นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ

THE POLICY FOR DEVELOPMENT OF THAI VOLUNTEER FORCES BY MOTIVATING TO BE MILITARY PERSONNELS

พ.ต.พงษ์ศักดิ์ บัวศรี*

Maj.Pongsak Buasri

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ ๒) เพื่อวิเคราะห์นโยบาย ตัวแบบ โอกาส จุดแข็ง และจุดอ่อนของนโยบายทหารอาสาสมัคร และ ๓) เพื่อศึกษาผลกระทบ และนำเสนอนโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) คือการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับสูงในกองทัพ จำนวน ๒๒ คน ที่ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกทหาร จำนวน ๒๐ คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาประกอบด้วย การแปรความ การตีความ และการวิเคราะห์ สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๑๖๓ ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับราชการของกองทัพบก จำนวน ๔๐๐ คน คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และกลุ่มตัวอย่างของกองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จำนวน ๑๐๐ คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ๑) นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ มีความเป็นไปได้สูง รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณให้กับกองทัพให้เพียงพอต่อการพัฒนาทหารกองประจำการ เพื่อนำไปใช้สร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ๒) กองทัพจะต้องเป็นผู้กำหนดระเบียบการใหม่ นำเสนอให้กระทรวงกลาโหมเป็นผู้ดำเนินการในการกำหนดนโยบายนี้ ซึ่งโอกาสที่นโยบายจะประสบผลสำเร็จมีความเป็นไปได้อย่างมาก เพราะมีจุดแข็งคือ กองทัพได้คนที่เต็มใจเข้ามารับราชการ มีความรู้ มีประสิทธิภาพ เข้มแข็ง มีคุณภาพ

---

* ตำแหน่งผู้ช่วยสัสดีเขตบางกะปิ (Assistant recruiting Bangkapi officer)

มีระเบียบวินัยสูง ทุ่มเทเสียสละให้กับกองทัพ มีอุดมการณ์ความรักชาติ ทำให้กองทัพมีคุณภาพเป็นหลักประกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญได้ครบถ้วน และสมบูรณ์ ส่วนจุดอ่อนของนโยบายทหารอาสาสมัครคือ กองทัพยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อดำเนินการในระบบทหารอาสาสมัคร และต้องแก้พระราชบัญญัติรับราชการทหารที่เกี่ยวข้องอีกหลายข้อ ๓) ผลกระทบของนโยบายทหารอาสาสมัครคือ ต้องศึกษาในระยะยาว แต่น่าจะเป็นไปในทิศทางที่ดี หากมีการนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะสามารถทำให้กองทัพเข้มแข็งมากขึ้น แต่จะเกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมกับกลุ่มคนที่ไม่ได้เป็นทหารอาสาสมัคร

การสังเคราะห์ผลการวิจัยในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะประสบผลสำเร็จจากการวิจัยคือกองทัพจะต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่างๆ การดำเนินการรับทหารอาสาสมัครให้รับสมัครตั้งแต่อายุ ๑๘ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปตามมาตรฐานของนานาชาติ ในระหว่างรับราชการ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทหารอาสาสมัครทั้งทางร่างกาย และจิตใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ สร้างขวัญกำลังใจ ปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระหว่างรับราชการ สนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ และหลังปลดประจำการต้องประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ ๕ ประการคือ ๑) การสอบบรรจุเข้าโรงเรียนนายสิบทหารทั้ง ๓ กองทัพ ให้รับเฉพาะทหารอาสาสมัครเท่านั้น ๒) กองทัพจัดหางานรองรับหลังจากที่รับราชการครบ ๒ ปี เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ๓) สามารถรับราชการเป็นทหารกองประจำการต่อได้ถึงอายุ ๒๕ ปี หากมีใจรักในอาชีพทหารต้องการที่จะรับใช้ชาติต่อ ๔) ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ และ ๕) ทหารอาสาสมัครที่ไม่มีงานรองรับเมื่อปลดประจำการควรมีบำเหน็จให้คนละ ๓๐,๐๐๐ บาทหรือพิจารณาให้ตามความเหมาะสม เพื่อนำไปลงทุนประกอบอาชีพที่ตนถนัด และที่สำคัญที่สุดทุกฝ่ายต้องมีความมุ่งมั่น และจิตสำนึกในการปฏิบัติตามนโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครให้กับกองทัพต่อไป

คำสำคัญ : การพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the development policy of military volunteer system in Royal Thai Armed Forces to replace the drafted personnel, 2) to analyze the policy, model, opportunity, strength and weakness of volunteer force policy and 3) to study the effects and to propose the development

qualitative and quantitative approaches. The qualitative method was conducted by using in-depth interview on 22 high ranking officers in the Armed Forces as key informants and were specifically selected and a focus group of 20 officers in the drafting committee of the Armed Forces. The data were analyzed by using the content analysis to interpret, define and analyze the data. In the quantitative method, the questionnaires at 0.9163 level of confidence were used as the research tool to collect the data from the samples of 400 volunteer Army personnel, computed by Taro Yamane's formula and selected by a multi-stage random sampling technique and samples of the Navy and Air Force of 100 personnel by an accidental random sampling technique. The data were analyzed by using descriptive statistics consisted of percentage, mean, and standard deviation.

The research findings were: 1) the Development Policy of military volunteer system in Thai Armed Forces could be made possible at the high level. The government must allocate the sufficient budget for the Armed Forces to create the motivation for military volunteer project master plan, 2) The Royal Thai Armed Forces should provide the new regulations for the military volunteers to replace the former drafting system by informing the Ministry of Defense to set up this new policy. The strength point is the creation of the high possibility of success for the reason of having the willingness, well educated, high efficiency, strong, qualified, high disciplined, devoted persons and high national ideology. The Armed Forces will be qualified to perform their missions complied with the constitution perfectly. The weakness of this policy was that there were no clear policy sufficient budgets for processing volunteer force. There were also many military bills and regulations to be amended. 3) The effects on the policy of volunteer force should be studied in the long run and implied a good direction whenever to be practiced as it world enable a stronger Thai Armed Forces but it may be unfair for non military volunteer.

Therefore, there should be more studies and researches on the policy implementation to support The Army to set the new salary allowances for food welfare and other expenses. The administration for volunteer force must be applied in the application for the men at the age of 18 years to follow international standard who were good and perfect in body and mind with good attitude to the Armed

Forces to be recruited follow by attending in service schools. Vocational training before dismission and after dismission should be concluded by 5 factors. 1) The entrance examination to various military three schools should be qualified by the volunteer force only. 2) The opportunities should be provided to the dismissed volunteer force the new jobs after 2 years in services. 3) They should be eligible to extend their services until the age of 25 years if they prefer in military occupation and want to serve nation, 4) The possibilities of recruitment should be conducted by Non-commission or Commission Officers according to their qualifications and 5) After the dismission they would be unemployed and would be rewarded at 30,000 baht or appropriately considered for initial preparation for their new vacations and the most significant responsibility for all to realize the need for development of volunteer force for The Army.

Keywords : THE DEVELOPMENT OF THAI VOLUNTEER FORCES

บทนำ

สถานการณ์ของโลก และของภูมิภาคต่างๆ ยังมีความขัดแย้งอยู่ซึ่งยังไม่มีสงครามใหญ่เช่นสงครามโลก แต่ก็ยังมีสงครามย่อยที่เรียกว่า การต่อต้านการก่อการร้าย เช่นในประเทศอิรัก และประเทศอัฟกานิสถาน หรือแม้แต่ในประเทศไทย เช่น ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ยังมีเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่ แต่การที่แต่ละประเทศจะต้องมีกำลังทหารที่เข้มแข็ง เพื่อใช้ในการป้องกันรักษาอธิปไตยของตนจากการถูกรุกรานของประเทศอื่นก็ยังมีความจำเป็นอยู่มาก เนื่องจากเอกราชอธิปไตยของประเทศนั้นเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง การตั้งอยู่บนความไม่ประมาทด้วยการเตรียมกำลังไว้ให้พร้อมตั้งแต่ยามปกติจึงเป็นสิ่งที่เหมาะสม ประเทศจะมั่นคงได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายประการ โดยปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ต้องมีกองกำลังป้องกันประเทศที่เข้มแข็งทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ประเทศที่มีกำลังกองทัพขนาดใหญ่ และเข้มแข็งย่อมมีศักยภาพในการเจรจาต่อรองได้ดีกว่าประเทศที่มีกำลังกองทัพที่อ่อนแอ กองทัพจึงเป็นองค์กรที่สำคัญของรัฐบาลในอันที่จะประกันเอกราชอธิปไตย และความมั่นคงแห่งรัฐ ดังนั้นกองทัพที่เข้มแข็งมีความเป็นปึกแผ่น และมีการพัฒนาเสริมสร้างให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ย่อมนำไปสู่ความสำเร็จในการป้องกันพิทักษ์รักษาผลประโยชน์แห่งชาติได้มากที่สุด ดังนั้นการเกณฑ์ไพร่พลที่มีร่างกายแข็งแรงเข้ามารับใช้ชาติจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้ปกครองประเทศต้องดำเนินการถึงความรับผิดชอบในการปกป้องผลประโยชน์ของชาติ จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พุทธศักราช ๒๔๙๗ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของชนชาวไทยมี

หน้าที่ป้องกันประเทศ โดยการเข้ารับราชการทหารซึ่งกำหนด ให้ชายไทยที่มีอายุ ๒๑ ปีบริบูรณ์ จะต้องเข้ารับการตรวจเลือกเข้าเป็นทหารกองประจำการ หรือที่เรียกว่า “การเกณฑ์ทหาร” นั่นเอง

ทหารกองประจำการ ถือเป็นกำลังพลส่วนใหญ่ที่เป็นกำลังหลักในกองทัพ ทางราชการได้กำหนดวิธีคัดเลือกจากบรรดาชายไทยที่มีอายุครบกำหนดเข้ามารับราชการทหารกองประจำการ ด้วยวิธีการตรวจเลือกซึ่งเป็นกรรมวิธีตามกฎหมาย เพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ชายไทยทุกคน แต่จากการดำเนินการตรวจเลือกทหารที่ผ่านมาพบว่า มีการหลีกเลี่ยงเข้ารับราชการทหารกองประจำการเป็นจำนวนมาก สาเหตุสำคัญคือ ทหารกองเกินไม่ยอมรับ หรือสมัครใจเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนแสวงหาผลประโยชน์โดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย ไม่เคร่งครัด ไม่จริงจังต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ยึดมั่นในความบริสุทธิ์ยุติธรรม ส่วนกฎหมาย และระเบียบคำสั่งต่างๆ ก็ยังไม่สอดคล้อง และเอื้ออำนวยต่อการป้องกันการทุจริตได้อย่างจริงจัง และเด็ดขาด อีกทั้งสังคมโดยทั่วไปยังมีความรู้สึกว่าการเป็นทหารเกณฑ์นั้นเสียเวลา เสียโอกาส เสียประโยชน์ รายได้น้อย ไม่มีเกียรติ ต้อยต่ำ และบางกรณีก่อให้เกิดความเดือดร้อนในครอบครัว เพราะผู้ที่ต้องเข้าไปเป็นทหารเกณฑ์หากต้องเป็นกำลังหลักของครอบครัวก็จะไม่มีใครดูแล จึงเป็นสาเหตุให้หาทางหลบหนีหลีกเลี่ยง ที่จะไม่เข้าไปเป็นทหารกองประจำการโดยใช้วิธีต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นก่อนการตรวจเลือก ขณะทำการตรวจเลือก และเมื่อหลังจากการตรวจเลือก จึงเป็นสาเหตุให้หาทางหลีกเลี่ยง ที่จะไม่เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ กระนั้นก็ดีปัจจัยสภาวะแวดล้อม และแรงจูงใจที่ผ่านมาก็ยังไม่เอื้ออำนวยให้การพัฒนาสู่ระบบทหารอาสาสมัครสัมฤทธิผลได้

ปัญหาอีกประการหนึ่งก็คือ กองทัพได้มีการใช้งบประมาณจำนวนมากในการนำไปซื้อและพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ ซึ่งใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการยกระดับขีดความสามารถของระบบอาวุธต่างๆ เพื่อพัฒนากองทัพให้ทันสมัยคู่ควรกับประเทศอื่นๆ แต่ทหารกองเกินที่ถูกเกณฑ์เข้ากองประจำการส่วนใหญ่จะมีระดับความรู้ไม่สูงนัก ทำให้กองทัพได้กำลังพลประเภทที่มีความรู้น้อย ในการฝึกศึกษาก็จะเป็นไปอย่างล่าช้า ต่อกรณีดังกล่าวกองทัพต้องเสียงบประมาณ และเวลาในการจัดการศึกษานอกระบบ เพื่อปรับวุฒิการศึกษาให้กับทหารกองประจำการให้เป็นไปตามการศึกษาภาคบังคับ เพื่อที่จะทำให้กำลังพลได้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น สามารถใช้อาวุธยุทโธปกรณ์ได้อย่างชำนาญ จากปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เป็นการยากในการฝึกเบื้องต้น และการฝึกเพื่อใช้งานกับอาวุธยุทโธปกรณ์สมัยใหม่ โดยเฉพาะในเหล่าเทคนิคต่างๆ ของกองทัพ เช่น เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารม้า (รถถัง) เหล่าทหารช่าง เหล่าทหารสื่อสารฯ อีกทั้งกำลังพลที่ด้อยการศึกษาเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุทำให้อาวุธยุทโธปกรณ์ที่ซื้อมาด้วยราคาแพงต้องชำรุดเสียหายก่อนระยะเวลาอันควรได้ เนื่องจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เพราะทหารขาดความรู้ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องแก้ไขโดยด่วน และถ้าหากยังคงสภาพเช่นปัจจุบันแล้วถือได้ว่าเป็นความผิดพลาดทางด้านการจัดสรรทรัพยากรของประเทศ เพราะการพัฒนากองทัพนั้น นอกจากจะซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว การที่กองทัพไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีเองก็จะ

เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้กองทัพพัฒนาไปได้ช้า และกลายเป็นด้อยประสิทธิภาพลงในที่สุด กองทัพจะเจริญได้นั้นต้องมีกำลังพลที่กอปรด้วยความรู้ความสามารถยิ่งมากยิ่งดี เพราะจะสามารถพัฒนา และรับรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้รวดเร็ว ง่ายแก่การถ่ายทอดต่อไป และที่สำคัญก็คือจะทำให้ในอนาคต รัฐบาลไทยสามารถค่อยๆ ลดรายจ่ายที่ต้องเจียดจ่ายมากจากงบประมาณของประเทศในการซ่อมบำรุงอาวุธยุทโธปกรณ์ได้น้อยลง

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้กองทัพไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ส่งผลกระทบต่อความพร้อมรบของกองทัพ ทหารกองประจำการเป็นบุคลากรที่สำคัญ และมีคุณค่ายิ่ง มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาป้องกันประเทศให้เกิดความมั่นคง และสงบสุข หากกองทัพมีความต้องการทหารกองประจำการจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ แล้วอัตราการขาดการตรวจเลือกของชายไทยก็มีจำนวนมากขึ้นเช่นกัน ก็จะส่งผลกระทบไปถึงความมั่นคงของประเทศด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงแนวนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ และเพื่อให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของทหารกองเกินที่จะสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการว่ามีอะไรบ้าง ซึ่งถ้าหากทราบได้อย่างแน่ชัดมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แท้จริง และข้อเสนอแนะจากกลุ่มบุคคลต่างๆ ก็ยิ่งจะทำให้การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็นที่สุด สามารถนำผลการศึกษาไปปรับปรุงพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร การรับสมัคร การฝึกศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจ การกำหนดเป็นมาตรการทางนโยบายในการทำงาน การปรับปรุงชดเชย และบรรเทาความเดือดร้อนให้กับชายไทยเหล่านั้นได้ หลังจากที่ไปสมัครเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ หากความต้องการดังกล่าวนั้นไม่เป็นผลเสียทางด้านความมั่นคงแล้ว นั่นย่อมเป็นหน้าที่ของกองทัพที่จะต้องไปดำเนินการ ซึ่งผลที่จะติดตามมาก็คือ ทำให้มีการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น กองทัพก็จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมสูงสุด นำไปสู่การพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครได้ในอนาคต และจะไม่มีการหนีทหารในระหว่างที่อยู่ประจำการ

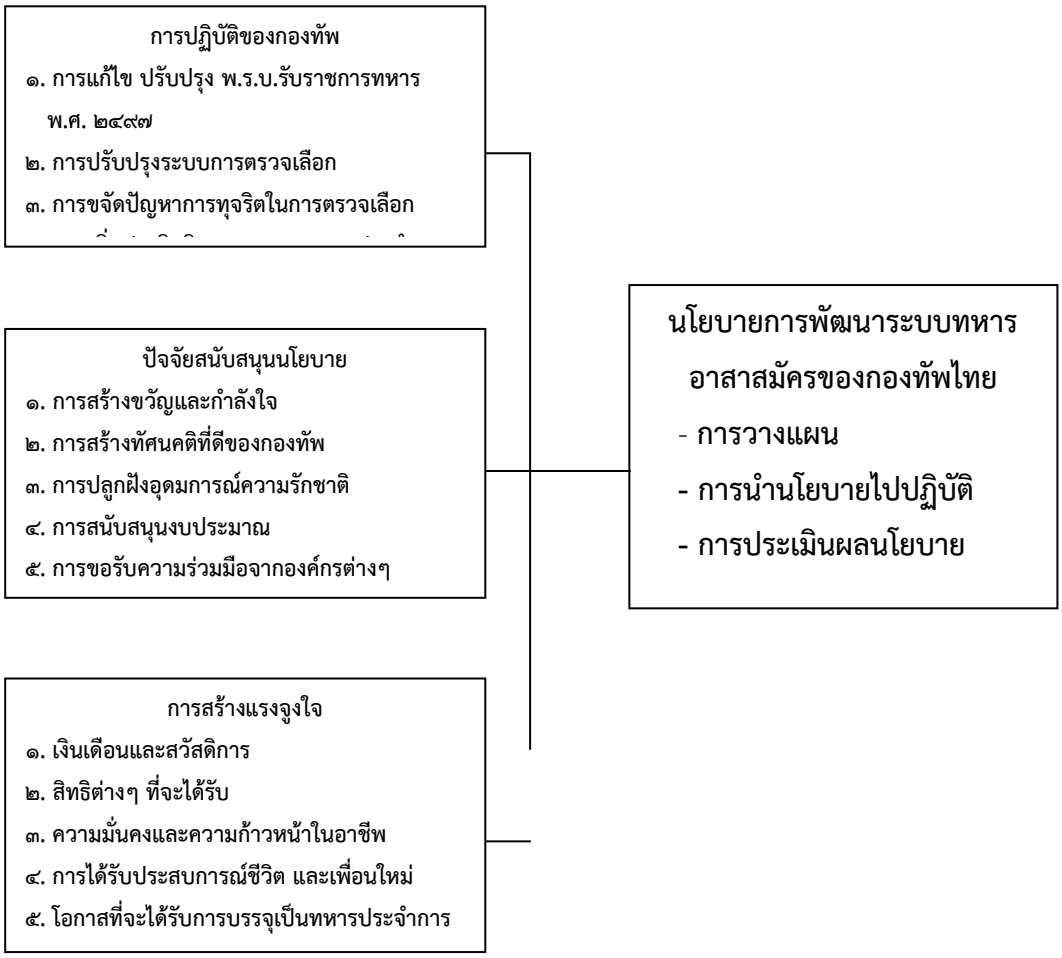
การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ เพื่อวิเคราะห์นโยบาย ตัวแบบ โอกาส จุดแข็ง และจุดอ่อนของนโยบายทหารอาสาสมัคร และเพื่อศึกษาผลกระทบ และเสนอนโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) กำหนดแนวทางในการวิจัยไว้เป็น ๒ ส่วนร่วมกัน คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยหลัก และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้เป็นส่วนสนับสนุนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยส่วนแรกผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพทำการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) การสัมภาษณ์

แบบเจาะลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับผู้บังคับบัญชาของกองทัพบก, กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ในระดับต่างๆ ส่วนที่สองการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บข้อมูล เลือกใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยใช้สูตรในการคำนวณของ ยามาเน่ กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นทหารกองประจำการที่สมัครใจเข้ารับราชการของกองทัพบก ซึ่งได้รับการตรวจเลือกเข้ามาใน ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ และ พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่ประจำการอยู่ในหน่วยต่างๆ ในแต่ละกองทัพทั้ง ๔ กองทัพภาค ในส่วนของกองทัพอากาศ และกองทัพเรือ เลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยในส่วนของกองทัพอากาศใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ๕๐ คน และกองทัพเรืออีก ๕๐ คน รวมเป็น ๑๐๐ คน เพื่อสำรวจความคิดเห็นของทหารกองประจำการในเรื่องแรงจูงใจต่างๆ ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยเป็นเวลา ๘ เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

นโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยโดยการสร้างแรงจูงใจเข้าสู่การเป็นทหารกองประจำการ กองทัพควรให้ความสำคัญกับนโยบายทหารอาสาสมัครให้มาก โดยจะต้องดำเนินการให้เป็นระบบที่มีคุณภาพ มีเอกภาพในการวางแผน อำนวยการ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วิเคราะห์ติดตามประเมินผล และสรุปผลการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการจัดทำแผนทหารอาสาสมัคร เพื่อให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม กองทัพควรแก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ เฉพาะในส่วนที่ล้าสมัย หรืออาจจะแก้ไขทั้งหมด โดยเชิญนักกฎหมายผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย รวมถึงบุคลากรจากส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในการร่างกฎหมาย มิใช่ทำเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเพียงบุคลคลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้ได้แนวคิดและมุมมองที่แคบ และไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ ซึ่งการแก้ไขบางอย่างไม่จำเป็นต้องไปแก้ไขที่ พ.ร.บ. รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ แต่เราสามารถออกกฎกระทรวง หรือข้อบังคับซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ. รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ออกมาใช้ดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว กฎหมายบางข้อควรยกเลิก หรือปรับปรุงให้เป็นกฎกระทรวงขึ้นมาใหม่ เพื่อให้ทันสมัยเหมาะสมกับการตรวจเลือกทหารในปัจจุบัน ควรปรับปรุงระบบการตรวจเลือกในการนำระบบทหารอาสาสมัครมาใช้ในการตรวจเลือก อาจจะดำเนินการควบคู่กันระหว่างการเกณฑ์ กับระบบทหารอาสาสมัครไปก่อน เมื่อระบบอาสาสมัครมีความลงตัวเพียงพอแล้วค่อยยกเลิกการเรียกเกณฑ์ต่อไป และควรนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

การแก้ปัญหาทุจริตในการตรวจเลือก ปัญหาเกิดจากข้าราชการที่ใช้ช่องว่างของข้อกฎหมายในการแสวงหาผลประโยชน์ และประชาชนที่เป็นผู้ปกครองของทหารกองเกิน ที่ไม่ต้องการให้บุตรหลานของตนเองต้องลำบาก หรือไม่ต้องเข้ารับราชทหารกองประจำการ จึงควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรรมของทั้งสองฝ่ายให้รู้หน้าที่ที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ โดยมุ่งไปที่ตัวทหารกองเกิน และผู้ปกครอง โดยการปลูกฝังจิตสำนึกให้เกิดความรักชาติมีความเสียสละ และให้ตระหนักถึงการเข้ารับการตรวจเลือกทหาร ถือเป็นหน้าที่หลักของตนเองที่มีต่อประเทศชาติ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่แสวงหาผลประโยชน์ในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าเป็นทหารกองประจำการทั้งฝ่ายกลาโหม และฝ่ายมหาดไทย ควรปรับปรุงที่ตัวบุคคล ด้วยการสร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ตระหนักถึงความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ หรือระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด และมีจิตสาธารณะในการบริการประชาชน โดยผู้บังคับบัญชาควรจัดสวัสดิการปรับอัตราเงินเดือน แก่กำลังพลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และกระจายรายได้ให้เท่าเทียมกันทุกกระทรวง ทบวง กรม ตามขีดความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความสำคัญการ

สนับสนุนงบประมาณจากกองทัพ ในด้านธุรการต่างๆ ให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานสัสดี ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

การเพิ่มประสิทธิภาพของทหารกองประจำการ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจสามารถดำเนินการโดยเริ่มต้นตั้งแต่การตรวจเลือกให้ได้บุคคลที่มีความสมบูรณ์ เมื่อเข้ามาเป็นทหารกองประจำการต้องฝึกหลักสูตรการฝึกเบื้องต้น ๑๐ สัปดาห์ มีกิจกรรมตามสมควร มีการอบรมการปลูกฝังอุดมการณ์ ความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ให้กับทหารกองประจำการการ กำกับดูแลให้คำแนะนำเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชา จะต้องใช้คนให้เหมาะกับงาน ได้ทำงานที่ตนรักและมีความถนัดจึงจะทำให้เกิดความชำนาญ กองทัพก็จะได้ผลประโยชน์เป็นผลพลอยได้จากศักยภาพของบุคลากรที่กองทัพคัดเลือกเข้ามา

การสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับทหารกองประจำการ โดยการสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับทหารกองประจำการ ให้รู้หน้าที่ของตัวเองว่ามีภารกิจอะไรบ้าง เมื่ออยู่ในกองประจำการและเมื่อปลดไปแล้วยังมีหน้าที่ต่อกองทัพอย่างไร ในเรื่องสิทธิต่างๆ ที่ทหารกองประจำการจะได้รับควรได้รับตามสิทธินั้น ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทหารกองประจำการ รู้จักบำรุงขวัญในโอกาสต่างๆ ทำให้เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะเมื่อมีโอกาส

การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ กองทัพควรสร้างความรู้สึกที่ดีให้เห็นความสำคัญของกองทัพ ทำให้ประชาชนยอมรับให้เกียรติทหารที่เป็นรั้วของชาติ เป็นทหารที่รับใช้ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชนอย่างแท้จริง ทำงานเพื่อประเทศชาติ เพื่อสังคม ผู้บังคับบัญชาต้องสนใจดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน ดูแลความเป็นอยู่ในเรื่องสิทธิของกำลังพล ทำความเข้าใจให้เกิดความรู้สึกว่า อาชีพทหารเป็นอาชีพที่มีเกียรติมั่นคง น่าศรัทธา เมื่อประชาชนศรัทธาในกองทัพก็จะยอมรับในอาชีพทหาร

การปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ควรให้ทราบถึงประวัติศาสตร์ของชาติไทยที่มีมาช้านาน ความเสียสละของบรรพบุรุษกว่าจะมาได้ทุกวันนี้ก็เสียเลือดเสียเนื้อมามากแค่ไหน สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสถาบันหลัก ต้องถือว่าเป็นเกียรติในหน้าที่ของทหารที่จะผดุงทั้ง ๓ สถาบันของชาติไว้ สร้างจิตสำนึกให้รู้ว่าการทำเพื่อชาตินั้นเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด เกียรติยศ และศักดิ์ศรี ที่ได้รับการยอมรับจากประชาชนต่างหากที่จะทำให้เขาสละชีพเพื่อชาติ และประชาชน

การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลแก่กองทัพในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจเลือกอกองทัพควรเพิ่มงบประมาณในการตรวจเลือกให้มากกว่าเดิม ควรเพิ่มค่าตอบแทนคณะกรรมการตรวจเลือก และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการทุจริตในการตรวจเลือก ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการของทหารกองประจำการ ควรมีงบประมาณการประกอบเลี้ยงไม่ควรหักจากเบี้ยเลี้ยงทหารกองประจำการ และควรจัดสวัสดิการสิทธิพิเศษต่างๆ เพิ่มมากขึ้น

การขอรับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการสนับสนุนด้านการจัดหางานกองทัพต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และภาคธุรกิจเอกชนต่างๆ อย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะกับกระทรวงแรงงาน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการใช้แรงงาน ในการรับสมัครคนงานของบริษัทต่างๆ เพื่อทำให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ การสนับสนุนด้านการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการควรให้การสนับสนุนการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อทหารกองประจำการจะได้มีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยให้หน่วยทหารทุกหน่วยจัดสถานที่ศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) เป็นผู้กำหนดหลักสูตรเร่งรัด ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ส่วนการศึกษาระดับอนุปริญญาควรให้มีการจัดอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยมาเป็นผู้สอน โดยรวมหน่วยที่อยู่ใกล้เคียงกันมาเรียนร่วมกัน เมื่อปลดประจำการออกไปเป็นพลเรือนก็จะมีคุณวุฒิติดตัวออกไป การสนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพ กองทัพต้องประสานกับทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยเฉพาะกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ควรมีการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการก่อนที่จะปลดประจำการ รวมทั้งภาคเอกชนต่างๆ สามารถเป็นที่ฝึกงาน เพราะมีอุปกรณ์ที่พร้อมครบครัน ควรประสานงานขอเข้าไปฝึกงานตามบริษัทดังกล่าว เพื่อที่จะได้รับประสบการณ์ที่แท้จริง

ในการประชาสัมพันธ์ให้ข่าวสารกับทหารกองเกิน สื่อที่สามารถทำให้ทหารกองเกินเกิดความสนใจสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ ได้เป็นไปอย่างต่อเนื่องทั่วถึงรวดเร็วคือ โทรทัศน์ เป็นสื่อที่มีอิทธิพลกับผู้ชมอย่างแพร่หลายในทุกพื้นที่ เนื่องจากเข้าถึงได้ง่าย การเผยแพร่กระจายไปทั่วประเทศ ได้รับความสนใจจากประชาชนจำนวนมาก การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์จึงได้ผลสูงสุด เพราะปัจจุบันทุกครัวเรือนมีโทรทัศน์ จึงทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่ายรวดเร็ว

ในการวางแผนนโยบายระบบทหารอาสาสมัคร เรื่องปัญหาระบบทหารอาสาสมัครที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมาคือ ด้านสวัสดิการให้กับกำลังพลยังไม่ดีเท่าที่ควร ในเรื่องสิทธิค่าตอบแทนต่างๆ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ยังไม่มีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยตรง ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดระบบทหารอาสาสมัครมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยเช่น มีใจรัก มีจิตสำนึกในความรักชาติ มีความต้องการเป็นทหารอย่างแท้จริง เมื่อปลดประจำการแล้วจะไม่ตกงาน กองทัพควรเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น ในการผลักดันนโยบายระบบทหารอาสาสมัคร กองทัพต้องให้ความมั่นใจในระบบทหารอาสาสมัคร วางกฎ ระเบียบหรือแก้กฎหมาย ให้เอื้ออำนวยต่อการสมัครเป็นทหารกองประจำการ ควรทำการวางแผน กำหนดเป็นนโยบายโดยทำการศึกษาหาข้อดี ข้อเสีย และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้มีการสมัคร หรือร้องขอเข้ากองประจำการให้มากขึ้น ห้วงอายุที่เหมาะสมในการสมัครเข้าเป็นทหารอาสาสมัครจนถึงปลดประจำการ ควรกำหนดช่วงอายุ ๑๘ ปี – ๒๐ ปี และสมัครอยู่ได้ถึงอายุ ๒๕ ปี แล้วแต่ความสมัครใจ เนื่องจากเป็นช่วงที่สภาพร่างกายแข็งแรงเต็มที่ ต้องการ

ความก้าวหน้าในชีวิต หากกองทัพสร้างแรงจูงใจที่ดี เขาก็ต้องการที่จะมารับใช้ชาติ และมีโอกาสที่จะศึกษาต่อได้

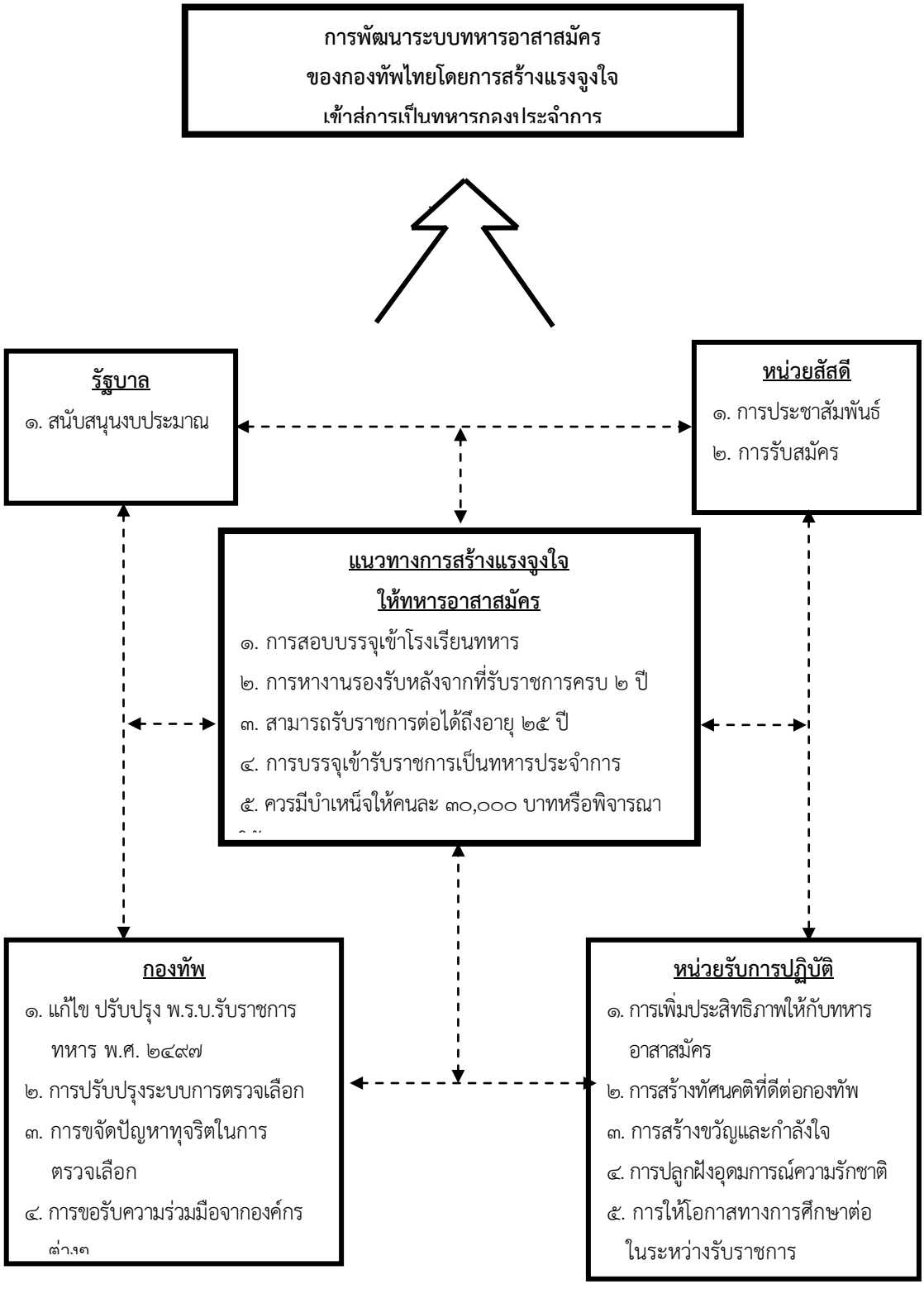
ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับนโยบายทหารอาสาสมัครให้มากอควรนำมาทดลองใช้กับทุกหน่วย เพื่อที่จะได้มีการประเมินผลหาข้อดี ข้อเสีย แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป กองทัพต้องปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกหน่วย ตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ไว้ ทหารกองเกินก็จะมาสมัครเพิ่มมากขึ้น สามารถไปทดแทนการเรียกเกณฑ์ได้ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และสามารถสร้างกองทัพให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ มีใจรักในอาชีพทหาร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ได้ทหารที่มีคุณภาพ เพราะจะเน้นปริมาณอย่างเดียวไม่ได้ต้องมีคุณภาพด้วย ประเทศไทยมีระบบทหารแบบผสมเน้นทั้งคุณภาพกับปริมาณ ดังนั้นต้องพยายามลดจำนวนทหารให้น้อยลง และเพิ่มคุณภาพของทหารให้มากขึ้น เพื่อนำงบประมาณในส่วนนี้มาสนับสนุนทหารอาสาสมัคร กองทัพจะเจริญได้นั้นต้องมีกำลังพลที่มีความรู้ความสามารถ เพราะเป็นผู้ที่สามารถพัฒนา และรับรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้รวดเร็ว

การประเมินผลนโยบาย จุดอ่อนของนโยบายทหารอาสาสมัคร คือ กองทัพยังไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายเท่าที่ควร บางส่วนเห็นว่าเป็นการง่ายต่อการทุจริตของเจ้าหน้าที่สัสดีบางคน และกังวลว่าจะไม่มีงบประมาณสนับสนุน นอกจากนั้นต้องแก้กฎหมายอีกหลายข้อ ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน และเมื่อเข้ามารับราชการทหารแล้วกองทัพยังไม่สามารถให้ความมั่นใจในเรื่องของความมั่นคง ก้าวหน้า และค่าตอบแทนยังไม่ดีพอ ไม่ปฏิบัติตามที่แจ้งไว้ซึ่งทำให้เกิดภาพลบต่อกองทัพ ในด้านชื่อเสียง ความเสื่อมศรัทธา และอาจไม่มีผู้สมัครเป็นทหารเลยก็เป็นได้ เพราะค่านิยมของคนไทยยังไม่ต้องการเป็นทหาร ขาดจิตสำนึกรักประเทศชาติ และอาจมีปัญหาเวลาเกิดศึกสงครามจะมีคนมาสมัครน้อย จุดแข็ง คือกองทัพได้คนที่เต็มใจเข้ามารับราชการในกองทัพ ได้คนที่มีประสิทธิภาพ กำลังพลเข้มแข็ง มีคุณภาพ มีระเบียบวินัยสูง ทุ่มเทเสียสละให้กับกองทัพ มีอุดมการณ์ความรักชาติ กองทัพก็จะมีความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ ช่วยแก้ปัญหาเรื่องการขาดหนีราชการทหารให้ลดน้อยลง และยังช่วยลดปัญหาการทุจริตได้ ผลกระทบต้องศึกษาในระยะยาวต่อไป น่าจะเป็นไปในทางที่ดี คือกองทัพจะเข้มแข็ง และแข็งแกร่ง สังคมไทยก็จะแข็งแกร่ง เพราะทุกคนมีอุดมการณ์เดียวกันคือความรักชาติเหมือนกัน แต่อาจจะเกิดความไม่เป็นธรรมในสังคมกับกลุ่มคนที่ไม่ได้เป็นทหารอาสาสมัคร หรือมีผู้สมัครเป็นจำนวนมากแต่กองทัพมีขีดจำกัดในการรับสมัคร กองทัพก็ต้องคัดให้ได้คนที่มีความสมบูรณ์ที่สุดเข้าเป็นทหารอาสาสมัคร และถ้ามีผู้สมัครไม่พอกองทัพจะต้องใช้ระบบการเรียกเกณฑ์ในส่วนที่ไม่พอกับความต้องการต่อไป แต่ทหารกองเกินที่ถูกเรียกเกณฑ์จะต้องเสียสิทธิด้านต่างๆ ด้วย เพราะไม่ได้เป็นผู้ที่สมัครใจเข้ามารับราชการทหาร

ส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจของทหารกองประจำการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทหารกอง

ประจำการต้องการได้รับประสบการณ์ชีวิต และเพื่อนใหม่ รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเป็นทหารประจำการ ด้านสิทธิต่าง ๆ ที่จะได้รับ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผู้วิจัยจึงได้สร้างตัวแบบที่เป็นองค์ความรู้จากที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับรูปแบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยรูปแบบใหม่ มีรายละเอียดดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพตัวแบบระบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทย

ที่มา: พงษ์ศักดิ์ บัวศรี (๒๕๕๕)

สรุปแนวทางรูปแบบทหารอาสาสมัครของกองทัพไทยรูปแบบใหม่ซึ่งจะอธิบายให้ทราบพอสังเขปดังนี้ รัฐบาลต้องสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากองทัพให้มากขึ้นเพื่อที่จะได้ใช้ในกิจการต่างๆ กองทัพต้องแก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ. ๒๔๙๗ ให้มีความเหมาะสมกับการตรวจเลือกทหารในปัจจุบัน นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการตรวจเลือกให้เป็นประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขจัดปัญหาทุจริตในการตรวจเลือก กองทัพต้องประสานขอรับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนในการสนับสนุนด้านการจัดหางาน การศึกษา การฝึกวิชาชีพ หน่วยสัสดีจะต้องช่วยในการประชาสัมพันธ์สร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง การได้รับสวัสดิการ และสิทธิต่างๆ ให้กับทหารกองเกินได้ทราบทำการรับสมัครอย่างต่อเนื่อง หน่วยรับการปฏิบัติจะต้องดำเนินการในระหว่างรับราชการ คือต้องเพิ่มประสิทธิภาพให้กับทหารอาสาสมัครสร้างทัศนคติที่ดีต่อกองทัพ สร้างขวัญและกำลังใจ ปลูกฝังอุดมการณ์ความรักชาติ ให้โอกาสทางการศึกษาต่อในระหว่างรับราชการ สนับสนุนด้านการฝึกวิชาชีพก่อนปลดประจำการ และหลังปลดประจำการต้องมีความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ

ดังนั้นทุกหน่วยจะต้องให้ความร่วมมือในการพัฒนานำไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เป็นไปได้มากที่สุดตามแนวทาง ๕ แนวทาง ดังนี้คือ ๑) การสอบบรรจุเข้าโรงเรียนนายสิบทหารทั้ง ๓ กองทัพ ให้รับเฉพาะทหารอาสาสมัครเท่านั้น ๒) กองทัพจัดหางานรองรับหลังจากที่รับราชการครบ ๒ ปี เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพ ๓) สามารถรับราชการเป็นทหารกองประจำการต่อได้ถึงอายุ ๒๕ ปี หากมีใจรักในอาชีพทหารต้องการที่จะรับใช้ชาติต่อ ๔) ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารชั้นประทวน หรือนายทหารสัญญาบัตรตามคุณวุฒิที่กำหนดไว้ และ ๕) ทหารอาสาสมัครที่ไม่มีงานรองรับเมื่อปลดประจำการควรมีบำเหน็จให้คนละ ๓๐,๐๐๐ บาท หรือพิจารณาให้ตามความเหมาะสม

อย่างไรก็ตามแนวทางใหม่ตามนโยบายนี้มีความเป็นไปได้ และสามารถตอบสนองต่อแผนการพัฒนาบุคคลของชาติได้ ระยะเวลาของนโยบายไม่น่าจะเป็นปัญหาหากปฏิบัติไปได้สักระยะเวลาหนึ่ง จะมีผลของการพัฒนาบุคลากรของชาติออกมารองรับกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติได้ชัดเจน ปัญหาของชาติด้านสังคมวิทยา จิตวิทยาที่มีอยู่ในปัจจุบัน น่าที่จะมีเกณฑ์ที่ลดลง เพราะบุคคลกลุ่มหนึ่งของชาติได้รับการพัฒนาที่พร้อมด้วย ความรู้ ระเบียบวินัย และมีงานทำที่มั่นคงของชีวิต หน่วยงานต่างๆ ตามแผนงานที่กำหนดไว้ได้มีส่วนร่วมกันตามแต่ละหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งไม่มีข้อปลีกย่อยต่างไปจากภารกิจโดยตรงของหน่วยงานแต่อย่างใด จึงไม่น่าจะมีปัญหาในการปฏิบัติความเป็นไปได้จึงมีสูงมาก เพื่อความสมบูรณ์เหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบันจะต้องปรับปรุงพัฒนาต่อไป เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดอันเป็นยอดปรารถนาคือประสิทธิภาพของกองทัพ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ก็ตามที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพทำให้สูญเสีย หรือลดขีดความสามารถแล้ว เป็นเรื่องที่ต้องละเอียดรอบคอบ ทหาร

อาสาสมัครอาจมีความเหมาะสมในงานฝีมืออันเป็นพื้นฐานอาชีพ แต่หน้าที่ของพลทหารในราชการสงคราม ต้องใช้ความแข็งแรงของร่างกาย ความทรหดอดทน ความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ตลอดจนการเสียสละสูงส่งถึงขั้นพลีชีวิตแล้วยังจะต้องวิเคราะห์กันอีกต่อไปว่า กิจการด้านสวัสดิการหรือเงินตราจัดซื้อหาความเสียสละ และอุดมการณ์แห่งความรักชาติได้หรือไม่ การมีงานทำตามความรู้ความสามารถ การได้รับเกียรติอันควร การมีรายได้ที่เหมาะสม เป็นยอดปรารถนาของมนุษย์สิ่งต่างๆ เหล่านี้ บางสิ่งบางประการไม่อยู่ในขีดความสามารถที่กองทัพจะจัดให้แก่ผู้มาเข้ารับราชการทหารได้ครบถ้วน รัฐบาลซึ่งกำหนดให้มีทหารไว้เพื่อการป้องกันประเทศตามรัฐธรรมนูญนั้น ได้กำหนดให้มีค่าตอบแทนงานในหน้าที่ดังกล่าวนี้ไว้เหมาะสมเมื่อใด ปัญหาที่มีอยู่ก็จะหมดไป

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ จัดการศึกษานอกโรงเรียนในทุกระดับการศึกษาให้แก่ทหารกองประจำการโดยประสานความร่วมมือกับกระทรวงศึกษาธิการ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า ทหารกองประจำการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาก่อนเข้ารับราชการ ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) และชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓) ซึ่งมีปริมาณจำนวนมาก ร้อยละ ๗๐ ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งในส่วนนี้มีความต้องการที่จะได้รับการศึกษาต่อเมื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการ การจัดการศึกษานอกโรงเรียนจึงเป็นหนทางหนึ่งที่จะทำให้ทหารเหล่านี้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหลังจากปลดประจำการ

๑.๒ ควรจัดให้มีการสัมมนา แก้ไขปรับปรุง พ.ร.บ.รับราชการ พ.ศ. ๒๔๙๗ โดยเชิญนักกฎหมายผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการที่มีความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย รวมถึงบุคลากรจากส่วนราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่นนักกฎหมายจากกฤษฎีกา มาร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในการร่างกฎหมาย มิใช่ทำเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หรือเพียงบุคลลกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น เพราะจะทำให้ได้แนวคิดและมุมมองที่แคบ และไม่สามารถนำไปสู่การแก้ไขและการพัฒนาที่ยั่งยืนได้

๑.๓ ปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ควรได้รับการแก้ไขตามสาเหตุให้เป็นรูปธรรม ซึ่งผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญเร่งรัดดำเนินการ เพื่อให้ระบบการตรวจเลือกทหารมีความชัดเจน ถูกต้อง บริสุทธิ์ ยุติธรรม ปราศจากการประพฤติมิชอบ สะท้อนเสียงสังคมที่มีต่อกองทัพ สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นของประชาชนต่อกองทัพต่อไป

๑.๔ รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้กับกองทัพให้เพียงพอต่อการพัฒนาทหารกองประจำการ เพื่อนำไปใช้สร้างแรงจูงใจในการสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า และสิทธิต่างๆ ที่ทหารกองประจำการจะได้รับ รวมทั้งให้มีการดำเนินการช่วยเหลือดูแลครอบครัวของทหารกองประจำการ อาจจัดในรูปของสวัสดิการ หรือการได้รับสิทธิพิเศษในด้านต่างๆ

๑.๕ กองทัพต้องกำหนดนโยบาย สร้างความเชื่อถือศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เกิดกับสังคม สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับสาธารณชน โดยเฉพาะ นิสิต นักศึกษา และกลุ่มเยาวชนต่างๆ ถึงเกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจของการได้เข้ามารับราชการทหาร แม้จะเป็นเพียงทหารกองประจำการ ก็ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมให้เป็นทหารอาชีพ มีความเจริญก้าวหน้าตามแนวทางรับราชการ และยืนหยัดอยู่ในสังคมได้อย่างสง่าผ่าเผย และเต็มภาคภูมิ ทำให้สังคมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยอมรับผู้สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ว่าเป็นบุคคลชั้นหนึ่งของประเทศ

๑.๖ การเสริมสร้างแรงจูงใจให้ทหารกองเกินสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการแก้ปัญหาการขาดหนีราชการทหาร และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ ขีดความสามารถของกองทัพในการปฏิบัติภารกิจในการป้องกันประเทศ ทั้งนี้เนื่องมาจากจะได้กำลังพลที่มีความสมัครใจ และเต็มใจในการเข้ารับราชการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกองทัพได้เป็นอย่างดี

๒. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

๒.๑ กองทัพควรมีการประสานงานหน่วยงานระหว่างภาครัฐ กับภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาระบบทหารอาสาสมัคร ในการสนับสนุนด้านจัดหางาน ด้านการศึกษา และด้านการฝึกวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ เพื่อทำให้ทหารกองประจำการได้มีงานทำโดยไม่ต้องกลัวตกงาน มีหลักประกันที่มั่นคงหลังจากปลดประจำการ

๒.๒ กองทัพควรผลักดันการได้รับสิทธิต่างๆ ให้เป็นนโยบายของรัฐบาล การรับพนักงานของรัฐวิสาหกิจ พนักงานราชการ หรือภาคเอกชนควรจะให้โอกาส หรือสิทธิพิเศษแก่ผู้ที่เป็นทหารอาสาสมัครเป็นอันดับแรก เพราะถือว่าเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกศึกษา มีความอดทน มีสภาพจิตใจที่แข็งแกร่ง และเป็นผู้ที่มีระเบียบวินัย

๒.๓ กองทัพควรผลักดันนโยบาย ในการสมัครสอบนักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่าอากาศ นักเรียนจ่าทหารเรือ และนักเรียนพลตำรวจ ควรรับเฉพาะผู้ที่สมัครเข้ารับราชการทหารกองประจำการไม่รับบุคคลพลเรือนเข้ามาทำการสอบแข่งขัน และผลักดันให้มีการเพิ่มโควตานักเรียนนายสิบของแต่ละเหล่าทัพ ในการเข้าไปศึกษาต่อเป็นนักเรียนนายร้อยของแต่ละเหล่าทัพให้เพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ต้องทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจังและชัดเจน

๒.๔ ทหารกองประจำการที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) หรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า สามารถปฏิบัติงานทดแทนกำลังพลนายสิบได้อย่างมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เนื่องจากมีความรู้ระดับเดียวกัน กำลังพลเหล่านี้กองทัพสามารถที่จะคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมได้ ซึ่งจะทำให้หน่วยปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ กองทัพต้องมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ให้ชายไทยสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการ จะต้องกำหนดเป้าหมายในการประชาสัมพันธ์ต่อการสร้างแรงจูงใจ รับรู้เกี่ยวกับ

สิทธิ หน้าที่ และผลตอบแทนของการเข้ารับราชการทหาร ควรเลือกสื่อที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองประจำการ โดยคำนึงถึงรูปแบบ คุณลักษณะ และประโยชน์ของสื่อแต่ละชนิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของเนื้อหา เพื่อนำมาปรับปรุงการนำเสนอ และประชาสัมพันธ์การเข้ารับการตรวจเลือกทหารกองประจำการให้มีความน่าสนใจไปยังกลุ่มเป้าหมายให้ดีที่สุด

๓. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๓.๑ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการพัฒนาทหารกองประจำการไปปฏิบัติของ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ เพื่อมาเปรียบเทียบผลสำเร็จของนโยบายว่าเป็นอย่างไร มีวิธีการแก้ไขอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายต่อไป

๓.๒ ควรทำงานวิจัยรองรับ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนในการปรับเปลี่ยนจากระบบการเกณฑ์ทหารเป็นระบบทหารอาสาสมัคร เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ และมีหลักฐานอ้างอิงอย่างเป็นรูปธรรม

บรรณานุกรม

กระทรวงกลาโหม. **พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗.** ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๗๑. ตอนที่ ๑๓. (๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๔๙๗).

กุลธน ธนาพงศธร. **หลักการกำหนดนโยบายของรัฐ.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. **การจัดการทรัพยากรบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

พรจักร มนูธรรม. **ระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการที่เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน.** เอกสารวิจัยส่วนบุคคล. วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, ๒๕๕๒.

ยุทธ ไกยวรรณ์. **หลักการทำวิจัยและการทำวิทยานิพนธ์**. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๕๐.

ลิขิต ธีรเวคิน. **การเมืองการปกครองของไทย.** พิมพ์ครั้งที่ ๒ แก้ไขเพิ่มเติม.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๖.

วรเดช จันทรศร. **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิ, ๒๕๕๒.

ศุภชัย ยาวะประภาษ. **นโยบายสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, ๒๕๔๙.

สุจิตรา บุณยรัตพันธ์. **ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : จูนพับลิชชิ่ง, ๒๕๓๖.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.

เสกสรรค์ นิสัยกล้า. **การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร.** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

Bardach, Eugene. **The Implementation Game : What Happens After a Bill Becomes Law**. Cambridge, MA: MIT Press, 1977.

Dye, R. Thomas. **Understanding Public policy**. 5th Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1984.

Hertzberg, Frederick & others. **The motivation to Work.** New York: John Wiley and Sons, 1959.

Hodgetts, Richard M. **Organizational Behavior: Theory and Practice**. New York: Macmillan Publishing Company, 1991.

Maslow, A.H. **Motivation and Personality**. New York : Harper & Row, 1954.

Mazmanian, D.A., & Paul A. Sabatier. **Implementation and Public Policy**. Latham, Marryland : University Press of America, Inc, 1989.

Robbin, Stephen P. & Mary Coulter. **Management.** 4th ed. New Jersy : Prentice – Hall, Inc. Roberg, R.R., 1996.

Sharkansky, Ira. "Environment, Policy Output and Impact: Problem of Theory and Method in the Analysis of Public Policy." in Ira Sharkansky ed. **Policy Analysis in Political Science.** Chicago, Illinois: Markham Publishing Company, 1970.

Simon, H.A. **Administrative Behavior.** 3rd ed. New York : Free Press, 1971.