนเพิ่มเติมเพื่อปฏิบัติให้ดีขึ้นใน</p> <p>- สร้างสัมพันธ์ เข้ากับทหารในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี</p> <p>- สมรรถนะระดับค่อนข้างด้านทักษะอาชีพค่อนข้างต่ำ</p>	<p>- สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ดี มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ พยายามฝึกฝนทักษะทางการทหาร สามารถปฏิบัติได้ดีมากยิ่งขึ้นในการฝึกครั้งหลัง</p> <p>- ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการปรับตัวเข้ากับครูฝึกและเพื่อนทหารได้ดี</p> <p>รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>- สามารถพัฒนาวิธีการทำงาน การฝึกปฏิบัติให้ดีขึ้น</p>

4.3 สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย (Traits)

สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะที่แสดงออกที่มาจากลักษณะนิสัยที่ทหารควรมี ได้แก่ ความอดทนต่อความยากลำบาก ความมีวินัยและความเสียสละ การประพฤติปฏิบัติตนตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน และแบบธรรมเนียมของทหาร การมีวินัยในตนเอง ที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้นสำหรับควบคุมบังคับให้มีและประพฤติปฏิบัติด้วยความจริงจังอย่างมั่นคง ความกล้าหาญเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์อันตราย ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรกองทัพ รวมถึงจริยธรรมและคุณธรรม หมายถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการทหาร อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ และส่งเสริมคนดีด้วยระบบคุณธรรม

ตาราง 4.4 ผลการประเมินสมรรถนะด้านลักษณะนิสัยของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ

สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย	
ทหารกองประจำการที่มาจากเกณฑ์	ทหารกองประจำการที่มาจากสมัครใจ
<p>-ทหารที่เข้ารับราชการทหารโดยการเกณฑ์ ทุกนาย มีความเต็มใจในปฏิบัติภารกิจที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม เช่น การ ช่วยเหลือกรณีประชาชนประสบภัยพิบัติ ภารกิจเพื่อประโยชน์สาธารณะเป็นต้น มี ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการอุทิศตนเพื่อ ประเทศชาติ และมีความเสียสละต่อ ส่วนรวมในระดับดีมาก</p> <p>-ด้านระเบียบวินัย ทหารเกณฑ์ส่วนใหญ่ สามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามธรรมเนียมทหาร และวินัยของ ทหารได้ดีระดับดีมาก</p> <p>- กล้ารับผิดชอบและรับผิดชอบทุ่มเททำงาน ให้ บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยไม่ย่อท้อต่อ ความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะเป็นสิ่งที่ ยาก เสี่ยงอันตราย</p>	<p>- มีความเสียสละ ปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์ ประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน</p> <p>- มีวินัย มีความประพฤติในเกณฑ์ดีมาก เคารพ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับแบบแผน วินัย และแบบธรรมเนียมของทหาร</p> <p>- ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และ จริยธรรม</p> <p>-มีความเคารพผู้บังคับบัญชา ไม่ค่อยมีปัญหา ความขัดแย้งกับเพื่อนทหารและผู้บังคับบัญชา</p> <p>กล้ารับผิดชอบและรับผิดชอบ</p> <p>ทุ่มเททำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ พร้อมและเต็มใจที่จะสละ ประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม โดย ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากไม่ว่าภารกิจนั้นจะ เป็นสิ่งที่ยาก เสี่ยงอันตราย</p>

4.4 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motives)

สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motives) หมายถึง ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพ
ทหาร อันมีผลสัมพันธ์โดยตรงกับ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิต่างๆ ตลอดจนความมั่นคง
ก้าวหน้าในอาชีพภายหลังจากปลดประจำการ

ตาราง 4.5 ผลการประเมินสมรรถนะด้านแรงจูงใจของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ

สมรรถนะด้านแรงจูงใจ	
ทหารกองประจำการที่มาจากเกณฑ์	ทหารกองประจำการที่มาจากสมัครใจ
<ul style="list-style-type: none"> - มีความพึงพอใจต่ออาชีพทหารในระดับต่ำ มีความเห็นว่าทหารกองประจำการรายได้ต่ำ สวัสดิการของรัฐน้อย เมื่อเทียบกับเศรษฐกิจไทยปัจจุบัน รายได้ไม่เหมาะสมกับการฝึกที่ฝึกหนักและใช้กำลังแรงและความอดทนทางจิตใจมาก - ความต้องการที่จะประกอบอาชีพในด้านทหารต่อไปภายหลังจากปลดประจำการมีน้อย 	<ul style="list-style-type: none"> - มีความพึงพอใจต่ออาชีพทหารในมาก มีความเห็นว่าอาชีพทหาร แม้จะรายได้ไม่สูงมาก แต่ก็มี ความมั่นคง มีสิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการของรัฐ แต่ต้องการให้รัฐเพิ่มเงินเดือน ค่าใช้จ่าย และสวัสดิการให้มากขึ้น - มีความต้องการที่จะประกอบอาชีพในด้านทหารต่อไปภายหลังจากปลดประจำการ

4.5 สมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitudes)

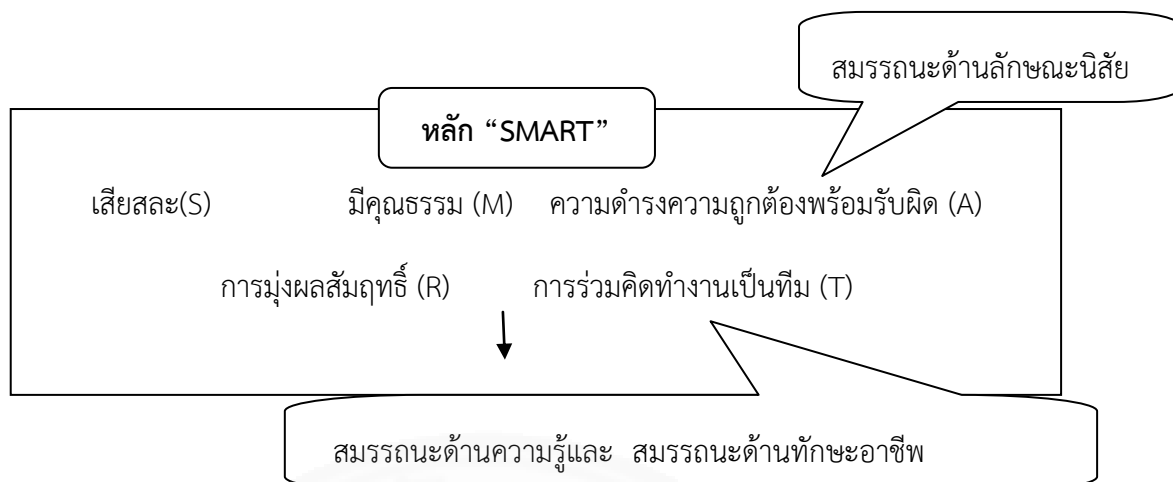
สมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง แนวคิด ความเชื่อ ความรู้สึกต่ออาชีพทหาร เช่น ความมีเกียรติ รักศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี มีความเต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แรงกาย แรงใจ เสียสละทุกอย่างแม้กระทั่งเลือดเนื้อและชีวิต เพื่อปกป้องรักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนอธิปไตย อธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้ยืนยงมั่นคงอยู่ตลอดไป

ตาราง 4.6 ผลการประเมินสมรรถนะด้านทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทหารกองประจำการ

สมรรถนะด้านทัศนคติ	
ทหารกองประจำการที่มาจากเกณฑ์	ทหารกองประจำการที่มาจากสมัครใจ
<p>- มีทัศนคติในเชิงลบต่ออาชีพทหาร รู้สึกว่าเป็นอาชีพที่อยู่ในระบบอำนาจ ตกอยู่ภายใต้การบังคับของผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิสระ การฝึกทหารมีความกังวลหวาดกลัวการถูกซ้อมหรือการถกลงโทษที่รุนแรง หากมีบุตรหรือญาติก็จะไม่แนะนำหรือสนับสนุนให้เป็นทหาร</p> <p>-มีจิตสำนึกจงรักภักดีต่อชาติและสถาบันยินดีที่จะอุทิศตนเพื่อปกป้อง รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนรักษาแผ่นดินไทย</p>	<p>-มีทัศนคติที่ดี มีทัศนคติเชิงบวกต่ออาชีพทหาร เห็นว่าเป็นอาชีพที่ได้รับใช้ชาติ ตอบแทนพระคุณแผ่นดิน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในอาชีพทหาร</p> <p>-มีจิตสำนึกในความเป็นทหาร เต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แร่กาย แรงใจเสียสละเลือดเนื้อและชีวิตเพื่อปกป้อง รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนอิสรภาพอธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้มั่นคงอยู่ตลอดไป</p>

4.6 เปรียบเทียบสมรรถนะของกำลังพลสำรองระหว่างทหารที่มาจากเกณฑ์ทหารกับระบบสมัครใจ

สมรรถนะหลักที่ใช้ประเมินสมรรถนะของทหารกองประจำการในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านทัศนคติ พบว่ามีความสอดคล้องกับสมรรถนะเฉพาะองค์การของกำลังพลกองทัพบก กองบัญชาการกองทัพไทย ตามแนวคิดหลัก “SMART” ดังนี้ สมรรถนะด้านความรู้และ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สอดคล้องกับหลัก “SMART” ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (R) และการร่วมคิดทำงานเป็นทีม (T) ส่วนสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย สอดคล้องกับหลัก “SMART” ด้านความเสียสละ(S) ความมีคุณธรรม (M) ความดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (A) สำหรับสมรรถนะด้านแรงจูงใจ และสมรรถนะด้านทัศนคตินั้น เป็นสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลจึงเป็นสมรรถนะระดับบุคคล จึงยากต่อการสังเกตพฤติกรรมในเชิงสมรรถนะของระดับองค์กร



จากการวิจัยเมื่อพิจารณาหลักสมรรถนะทั้งระดับบุคคลและหลัก SMART ของระดับองค์กรแล้วของสามารถเปรียบเทียบสมรรถนะของทหารที่มาจากระบบการเกณฑ์และมาจากระบบสมัครใจได้ดังนี้

ตาราง 4.7 ตารางเปรียบเทียบสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ

สมรรถนะของทหาร	ทหารกองประจำการที่เข้าสู่การเป็นทหารโดย	
	ระบบการเกณฑ์	ระบบสมัครใจ
สมรรถนะด้านความรู้	- ทหารเกณฑ์ส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่อยู่นอกระบบการศึกษา สำเร็จการศึกษาต่ำ ซึ่งส่งผลให้สมรรถนะด้านที่เกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความคิด การตัดสินใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	- มีแนวโน้มเป็นผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษา มีศักยภาพ มีโอกาสทางการศึกษา ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษาค่อนข้างดี ส่งผลให้สมรรถนะด้านความรู้ ความคิด การตัดสินใจ, สมรรถนะการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับดีมาก

ตาราง 4.7 ตารางเปรียบเทียบสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ (ต่อ)

สมรรถนะของทหาร	ทหารกองประจำการที่เข้ารับการเป็นทหารโดย	
	ระบบการเกณฑ์	ระบบสมัครใจ
สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ	- กลุ่มทหารเกณฑ์ ไม่มีความสนใจในการเรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นเกี่ยวกับอาชีพทหาร การฝึกตามหลักสูตรจะทำเพียงเท่าที่จำเป็นต้องทำเพื่อให้เสร็จสิ้นไป ส่วนการฝึกด้านระเบียบวินัย ความเข้มแข็ง อดทน สมรรถนะด้านร่างกาย อยู่ในดีมากกว่าเทียบเท่ากับระบบสมัครใจ	- มีการสนใจเรียนรู้ทางทฤษฎี สามารถปฏิบัติได้ถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่า มีทักษะการใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ ทักษะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศทางมีมากกว่าทหารเกณฑ์
สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย	- มีสมรรถนะใกล้เคียงกันในด้านความเสียสละ ความอดทน ความระเบียบวินัย การเคารพผู้บังคับบัญชา ด้านจริยธรรม และการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่มีความเครียดและความหวาดกลัวจากการฝึกที่เข้มงวดมีมากกว่า	- มีสมรรถนะใกล้เคียงกันในด้านความเสียสละ ความอดทน ความมีระเบียบวินัย การเคารพผู้บังคับบัญชา และการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่ความเครียดและความหวาดกลัวจากการฝึกที่เข้มงวดมีน้อยกว่า การปรับตัวเข้ากับครูฝึกน้อยทำได้มากกว่า
สมรรถนะด้านแรงจูงใจ	- มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองน้อย ปฏิบัติตามคำสั่งเพราะต้องทำหรือเพราะกลัวการถูกทำโทษ	- มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจในพัฒนาสมรรถนะมากกว่า ปฏิบัติตามคำสั่งด้วยความตั้งใจกระตือรือร้น

ตาราง 4.7 ตารางเปรียบเทียบสมรรถนะด้านต่าง ๆ ของทหารกองประจำการ (ต่อ)

สมรรถนะของทหาร	ทหารกองประจำการที่เข้ารับการเป็นทหารโดย	
	ระบบการเกณฑ์	ระบบสมัครใจ
สมรรถนะด้านทัศนคติ	- มีทัศนคติเชิงลบต่ออาชีพทหาร วิตกกังวล หวาดกลัว ใน การที่จะต้องเข้ารับการฝึกกำลังพล	- มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพทหาร ภาคภูมิใจ มีเกียรติ เป็นอาชีพที่เสียสละ มีความต้องการประกอบอาชีพทหาร

จากการวิจัยพบว่า ทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการด้วยความสมัครใจ มีสมรรถนะในด้านความรู้ ความคิด การตัดสินใจ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะในการเสียสละ และความมีวินัย และมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ และด้านการทำงานเป็นที่มระดับในระดับดีมาก ด้านการยึดมั่นในจริยธรรม มีสมรรถนะในระดับดี เนื่องจากทหารกลุ่มเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความตั้งใจและต้องการที่จะประกอบวิชาชีพทหารอยู่ก่อนแต่แรก ดังนั้นจึงมีความพร้อมทางด้านจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อการเข้ารับการฝึกทหารกองประจำการ อันส่งผลให้การปฏิบัติการฝึกตามหลักสูตร มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะในระดับที่ดีมากในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้กำลังพลกลุ่มยังมีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระบบการจัดการกำลังพลสำรอง หน้าที่ของกำลังพลสำรอง และทราบถึงความจำเป็นของประเทศไทยในการที่จะต้องมีการมีกำลังพลสำรองเป็นอย่างดี สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อนของระบบการเกณฑ์ทหาร และระบบสมัครใจได้ ประกอบกับทหารกลุ่มนี้เข้ารับราชการทหารโดยมิได้เกิดจากการบังคับ จึงมีความอดทนต่อความยากลำบากในระหว่างการฝึกสูงและมีแนวโน้มที่จะฝึกสำเร็จ ลุล่วงโดยพัฒนาขีดความสามารถของตนเพื่อให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นได้ และมีแนวโน้มที่จะสอบเข้ารับราชการทหารภายหลังจากการฝึกสิ้นสุด จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์ ในส่วนของข้อมูลส่วนตัวพบว่า ทหารกลุ่มนี้มีพื้นฐานการศึกษาที่ดี หลายคนจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปริญญาตรี บางคนจบการศึกษาในระดับวิชาชีพ และส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางครอบครัว

ส่วนกำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหารโดยการเกณฑ์นั้น พบว่าทหารที่มาจากระบบการเกณฑ์ทหารมี สมรรถนะความเชี่ยวชาญในด้านทักษะอาชีพ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และสมรรถนะในด้านความรู้ ความคิด การตัดสินใจ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหลัก SMART พบว่าสมรรถนะด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากทหารเกณฑ์ส่วน

ใหญ่ไม่ได้มีความต้องการหรือตั้งใจที่จะเป็นทหาร แต่จำใจต้องเข้ารับการฝึกทหารเนื่องมาจากการบังคับของรัฐตามกฎหมาย และส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ไม่มีเงินทองที่จะวิ่งเต้นให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่เพื่อไม่ให้ตนต้องเกณฑ์ทหาร ส่วนสมรรถนะด้านการยึดมั่นในจริยธรรม และด้านความเสียสละและมีระเบียบวินัยอยู่ในระดับดีมาก สมรรถนะด้านความแข็งแรงของร่างกาย และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับดี

จากการตอบแบบสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่ากำลังพลกลุ่มนี้มีอุปสรรคในการเข้ารับการฝึกทหาร ได้แก่ ปัญหาในการปรับตัวในการเข้ารับการฝึกตามหลักสูตรการฝึกทหารที่มีการฝึกค่อนข้างหนัก โดยสาเหตุสำคัญเกิดจากความไม่พร้อมทางด้านจิตใจ เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น การไม่อยากพลัดพรากจากครอบครัว หรือความวิตกกังวลเกี่ยวกับทางบ้านเพราะตนเป็นเสาหลักในการหารายได้เลี้ยงครอบครัว หรือบางรายไม่อยากออกจากงานที่ทำอยู่แล้วมาเข้ารับการฝึกทหาร เนื่องจากกลัวว่าภายหลังการฝึกเสร็จสิ้นและปลดประจำการจะไม่สามารถกลับไปทำงานได้ หรือบางคนไม่ได้เรียนหนังสือ ไม่มีอาชีพ จึงไม่เข้าหลักเกณฑ์ที่ใช้สิทธิผ่อนผันจึงต้องจำใจมาเกณฑ์ทหาร

จากสาเหตุจากการไม่พร้อมทางด้านจิตใจดังกล่าว และความไม่ต้องการที่จะเป็นทหารมาตั้งแต่ต้น ส่งผลให้กลุ่มทหารที่มาจากการเกณฑ์มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจตามสมรรถนะหลักของวิชาชีพทหาร เช่น สมรรถนะการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความเชี่ยวชาญในด้านอาชีพ อยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้จากแบบสัมภาษณ์ทหารกลุ่มนี้ ในส่วนของข้อมูลส่วนตัว พบว่าทหารหลายรายมีการศึกษาเพียงระดับมัธยมต้นหรือต่ำกว่า บางรายจบชั้นประถมศึกษา ซึ่งทำให้ขาดทักษะในด้านการคิด การตัดสินใจ แต่อย่างไรก็ตามกำลังพลสำรองกลุ่มนี้มีความเข้าใจถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยจะต้องมีกำลังพลสำรอง โดยได้รับความรู้ ข้อมูลจากการให้ความรู้จากหน่วยงานของรัฐ และทราบเพียงว่าเป็นหน้าที่ของชายไทยตามกฎหมายที่จะต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหาร แต่ส่วนใหญ่จะไม่ทราบถึงเหตุผล และไม่ทราบว่าประเทศไทยควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการเกณฑ์ทหารหรือไม่อย่างไร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความแตกต่างของสมรรถนะ (Competency) ของทหารกองประจำการ โดยเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างทหารซึ่งมาจากการบังคับให้เป็นทหาร (การเกณฑ์ทหาร) กับทหารซึ่งเป็นทหารโดยวิธีสมัครใจ” เพื่อประเมินว่าทหารที่มีที่มาจากทั้งสองระบบนั้นมีสมรรถนะในแต่ละด้านเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร และทหารกลุ่มใดที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกองทัพได้ดีกว่ากัน อันจะนำไปสู่การทราบถึงความแตกต่างของสมรรถนะทหารกองประจำการระหว่างทหารที่มาจากเกณฑ์ทหารกับการโดยวิธีสมัครใจในความคิดเห็นของทหารกองประจำการและผู้บังคับบัญชา แนวคิดการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยและต่างประเทศ ตลอดจนหาแนวทางและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้นต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาในกรอบแนวคิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่ออาชีพทหาร อันได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ (Skills) สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย (Traits) สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motive) และสมรรถนะด้านทัศนคติ (Attitude) เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ผลร่วมกับสมรรถนะหลักตามแนวคิดสมรรถนะของกำลังพลกองบัญชาการ กองทัพไทยซึ่งมีตาม “หลัก SMART” ซึ่งได้แก่ สมรรถนะด้านความเสียสละ (S), สมรรถนะด้านสมรรถนะด้านความมีคุณธรรม (M), การดำรงความถูกต้องพร้อมรับผิดชอบ (A), สมรรถนะด้านมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ (R) และสมรรถนะด้านร่วมคิดทำงานเป็นทีม (T) ตลอดจนสรุปถึงแนวทางและข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง การหาแนวทางและข้อเสนอแนะพัฒนาระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทย เพื่อให้ประเทศไทยมีกองทัพที่เข้มแข็ง มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ความรู้ที่จำเป็นต่ออาชีพทหาร เช่น ความรู้ด้านการคิดและตัดสินใจ ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น กลุ่มทหารที่มาจากการเกณฑ์มีระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่ากลุ่มทหารที่มาจากวิธีสมัครใจ เพราะกลุ่มที่มาจากความสมัครใจมีความพร้อมทางด้านจิตใจที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีความสนใจที่จะนำความรู้มาพัฒนาการฝึกของตน สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ พบว่า สมรรถนะของทหารที่มาจากการเกณฑ์มีทักษะทางอาชีพทหารอยู่ในระดับต่ำกว่าทหารที่มาจากวิธีสมัครใจ เนื่องจากเมื่อพิจารณาแบบ

สัมภาษณ์ในส่วนข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์แล้วพบว่า ทหารที่มาจากกรณีหลายรายมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ และส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพในภาคแรงงานก่อนที่จะมาเป็นทหาร จึงทำให้ขาดการฝึกฝนความเชี่ยวชาญในทักษะทางการทหาร เช่น ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ ทักษะการสังเกต ทักษะการแก้ปัญหา ซึ่งเมื่อเข้ารับการฝึกทหารแล้วการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ทหารเกณฑ์จะปฏิบัติได้ช้ากว่าและมีความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจในระดับที่ต่ำกว่าทหารที่มาจากวิธีสมัครใจ

สมรรถนะด้านลักษณะนิสัย พบว่ากำลังพลที่มาจากทั้งสองระบบมีสมรรถนะคล้ายกัน โดยมีสมรรถนะในด้านความมีระเบียบวินัย ความเสียสละ ความเคารพผู้บังคับบัญชา มีความอดทน ต่อสถานการณ์ยากลำบาก และการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในระดับดีมาก แต่กลุ่มทหารที่มาจากวิธีสมัครใจมีความเครียดและความหวาดกลัวจากการฝึกที่เข้มงวดน้อยกว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูฝึก และการปรับตัวเข้ากับเพื่อนทหารทำได้มากกว่า ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจ พบว่าทหารที่มาจากกรณีมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทหารในระดับต่ำ และสมรรถนะด้านทัศนคติซึ่งเป็นสมรรถนะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ทหารกลุ่มที่มาจากวิธีสมัครใจแนวคิด ความรู้สึกในเชิงบวกต่ออาชีพทหารมากกว่ากลุ่มทหารที่มาจากกรณี

จากการศึกษาวิจัยสมรรถนะของกำลังพลซึ่งเข้าสู่การรับราชการทหารโดยวิธีการเกณฑ์ทหาร เปรียบเทียบกับระบบสมัครใจในครั้งนี้ จึงสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ว่า ทหารที่เข้ารับราชการโดยการสมัครใจ มีสมรรถนะหรือขีดความสามารถ ในด้านความรู้ ความคิดและการตัดสินใจ สมรรถนะด้านทักษะอาชีพ สมรรถนะด้านแรงจูงใจและสมรรถนะด้านทัศนคติ แตกต่างจากกลุ่มทหารที่มาจากกรณี ที่มา ส่วนสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย พบว่าทหารที่มาจากทั้งสองระบบมีระดับสมรรถนะใกล้เคียงกัน

ทหารกองประจำการ เป็นกำลังพลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกองทัพและประเทศชาติ เพราะนอกจากจะเป็นกำลังพลสำคัญทางการทหารแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมจิตวิทยาด้วย เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของทหารดังกล่าวข้างต้นทั้ง 5 ด้าน ร่วมกับสมรรถนะตามหลักแนวคิดสมาร์ท (SMART) ซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะ ที่มุ่งเน้นกับหน่วยงาน กำลังพลของกองทัพบก กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า สมรรถนะหลักของทหารมีความสอดคล้องกับหลักแนวคิด SMART ดังนี้

สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่างของสมรรถนะของทหารทั้งสองกลุ่ม เกิดจากหลายปัจจัย เช่น ความเครียดจากการไม่สามารถปรับตัวจากการใช้ชีวิตประจำวันแบบพลเรือนสู่การเปลี่ยนสถานภาพเป็นทหาร ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัว ทัศนคติ และการดำเนินชีวิต เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับระเบียบวินัยและกฎเกณฑ์ข้อบังคับของทหารซึ่งแตกต่างจากการใช้ชีวิตขณะเป็นพลเรือน บาง

รายไม่ยอมรับความจริงว่าตนเองต้องมาเป็นทหารเกณฑ์ หรือไม่ยากแยกจากครอบครัวหรือลาออกจากงานที่ทำ สาเหตุต่างๆ เหล่านี้ทำให้ทหารที่มาจากระบบการเกณฑ์มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับกำลังพลทหารอยู่ในระดับต่ำกว่าทหารที่อาสาสมัครเข้ามาเป็นทหารโดยการสมัครใจ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าระบบการคัดเลือกทหารกองประจำการมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่สำคัญของการเป็นทหาร ดังนั้นจึงควรมีการหาแนวทางเพื่อพัฒนาระบบการจัดการกำลังพล เพื่อเป้าหมายนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของกำลังพลให้มีประสิทธิภาพและมีลักษณะตามที่กองทัพต้องการต่อไป

การเพิ่มสมรรถนะของทหารกำลังพลสำรอง จำเป็นต้องให้ความสำคัญทั้งทางด้านร่างกาย และด้านจิตใจ โดยกองทัพควรดำเนินการเริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเลือกให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ เมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการต้องฝึกหลักสูตรการฝึกเบื้องต้น ที่มีกิจกรรมที่สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการเพิ่มสมรรถนะ ควรมีการอบรมการปลูกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ ตลอดจนการกำกับ ดูแล เรื่องสวัสดิการและรายได้ รวมถึงสิทธิต่างๆ ของทหารกองประจำการ เมื่อบุคคลได้ทำงานที่ตนรัก มีความพึงพอใจ และมีความถนัด จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่หรือขีดความสามารถของบุคลากรที่กองทัพคัดเลือกเข้ามา ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับทหาร โดยการสร้างความเชื่อมั่น ในการทำงานให้กับทหารกองประจำการ ใ้รู้หน้าที่ของตนเองว่ามีภารกิจอะไรบ้าง เมื่ออยู่ในกองประจำการ และเมื่อปลดไปแล้วยังมีหน้าที่ต่อกองทัพอย่างไร ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่ การงาน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทหารกองประจำการ รู้จักบำรุงขวัญในโอกาสต่างๆ ทำให้เกิดความสามัคคีกันในกลุ่มคณะอันเป็นการเพิ่มสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ และการทำงานเป็นทีมอันเป็นสมรรถนะหลัก

การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลแก่กองทัพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือก กองทัพควรเพิ่มงบประมาณในการตรวจเลือกให้มากกว่าเดิม ควรเพิ่มค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจเลือก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม เพื่อลด ปัญหาการทุจริตในการตรวจเลือก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ ของทหารกองประจำการควรมีงบประมาณการประกอบเลี้ยงไม่ควรหักจากเบี้ยเลี้ยง ทหารกองประจำการ และควรจัดสวัสดิการสิทธิพิเศษต่างๆเพิ่มมากขึ้น

การขอรับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุน ด้านการจัดหางานกองทัพต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนต่างๆ อย่างใกล้ชิดโดยเฉพาะกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงาน ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการใช้แรงงาน ในการรับสมัครคนงานของบริษัทต่างๆ เพื่อทำให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคง หลังจากปลดประจำการ การสนับสนุนด้านการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการควรให้การ สนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อทหารกองประจำการจะได้ มี วุฒิ การศึกษาเพิ่มขึ้นโดยให้หน่วยทหารทุกหน่วยจัดสถานที่ศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นผู้นำหนดหลักสูตรเร่งรัด ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ส่วนการ ศึกษาระดับ อนุปริญญาควรให้มีการจัดอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยมาเป็นผู้สอน โดยรวมหน่วยที่ อยู่ใกล้เคียง กันมาเรียนร่วมกัน เมื่อปลดประจำการออกไปเป็นพลเรือนก็จะมีคุณวุฒิติดตัวออกไป การสนับสนุน ด้านการฝึกวิชาชีพ กองทัพต้องประสานกับทุก องค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยเฉพาะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวง แรงงาน ควรมีการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนที่จะ ปลดประจำการ รวมทั้ง ภาคเอกชนต่างๆ สามารถเป็นที่ฝึกงาน เพราะมีอุปกรณ์ที่พร้อมครบครันควร ประสานงาน ขอเข้าไปฝึกงานตามบริษัทดังกล่าว เพื่อที่จะได้รับประสบการณ์ที่แท้จริง

การประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารกับทหารกองเกิน สื่อที่สามารถทำให้ทหารกองเกิน เกิด ความสนใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้เป็นไปอย่างต่อเนื่องทั่วถึงรวดเร็ว คือ โทรทัศน์ เป็น สื่อที่มีอิทธิพลกับผู้ชมอย่างแพร่หลายในทุกพื้นที่ เนื่องจากเข้าถึง ได้ง่าย การเผยแพร่กระจายไปทั่ว ประเทศ ได้รับความสนใจจากประชาชนจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์จึงได้ผลสูงสุด เพราะปัจจุบันทุกครัวเรือนมีโทรทัศน์จึงทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายรวดเร็ว

การวางแผนนโยบายระบบทหารอาสาสมัคร เรื่องปัญหาระบบทหารอาสาสมัครที่ เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาคือ ด้านสวัสดิการให้กับกำลังพลยังไม่ดีเท่าที่ควร ในเรื่อง สิทธิค่าตอบแทน ต่างๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ยังไม่มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดระบบ ทหารอาสาสมัครมีเหตุมาจาก หลายปัจจัยเช่น มีใจรัก มีจิตสำนึกในความรักชาติ มีความต้องการ เป็นทหารอย่าง แท้จริง เมื่อปลดประจำการแล้วจะไม่ตงาน กองทัพควรเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น ใน การผลักดันนโยบายระบบทหารอาสาสมัคร กองทัพต้องให้ความมั่นใจในระบบทหารอาสาสมัคร วาง กฎ ระเบียบ หรือแก้กฎหมาย ให้เอื้ออำนวยต่อการสมัครเป็นทหาร กองประจำการ ควรทำการ วางแผน กำหนดเป็นนโยบายโดยทำการศึกษาหาข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประชาสัมพันธ์ณรงค์ให้มีการสมัคร หรือ ร้องขอเข้ากองประจำการให้มากขึ้น ห่วงอายุที่เหมาะสม ในการสมัครเข้าเป็นทหาร อาสาสมัครจนถึงปลดประจำการ ควรกำหนดช่วงอายุ 18 ปี-20 ปี และ สมัครอยู่ได้ถึง อายุ 25 ปี แล้วแต่ความสมัครใจ เนื่องจากเป็นช่วงที่สภาพร่างกายแข็งแรงเต็มที่ ต้องการความก้าวหน้าในชีวิต หากกองทัพสร้างแรงจูงใจที่ดี เขาก็ต้องการที่จะมารับใช้ชาติและมี โอกาสในการศึกษาต่อไป

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะของกำลังพลทหาร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต้อง ปรับปรุงพัฒนาเพิ่มขีดสมรรถนะและศักยภาพของกองทัพไทยเป็นลำดับแรก การสมัครใจเข้าเป็น

ทหารมีผลต่อระดับสมรรถนะหลักในการเป็นทหาร โดยบุคคลที่เต็มใจจะปฏิบัติหน้าที่ย่อมมีสมรรถนะที่ดีกว่าบุคคลที่ถูกบังคับ ดังนั้น กองทัพอากาศก็พัฒนานโยบายการจัดการกำลังพลโดยการสมัครใจ ควบคู่กับการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรในการฝึกทหาร การจัดทำนโยบายเพื่อกระตุ้นการพัฒนาสมรรถนะของกำลังพล ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจ ทศนคตที่ดีต่อทหารกองประจำการ เพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการเพิ่มขีดสมรรถนะของทหารทั้งที่มาจากระบบการเกณฑ์และระบบสมัครใจ

5.2 ข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ที่พบจากการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับสมรรถนะของกำลังพลกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับราชการทหารว่ามีสมรรถนะและขีดความสามารถหลักในวิชาชีพทหารที่สูงกว่ากำลังพลที่เข้าสู่อำนาจการเป็นทหารโดยการเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มสมรรถนะของทหารและพัฒนาแนวทางในการจัดการระบบกำลังพลสำรองดังนี้

1. แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ การพัฒนาหลักสูตรการฝึกทหารให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยให้ความรู้ด้านต่าง ๆ แก่กำลังพลสำรอง ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในหน่วยทหารอื่นๆ เน้นการให้ความรู้ด้านทฤษฎีพื้นฐานที่จำเป็นต่ออาชีพทหาร และมีการนำไปฝึกปฏิบัติจริง ตลอดจนควรมีการพัฒนาความรู้ด้านภาษาอังกฤษแก่กำลังพล และให้ความสำคัญในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร นอกจากนี้ควรมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแต่ละสายวิทยาการ เช่น ความรู้ด้านอาวุธ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านความรู้ของกำลังพลให้มีมากขึ้น

2. แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะอาชีพ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมทักษะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน จัดกิจกรรมฝึกฝนทักษะในด้านต่างๆ เช่น จัดการแข่งขันยิงปืน อาจจะมีจัดรูปแบบ กีฬาหรือการแข่งขันในกลุ่ม และมีการยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติได้ดี ตลอดจนควรจัดให้มีการฝึกทบทวนทักษะอาชีพ รวมทั้งความถนัดพิเศษ เช่น การทดลองทำในสิ่งที่ยากและท้าทายตนเอง โดยมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ข้าราชการทหารได้ฝึกฝน เรียนรู้ เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถพิเศษ นอกเหนือจากในสิ่งที่ปฏิบัติกันอยู่แบบเดิมๆ แล้วทำการประเมินผลการปฏิบัติ ถ้าทหารท่านใดทำได้อยู่ระดับดี ก็อาจจะมีพิจารณาหรือชมเชยความดีความชอบเพื่อผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านลักษณะนิสัย ควรมีการฝึกอบรมระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดจิตสำนึกสาธารณะขึ้นในหน่วยงาน และสร้างแนวความคิดการรับผิดชอบงานในหน้าที่ ตลอดจนตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ควร

พัฒนาด้านจิตใจของกำลังพลโดยเข้าถึงหลักศาสนาให้มากขึ้น เพื่อยึดเหนี่ยว ชัดเจนจิตใจ อีกทั้งควรฝึกอบรมระเบียบวินัยทหารอย่างต่อเนื่อง

4.แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านแรงจูงใจ ควรมีการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัลในรูปแบบต่างๆ อีกทั้งควรเน้นเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน หรือครูฝึกทหารให้การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี จะเป็นแนวทางหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจแก่กำลังพลทหารที่ปฏิบัติงาน ในระดับต่ำกว่า

5 แนวทางพัฒนาสมรรถนะด้านทัศนคติ ปลูกฝังกำลังพลให้มีอุดมการณ์ ในความเป็นทหารอาชีพ มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และปลูกฝังทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับอาชีพทหาร ให้กำลังพลตระหนักถึงความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจต่ออาชีพทหารให้แก่กำลังพลที่เข้ามาใหม่

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีข้อจำกัด คือ เป็นเพียงการศึกษาในกลุ่มประชากร ทหารกองประจำการ กำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี ข้อมูลที่ได้จึงอาจจะไม่ครอบคลุมกำลังพลทหารของกองทัพ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรเปลี่ยนกลุ่มประชากรในกำลังพลทหารส่วนอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบ และหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักของทหารต่อไป

2. ควรมีการพัฒนาตัวแบบซึ่งใช้วัดสมรรถนะหลักของทหาร และมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการเพิ่มสมรรถนะของทหารกองประจำการไปปฏิบัติของกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อมาเปรียบเทียบผลสำเร็จของนโยบายว่าเป็นอย่างไร มีวิธีการจัดกิจกรรมหรือหลักสูตรโครงสร้างอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายในการพัฒนาเพิ่มสมรรถนะของกำลังพลสำรองของกองทัพบกต่อไป

3. ควรทำงานวิจัยรองรับ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทย ทั้งในด้านการศึกษาระบบทหารอาสาสมัคร การพัฒนาหลักสูตรการจัดฝึกอบรมทหาร เพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะกำลังพลของกองทัพบก ให้มีขีดความสามารถ มีสมรรถนะสำคัญครบถ้วน สู่เป้าหมายคือความมั่นคง เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูงสุดของกองทัพไทย

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

กรมยุทธการทหารบก. *เอกสารประกอบการสอนวิชาประวัติศาสตร์การทหาร*. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์. 2555.

ดวงจิตต์ กำประเสริฐ. *กฎหมายแองโกลอเมริกาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2554.

เผ่าพงศ์ วีรวรรณ. *เผด็จการที่จากไป คิม จอง อิล อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ของเกาหลีเหนือ*. กรุงเทพมหานคร: นานาสำนักรพิมพ์. 2555.

ส.ศิริรักษ์. *อธิบายแนวคิดปรัชญาการเมืองฝรั่ง*. กรุงเทพมหานคร : ศึกษิตสยาม. 2546.

สุนัย มโนมัยอุดม. *ระบบกฎหมายอังกฤษ (English Legal System)*. กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2553.

สฤณี อาชวา. *ความยุติธรรม (JUSTICE)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ Openworlds. 2554.

วิทยานิพนธ์

สุจินณา สวัสดิ์. “ศึกษาความพึงพอใจในการเข้ารับการศึกษาของนักศึกษาวิชาทหาร โรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การกำลังสำรอง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขา วิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

วิบูล ชัยนิกิจ. “การพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรอง ประเภทพลทหาร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สัมภาษณ์

กลุ่มทหารเกณฑ์คนที่ 1. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี, 28 พฤษภาคม 2560.

กลุ่มทหารเกณฑ์คนที่ 2. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี, 28 พฤษภาคม 2560.

กลุ่มทหารสมัครใจคนที่ 8. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี, 4 มิถุนายน 2560.

กลุ่มทหารสมัครใจคนที่ 9. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี, 4 มิถุนายน 2560.

กลุ่มทหารสมัครใจคนที่ 10. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง จังหวัด
ปราจีนบุรี, 4 มิถุนายน 2560.

กลุ่มผู้บังคับบัญชา (ครูฝึก) คนที่ 1. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง
จังหวัดปราจีนบุรี, 27 กรกฎาคม 2560.

กลุ่มผู้บังคับบัญชา (ครูฝึก) คนที่ 2. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง
จังหวัดปราจีนบุรี, 27 กรกฎาคม 2560.

กลุ่มผู้บังคับบัญชา (ครูฝึก) คนที่ 3. สัมภาษณ์โดย ธวัชชัย ผลสะอาด, ค่ายพรหมโยธิน อำเภอเมือง
จังหวัดปราจีนบุรี, 27 กรกฎาคม 2560.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. “มารู้จักตำรวจตระเวนชายแดน,”

http://bpp.bpp2.go.th/index.php?option=com_content&view=article&id=12&Itemid=108. (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 เมษายน 2559).

คมชัดลึก. “จีทีสองร้อย งบสูญสองพันล้านใครรับผิดชอบ,”

[www.komchadluek.net/detail/20130502/157436/จีที200งบสูญพันล้านใคร
รับผิดชอบ.html](http://www.komchadluek.net/detail/20130502/157436/จีที200งบสูญพันล้านใครรับผิดชอบ.html) (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า. “บทที่ 4 ความมั่นคงแห่งชาติ (National Security),”

[http://www.crma.ac.th/msdept/e_bookmsd2012/strategymys4010/pdf/lesson_
4.pdf](http://www.crma.ac.th/msdept/e_bookmsd2012/strategymys4010/pdf/lesson_4.pdf), (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

ชาญโชติ ชมพูนุช. “พัฒนาการและการพัฒนาประชาสังคม,”

[http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=
=424:2556-06-10-05-19-41&catid=4:2557-06-25-06-55-40&Itemid=23.url](http://www.thaiihdc.org/web/index.php?option=com_content&view=article&id=424:2556-06-10-05-19-41&catid=4:2557-06-25-06-55-40&Itemid=23.url) (สืบค้น
เมื่อวันที่ 13 เมษายน 2559).

- โอเคนเนชั่น. “รัฐมนตรีกลาโหมสาธารณรัฐจีน (ไต้หวัน) "ลาออก" หลังทหารเกณฑ์โดนบังคับฝึกหนักจนตาย.” <http://www.oknation.net/blog/inter/2013/07/30/entry-1>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559).
- “Benefits What you get.” <http://www.nationalguard.com/benefits>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2559).
- Jeremy Tsoi, Korean Military & Conscription Laws. “Presentation for HUMA 2420 York University 2014 regarding Korean military, history, soldiers and issues.” https://prezi.com/8xc7xt_k6u72/korean-military-conscription-laws/ (สืบค้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2559).
- “OFFICER CANDIDATE SCHOOL.” <http://www.goarmy.com/ocs.html>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2559).
- “ROTC Overview.” <http://www.military.com/ROTC>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2559).
- “Reservist Handbook Support. Services and Programs” www.defencereservessupport.gov.au. (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2559).
- “Standby Reserve.” <http://www.army.gov.au/Army-life/Army-careers/Directorate-of-Projects-and-Standby-Reserve-Management/Standby-Reserve>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2559).
- “What is the US national guard and when is it called up?” <http://www.theguardian.com/world/2014/aug/18/what-is-national-guard-ferguson-missouri>. (สืบค้นเมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2559).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 ค่ายพรหมโยธิน:
กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

กลุ่มผู้บังคับบัญชา (ครูฝึกทหาร) ส่วนที่ 1

ชื่อ - สกุล.....อายุ.....ปี.
ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....
สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2

1. ความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับอาชีพทหาร หรือบุคคลที่เป็นทหารจำเป็นต้องมี ได้แก่อะไรบ้าง

.....
.....
.....

2. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีการชวนชวน สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการทหาร ด้วยการศึกา ค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเอง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความรู้ ความเข้าใจ กฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหาร วินัยทหารหรือไม่ และท่านสามารถปรับตัวเข้ากับ กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางกองทัพตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด

.....
.....
.....

4. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน วินัยทหาร และแบบธรรมเนียมของทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

5. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ คิดว่าการฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางกองทัพจัดให้ฝึกนั้น เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

6. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ สามารถปรับการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ในขณะที่รับราชการทหารได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตหรือไม่ อย่างไร

.....

7. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความพร้อมมากน้อยเพียงไรในการฝึกที่ทางกองทัพจัดไว้ให้ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

.....

8. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความรู้ความเข้าใจ ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ในการใช้แผนการ แผนยุทธวิธี ด้านต่าง ๆ ที่ทางผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ เพียงใด

.....

9. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเพียงใดในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งให้ปฏิบัติ

.....

10. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ เมื่อปลดประจำการแล้ว มีแนวโน้มจะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทางทหารหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....

11. ตามหลักสูตรการฝึกทหาร กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ของกองทัพมากน้อยเพียงใด

.....

12. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ สามารถปฏิบัติตามหลักสูตรการฝึกวิชาชีพทหารตามระเบียบของกองทัพ ได้มากน้อย เพียงใด มีอุปสรรคหรือปัญหาใดในระหว่างฝึกหรือไม่ การฝึกหน่วยใดที่กำลังพลสามารถปฏิบัติได้ดี และการฝึกหน่วยใดที่กำลังพลไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ต้องการที่จะปฏิบัติ เพราะเหตุใด

.....

13. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ สามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมรุ่นและครูฝึกได้หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....

14. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความเต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แร่กาย แรงใจเสียสละทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อปกป้อง รักษา สถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนอธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้มั่นคงอยู่ตลอดไป ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

15. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ ครองตนและประพฤติปฏิบัติตน ตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางวิชาชีพของทหาร ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

16. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ ปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาค้ำค้ำศรีแห่ง อาชีพข้าราชการทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

17. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีการสร้างสรรค์ พัฒนา ผลงาน หรือกระบวนกรปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

18. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ ได้แสดงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรและสามารถสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่กับเพื่อนทหารและผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

19. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทหารหรือไม่ และท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิต่าง ๆ สำหรับทหารกำลังพลสำรองมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

20. เมื่อกล่าวถึงอาชีพทหาร กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีความคิด ความรู้สึก ความเชื่อต่ออาชีพนี้อย่างไร

.....
.....
.....

21. กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ สามารถปฏิบัติภารกิจตามหลักสูตรการฝึกอบรมนายทหาร และภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ลุล่วงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

22. ท่านเห็นว่ากระบวนการวิธีการ ในการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและตรงต่อความจำเป็นหรือไม่อย่างไร ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร

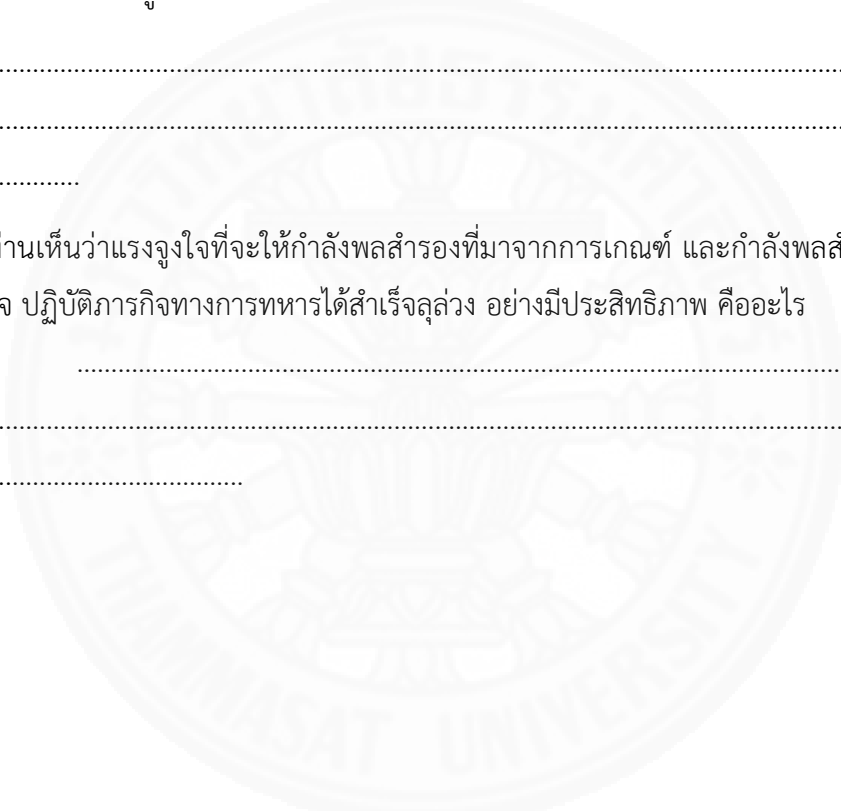
.....
.....
.....

23. ท่านเห็นว่ากำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ มีสมรรถนะด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัยแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

24. ท่านเห็นว่าแรงจูงใจที่จะให้กำลังพลสำรองที่มาจากการเกณฑ์ และกำลังพลสำรองที่มาจากวิธีสมัครใจ ปฏิบัติภารกิจทางการทหารได้สำเร็จลุล่วง อย่างมีประสิทธิภาพ คืออะไร

.....
.....
.....



ภาคผนวก ข

เรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 ค่ายพรหมโยธิน:

กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

กลุ่มทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการทหารด้วยวิธีสมัครใจ

ส่วนที่ 1

ชื่อ - สกุล.....อายุ.....ปี .

ตำแหน่ง.....หน่วยงาน.....สถานภาพ.....

บุตร (จำนวน).....คน ระดับการศึกษา.....สาขา.....อาชีพ (ก่อนเข้ารับราชการทหาร).....สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2

1. เหตุใดท่านจึงไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และหากมีวิธีอื่นที่ไม่ต้องเข้ารับการเกณฑ์เพื่อเป็นทหารท่านจะทำหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านขอความช่วยเหลือ สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการทหาร ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไรท่านเห็นว่ากระบวนการวิธีการ ในการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและตรงต่อความจำเป็นหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ กฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหาร วินัยทหารหรือไม่ และท่านสามารถปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางกองทัพตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด

.....

.....

4. ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน วินัยทหาร และแบบธรรมเนียมของทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางกองทัพจัดให้ท่านฝึกนั้น เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านสามารถปรับการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ในขณะที่รับราชการทหารได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีความพร้อมมากน้อยเพียงไรในการฝึกที่ทางกองทัพจัดไว้ให้ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

.....

.....

.....

8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ในการใช้แผนการณ์ แผนยุทธวิธี ด้านต่าง ๆ ที่ทางผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ เพียงใด

.....

.....

9. ท่านมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเพียงใดในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งให้ปฏิบัติ

.....

.....

.....

10. เมื่อปลดประจำการแล้วท่านจะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทางทหารหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

11. ตามหลักสูตรการฝึก ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ของกองทัพมากน้อยเพียงใด

.....
.....
.....

12. ท่านสามารถปฏิบัติตามหลักสูตรการฝึกวิชาชีพทหารตามระเบียบของกองทัพ ได้มากน้อยเพียงใด มีอุปสรรคหรือปัญหาใดในระหว่างฝึกหรือไม่ การฝึกหน่วยใดที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ดี และการฝึกหน่วยใดที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ต้องการที่จะปฏิบัติ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

13. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมรุ่นและครูฝึกได้หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

14. ท่านมีความเต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แรงกาย แรงใจเสียสละทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อปกป้อง รักษาสถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนอธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้มั่นคงอยู่ตลอดไป ได้หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

15. ท่านครองตนและประพฤติปฏิบัติตน ตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางวิชาชีพของทหาร ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

16. ท่านปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่ง อาชีพข้าราชการทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

17. ท่านมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีการสร้างสรรค์ พัฒนา ผลงาน หรือ

กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

18. ท่านได้แสดงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร

และท่านสามารถสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่กับเพื่อนทหารและผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

19. ท่านมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทหารหรือไม่ และท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิต่าง ๆ สำหรับทหารกำลังพลสำรองมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

20. เมื่อกล่าวถึงอาชีพทหาร ท่านมีความคิด ความรู้สึก ความเชื่อต่ออาชีพนี้อย่างไร

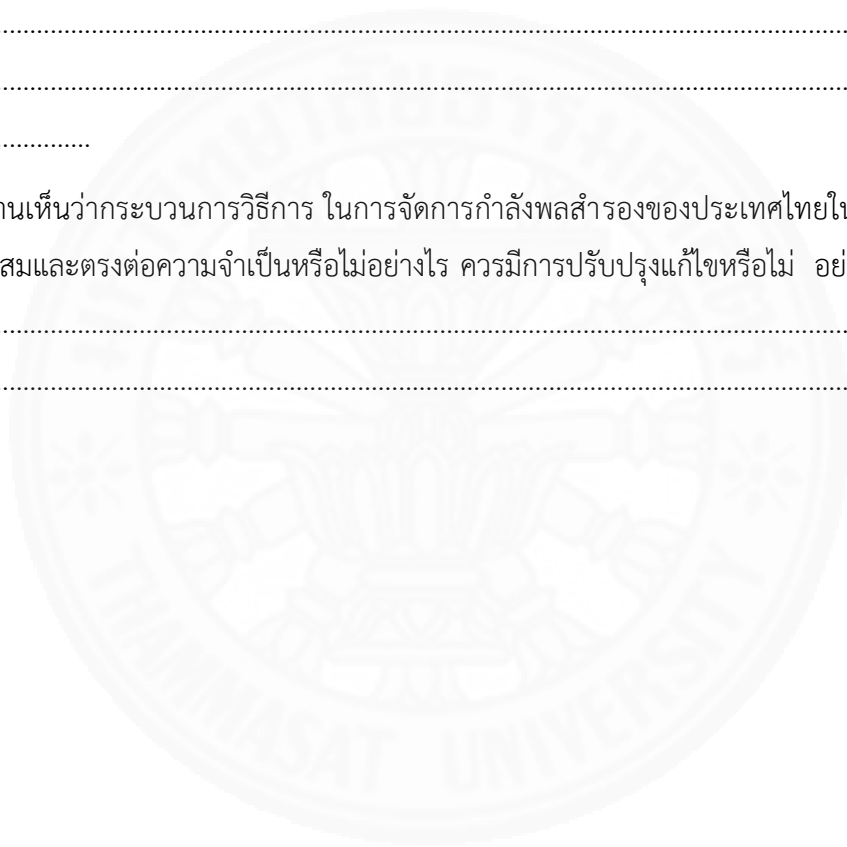
.....
.....
.....

21. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจตามหลักสูตรการฝึกอบรมนายทหาร และภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ล่วงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

22. ท่านเห็นว่ากระบวนการวิธีการ ในการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและตรงต่อความจำเป็นหรือไม่อย่างไร ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร

.....
.....



ภาคผนวก ค

เรื่อง สมรรถนะกำลังพลสำรองกองร้อยที่ 1 กองพันทหารราบที่ 2 ค่ายพรหมโยธิน:
กรณีศึกษาเปรียบเทียบระบบการเกณฑ์ทหารและการรับราชการทหารโดยสมัครใจ

กลุ่มทหารกองประจำการที่เข้ารับราชการทหารด้วยวิธีบังคับ (โดยการเกณฑ์ทหาร)

ส่วนที่ 1

ชื่อ - สกุล.....อายุ..... ปี.ตำแหน่ง.....
หน่วยงาน.....สถานภาพ..... บุตร (จำนวน).....คน ระดับ
การศึกษา.....สาขา..... อาชีพ (ก่อนเข้ารับราชการ
ทหาร)..... สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ส่วนที่ 2

1. เหตุใดท่านจึงไม่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และหากมีวิธีอื่นที่ไม่ต้องเข้ารับการ
เกณฑ์เพื่อเป็นทหารท่านจะทำหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2. ท่านขอขยาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติ
ราชการทหาร ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องหรือไม่ อย่างไรท่าน
เห็นว่ากระบวนการวิธีการ ในการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน มีความเหมาะสม
และตรงต่อความจำเป็นหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

3. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ กฎเกณฑ์ ระเบียบ แบบธรรมเนียมทหาร วินัยทหารหรือไม่ และท่าน
สามารถปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทางกองทัพตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใด

.....
.....

4. ท่านสามารถประพฤติปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน วินัยทหาร และแบบธรรมเนียมของทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านคิดว่าการฝึกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทางกองทัพจัดให้ท่านฝึกนั้น เหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านสามารถปรับการใช้ชีวิตและความเป็นอยู่ในขณะที่รับราชการทหารได้หรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคในการใช้ชีวิตหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีความพร้อมมากน้อยเพียงไรในการฝึกที่ทางกองทัพจัดไว้ให้ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

.....

.....

.....

8. ท่านมีความรู้ความเข้าใจทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ ในการใช้แผนการณณ์ แผนยุทธวิธี ด้านต่าง ๆ ที่ทางผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือไม่ เพียงใด

.....

.....

.....

9. ท่านมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจเพียงใดในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาจะมีคำสั่งให้ปฏิบัติ

.....

.....

10. เมื่อปลดประจำการแล้วท่านจะปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับทางทหารหรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

11. ตามหลักสูตรการฝึก ท่านมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ของกองทัพมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

12. ท่านสามารถปฏิบัติตามหลักสูตรการฝึกวิชาชีพทหารตามระเบียบของกองทัพ ได้มากน้อยเพียงใด มีอุปสรรคหรือปัญหาใดในระหว่างฝึกหรือไม่ การฝึกหน่วยใดที่ท่านสามารถปฏิบัติได้ดี และการฝึกหน่วยใดที่ท่านไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่ต้องการที่จะปฏิบัติ เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

13. ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมรุ่นและครูฝึกได้หรือไม่ อย่างไร เพราะเหตุใด

.....

.....

.....

14. ท่านมีความเต็มใจ ยินดีที่จะอุทิศตน แรงกาย แรงใจเสียสละทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อปกป้อง รักษา สถาบันชาติศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนอธิปไตย และความมั่นคงปลอดภัยของชาติให้มั่นคงอยู่ตลอดไป ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

15. ท่านครองตนและประพฤติปฏิบัติตน ตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางวิชาชีพของทหาร ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

16. ท่านปฏิบัติตนโดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่ง อาชีพข้าราชการทหารได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

17. ท่านมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และมีการสร้างสรรค์ พัฒนา ผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายมากขึ้นหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

18. ท่านได้แสดงความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กรและท่านสามารถสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพที่กับเพื่อนทหารและผู้บังคับบัญชาได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

19. ท่านมีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพทหารหรือไม่ และท่านคิดว่าเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิต่าง ๆ สำหรับทหารกำลังพลสำรองมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

20. เมื่อกล่าวถึงอาชีพทหาร ท่านมีความคิด ความรู้สึก ความเชื่อต่ออาชีพนี้อย่างไร

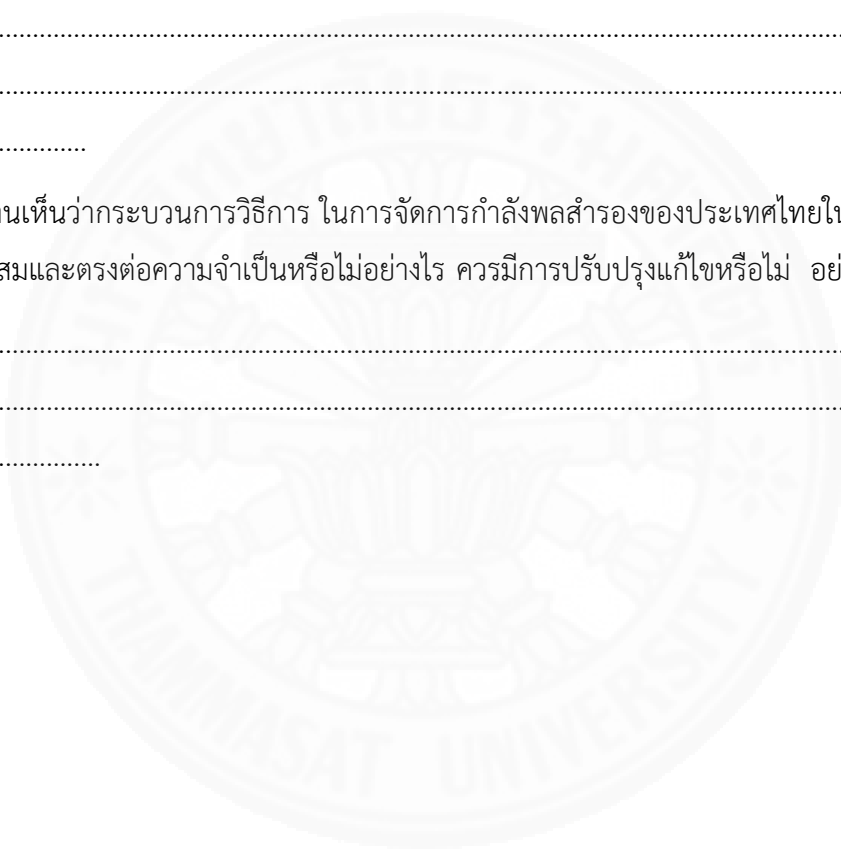
.....
.....
.....

21. ท่านสามารถปฏิบัติภารกิจตามหลักสูตรการฝึกอบรมนายทหาร และภารกิจด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ล่วงสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่อย่างไร

.....
.....
.....

22. ท่านเห็นว่ากระบวนการวิธีการ ในการจัดการกำลังพลสำรองของประเทศไทยในปัจจุบัน มีความเหมาะสมและตรงต่อความจำเป็นหรือไม่อย่างไร ควรมีการปรับปรุงแก้ไขหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นายรัชชัย ผลสะอาด
วันเดือนปีเกิด	27 มีนาคม 2520
ตำแหน่ง	หัวหน้าสำนักงานกฎหมายรัชชัย แอนด์แอสโซซิเอทส์ หัวหน้าสำนักงานกฎหมายและบัญชี จีเนียส
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2555 – ปัจจุบัน หัวหน้าสำนักงานกฎหมายรัชชัย แอนด์แอสโซซิเอทส์ 144/157 หมู่ที่ 3 ซอยคูบอน 27 แยก 13 แขวงท่าแร้ง เขตบางเขน กรุงเทพฯ

