

รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ของกองทัพไทย*

Enlisted Soldiers Administration Model to Improve the Efficiency of Royal Thai Armed Forces

ประเสริฐ แดงไผ่

Prasert Daengphai

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Sripatum University, Thailand

E-mail: nmanorom01@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เสนอรูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของทหารกองประจำการด้วยการจัดทำโครงสร้างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยประเด็นซึ่งมีผลต่อการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ คือ ประเด็นการได้มา ประเด็นการพัฒนา ประเด็นอำนาจหน้าที่ และประเด็นสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ

การวิเคราะห์พบว่า ปัจจุบันการพัฒนาทหารกองประจำการและอำนาจหน้าที่ของทหารกองประจำการยังไม่สามารถสร้างความมั่นใจในเรื่องการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้ จึงทำให้คนไม่ต้องการเป็นทหารกองประจำการและหาวิธีหลีกเลี่ยงจนกระทบถึงความเชื่อมั่นในกระบวนการได้มาซึ่งทหารกองประจำการ ประกอบกับสิทธิประโยชน์ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม จึงทำให้มีการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการน้อยและกระทบถึงความมุ่งมั่นต่อการทำหน้าที่ที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพของทหารกองประจำการ

บทความนี้เสนอรูปแบบการบริหารที่จะทำให้คนสมัครใจเป็นทหารกองประจำการมากขึ้นด้วยการสร้างความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมในกระบวนการได้มาและกระบวนการการพัฒนาพร้อมกับกำหนดอำนาจหน้าที่ของทหารกองประจำการให้มีเฉพาะเรื่องการทำหน้าที่จริง และพัฒนาสิทธิประโยชน์โดยเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้หากไม่ต้องเป็นทหารกองประจำการ ซึ่งหากนำรูปแบบดังกล่าวสู่การปฏิบัติจริงก็จะทำให้การบังคับเกณฑ์นั้นหมดความจำเป็นไปในที่สุด

คำสำคัญ: ทหารกองประจำการ; ทหารเกณฑ์; การเกณฑ์ทหาร

*ได้รับบทความ: 7 กุมภาพันธ์ 2563; แก้ไขบทความ: 20 เมษายน 2563; ตอรับตีพิมพ์: 15 มิถุนายน 2563

Received: February 7, 2020; Revised: April 20, 2020; Accepted: June 15, 2020



Abstract

The purpose of this article is to present the enlisted soldiers administration model to improve the efficiency of enlisted soldiers by managing the structure of human resources management that affect voluntary of enlisted soldiers, which consisted of acquisition, the development, the authority and the benefits.

The result from analysis finds that the development of enlisted soldiers and the authority of enlisted soldiers is not capable creates the confidence to guarantee and protection of human rights which is the key point that the most people are not desired to be the enlisted soldiers and influence to the confidence in the acquisition of enlisted soldiers process. In addition, the benefits of enlisted soldiers is not suitable in the present day. Consequently, the most people are less willing to be enlisted soldiers and impact the intention of duty which influencing to the efficiency of enlisted soldiers.

This article presents the management model to increase willing of people to be enlisted soldiers by making transparency and participation in the acquisition of enlisted soldiers process and the process of development. Furthermore, the authority of enlisted soldiers will be assigned only true duty of soldiers as well as developed the benefits of enlisted soldiers by comparing when the people do not be the enlisted soldiers. If the management model of this article introduces to real operation, that would be the end of the force acquisition of enlisted soldiers.

Keywords: enlisted soldiers; enlisted personnel; conscription

1. บทนำ

ทหารมีหน้าที่สำคัญต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งวิธีได้มาซึ่งทหารด้วยการบังคับหรือการเกณฑ์พลเมืองเข้าเป็นทหารจึงเป็นเรื่องจำเป็นและวิธีที่มีมาแต่เดิมของประเทศต่างๆ จนถึงต้นคริสต์ศตวรรษที่ 21 หลายประเทศจึงเปลี่ยนแปลงโดยมีการบังคับเกณฑ์พร้อมกับเปิดโอกาสให้พลเมืองสามารถสมัครเข้าเป็นทหารด้วยตนเองในลักษณะ

ของมืออาชีพทางการทหารได้จนในที่สุดหลายประเทศก็ได้ยกเลิกวิธีการบังคับเกณฑ์เพียงแต่ยังคงสงวนอำนาจรัฐที่จะนำวิธีการบังคับเกณฑ์กลับมาใช้ได้อีกในกรณีที่ทหารซึ่งได้มาด้วยวิธีสมัครใจนั้นไม่เพียงพอ (Srigrad, 2017)

สำหรับประเทศไทยการเกณฑ์ทหารเป็นวิธีที่มีความเป็นมายาวนานแล้วมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามแต่ละยุคสมัยเช่น



เดียวกัน โดยในรัชสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถได้มีการจัดระเบียบการเกณฑ์ทหารเป็นแบบแผนชัดเจนและใช้สืบทอดกันมาจนถึงรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะเกณฑ์ทหาร พ.ศ. 2448 (ร.ศ.124) ด้วยการนำระเบียบแบบแผนของประเทศในภูมิภาคตะวันตกมาพัฒนาปรับใช้อย่างเหมาะสมกับประเทศไทยและหลังจากนั้นได้มีการพัฒนาระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหารให้เหมาะสมกับยุคสมัยมาโดยลำดับ จนในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชจึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศใช้พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบันนี้ (The Information and New for Civil right center, 2015)

ปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 ได้บัญญัติให้รัฐต้องจัดให้มีการทหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งทหารประกอบด้วย ข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่บรรจุในตำแหน่งอัตราทหาร ทหารประจำการ ทหารกองประจำการ นักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้ว และบุคคลที่ถูกเรียกเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ. 2521 พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กับพระราชบัญญัติกำลังพลสำรอง พ.ศ. 2558 โดยสามารถแบ่งทหารดังกล่าวออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ ทหารที่เป็นข้าราชการ

และปฏิบัติหน้าที่ทำนองเดียวกันกับข้าราชการอื่น กล่าวคือ มาปฏิบัติหน้าที่ตามเวลาราชการแล้วมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งและรับเงินเดือนตอบแทนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ จนเกษียณอายุราชการซึ่งหากประเทศมีแต่ทหารประเภทนี้ผลที่ตามมาคือกำลังทหารส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงวัยที่ธรรมชาติของร่างกายและจิตใจไม่เหมาะสมต่อหน้าที่ทางด้านการทหารที่ต้องทำงานในภาวะวิกฤติแต่หากจะแก้ปัญหาก็ให้พ้นจากภาวะ “กองทัพผู้สูงวัย” ดังกล่าวด้วยวิธีรับบุคคลวัยหนุ่มวัยสาวเข้าเพิ่มเติมโดยสม่ำเสมอก็จะเกิดภาระด้านการงบประมาณของประเทศประกอบกับภัยวิกฤตส่วนใหญ่่นั้นเป็นเหตุที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้

ดังนั้น หากเกิดขึ้นในช่วงที่อยู่นอกเหนือการคาดการณ์พร้อมกับเป็นช่วงนอกเวลาราชการที่ทหารเหล่านั้นไม่ได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยทหารก็จะเกิดปัญหาในการระดมกำลังทหารให้เท่าทันต่อวิกฤตภัยที่เกิดขึ้น และด้วยเหตุนี้รัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียทหารอีกประเภทหนึ่ง คือ ทหารกองประจำการที่ได้มาด้วยวิธีเกณฑ์หรือบังคับให้บุคคลหนุ่มสาวเข้ามาเป็นทหารในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยทุกคนต้องอยู่ประจำในหน่วยทหารตลอด 24 ชั่วโมง ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 50(5) บัญญัติให้เป็นหน้าที่ของ “ปวงชนชาวไทย” ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 7 ได้บัญญัติให้ “ชาย” สัญชาติไทยทุกคนมีหน้าที่รับราชการทหารด้วยตนเองโดยเรียกว่า “ทหารกองประจำการ” ดังนั้น ทหารกองประจำการที่สังคมโดยทั่วไปเรียกว่า



“ทหารเกณฑ์” จึงเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” สำคัญในองค์กรทหารของประเทศไทย ประสิทธิภาพของทหารกองประจำการจึงมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กรทหารที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพทางการทหารของประเทศไทยด้วย เนื่องจาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญที่นำสู่ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ดังที่ รศ.ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (Meesomnoi, 2006) ได้อธิบายสาระที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวเดิม ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา การรักษาการใช้ประโยชน์ และการพ้นจากงานต่อมากระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาไปสู่แนวใหม่ ที่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาสิ่งจูงใจ (Human Resource Motivation) การพัฒนาขีดความสามารถ (Human Resource Capability) และการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Human Resource Direction/Strategy) อันเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในเชิงกลยุทธ์โดยเน้นการดำเนินงานมุ่งบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งในที่นี้คือ ทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์โดยเน้นให้ชาวไทยและสังคมโดยเฉพาะองค์กรทหารให้ความสำคัญต่อทหารกองประจำการด้วยการพัฒนาสิ่งจูงใจ (Human Resource Motivation) การพัฒนาขีดความสามารถ (Human Resource Capability) และการกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Human Resource Direction/Strategy) จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรทหารที่จะส่งผลถึงประสิทธิภาพทางการทหารตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 วรรคแรกอันเป็นหน้าที่ของรัฐได้ บทความนี้จึงมีความประสงค์ที่จะนำเสนอ “รูปแบบการบริหารทหารกองประจำการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกองทัพไทย” ด้วยการจัดทำโครงสร้างกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยประเด็นการได้มาซึ่งทหารกองประจำการ การพัฒนาทหารกองประจำการ การปฏิบัติหน้าที่และสิทธิประโยชน์ของทหารกองประจำการ เนื่องจากในระยะเวลาที่ผ่านมาปรากฏว่า ชายไทยไม่ได้ให้ความสนใจต่อการเป็นทหารกองประจำการหรือทหารเกณฑ์เพราะความไม่มั่นใจในเรื่องการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน จนสังคมเกิดความคลางแคลงใจโดยทั่วไปว่า การที่บางคนไม่ต้องเข้าเป็นทหารเกณฑ์นั้นเพราะมีการหลีกเลี่ยงด้วยหนทางที่ถูกหรือหนทางที่ควรหรือไม่อย่างไร

2. การได้มาซึ่งทหารกองประจำการ

ปัจจุบัน พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 8 วรรคแรก ได้บัญญัติถึงวิธีการเข้าเป็นทหารกองประจำการไว้ 2 วิธี ได้แก่ วิธีบังคับ โดยเรียกมาตรวจเลือกและวิธีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งปัจจุบัน คือ วิธีสมัครใจ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 35

1. วิธีเรียกมาตรวจเลือก การเรียกมาตรวจเลือกหรือการเกณฑ์ทหาร (การจับใบดำ ใบแดง) เป็นการเรียกชายสัญชาติไทยให้เข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการด้วยวิธีบังคับ เนื่องจากการรับราชการทหารเป็นหน้าที่ ดังนั้น พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497



จึงกำหนดสภาพบังคับด้วยการบัญญัติความผิดและโทษทางอาญาต่อผู้ฝ่าฝืนไว้

2. วิธีร้องขอด้วยความสมัครใจ เป็นวิธีการได้มาซึ่งทหารกองประจำการด้วยวิธีอื่นตามข้อกำหนดของกฎกระทรวงที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยร่วมกันออกตามมาตรา 8 และมาตรา 51 ซึ่งปัจจุบันการได้มาซึ่งทหารกองประจำการด้วยวิธีอื่นนั้น คือวิธีรับสมัครบุคคลเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยการร้องขอตามความสมัครใจตามกฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ.2516) โดยบุคคลที่จะร้องขอหรือสมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการได้ต้องมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์แต่ยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์

ปัจจุบันการได้มาซึ่งทหารกองประจำการทั้ง 2 วิธีนั้น หากปีใดมีผู้สมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการจนครบจำนวนก็จะมีภารกิจบังคับเกณฑ์ในปีนั้น และถึงแม้ปัจจุบันวิธีรับสมัครบุคคลด้วยการร้องขอตามความสมัครใจจะประสบความสำเร็จ แต่ก็เป็นความสำเร็จที่ยังไม่สมบูรณ์เนื่องจากยังไม่เคยปรากฏว่ามีการสมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการจนครบจำนวนในปีใดๆ เลย จึงทำให้ยังคงต้องใช้วิธีบังคับเกณฑ์เพื่อให้ได้มาซึ่งทหารกองประจำการในส่วนที่ยังขาดนั้นจนครบจำนวนในทุกปี และเป็นที่มาในเหตุผลความจำเป็นของรัฐที่ยังต้องคงวิธีบังคับเกณฑ์ไว้ต่อไป

สำหรับ การดำเนินการทั้ง 2 วิธีข้างต้นนี้เป็นอำนาจของข้าราชการประจำที่ส่วนใหญ่เป็นฝ่ายทหารจึงเป็นเหตุแห่งความเคลือบแคลงใจของสังคมและบุคคลผู้เกี่ยวข้องในเรื่องความเสมอภาคจนส่งผลถึงความสงสัยในเรื่องความสุจริตยุติธรรม

ซึ่งหากการดำเนินการทั้ง 2 วิธีนั้นสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลอันเป็นหลักสำคัญที่ภาครัฐใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้บูรณาการกันเพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมาย คือการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงยั่งยืนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 วรรคแรก กล่าวคือ ให้ประชาชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมซึ่งส่งผลถึงความโปร่งใส ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งทหารกองประจำการทั้ง 2 วิธีดังกล่าวนี้ได้

3. การพัฒนาทหารกองประจำการ

ภายหลังจากการได้บุคคลเข้ามาเป็นทหารกองประจำการแล้ว ขั้นตอนต่อไป คือ การฝึกพัฒนาเรื่องความรู้ ทักษะ และทัศนคติพร้อมทั้งบุคลิกลักษณะทางทหาร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นทหารกองประจำการได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับมืออาชีพ ซึ่งเรียกขั้นตอนนี้ตามหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวใหม่ว่าการพัฒนาขีดความสามารถทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Capability) ซึ่งหลักสูตรการฝึกและศึกษานั้นเป็นหลักสูตรที่กำหนดโดยฝ่ายทหาร และในช่วงเวลาที่ผ่านมาได้ปรากฏข้อมูลข่าวสารในทางที่ก่อให้เกิดความไม่เชื่อมั่นต่อมาตรฐานของวิธีการฝึกและศึกษาตามหลักสูตรนั้นมาโดยตลอด และด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 3 วรรคสอง บัญญัติว่า “รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์กรอิสระ และหน่วยงานของรัฐ ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้



เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม” แต่จากเหตุที่หลักสูตรการฝึกและศึกษาดังกล่าวนั้น ถูกกำหนดจากฝ่ายทหารโดยขาดการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จึงอาจทำให้การกำหนดแบบแผนของหลักสูตรนั้นมุ่งเน้นไปในทางการสร้างความเป็นมืออาชีพทางด้านทหารมากกว่าการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน จึงอาจเป็นเหตุให้แบบแผนของหลักสูตรไม่สอดคล้องกับหลักนิติธรรมอันเป็นหลักการสำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 3 ซึ่งนายณรงค์ มาประณีต (Mapraneet, 2018) ในฐานะประธานศาลรัฐธรรมนูญได้บรรยายถึงหลักนิติธรรมต่อที่ประชุมทางวิชาการเนื่องในวาระศาลรัฐธรรมนูญครบรอบ 20 ปี ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 9 ถึง 10 เมษายน 2561 ไว้ว่า “...หลักนิติธรรมจึงถูกนำขึ้นมาใช้ในการพิจารณาวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญหลายครั้งว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีปัญหานั้นชอบด้วยรัฐธรรมนูญและเป็นไปตามหลักนิติธรรมหรือไม่ โดยศาลได้วางหลักการว่า การจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนนั้นแม้จะสามารถกระทำได้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย แต่บทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นก็ต้องได้สัดส่วนกันระหว่างการดำเนินมาตรการของรัฐกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน นั่นคือ รัฐจะวางกฎเกณฑ์หรือใช้อำนาจใดๆ เพื่อบรรลุซึ่งประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของรัฐได้ก็ต้องเลือกวิธีการหรือมาตรการที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนให้น้อยที่สุด”

ดังนั้น หากจะให้หลักสูตรมีความเหมาะสมกับการสร้างประสิทธิภาพทางทหารอย่างสอดคล้องกับหลักนิติธรรม จึงสมควรให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิด้านสิทธิมนุษยชนและภาคประชาชน โดยเฉพาะประชาชนผู้เคยเป็นทหารกองประจำการได้เข้าร่วมกำหนดหลักสูตรก็จะส่งผลให้ได้หลักสูตรที่เหมาะสมกับการสร้างประสิทธิภาพทางทหารอย่างสอดคล้องกับหลักนิติธรรม อันเป็นหลักสูตรที่มีมาตรฐานดีกว่าการกำหนดหลักสูตรโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพียงฝ่ายเดียว กล่าวคือ เป็นหลักสูตรที่เลือกวิธีที่สามารถสร้างประสิทธิภาพทางทหารได้พร้อมๆ เป็นวิธีที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของทหารกองประจำการน้อยที่สุดด้วย

นอกจากนี้ การนำแบบแผนตามหลักสูตรสู่การปฏิบัติคือ การฝึกและศึกษานั้นเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่กระทบต่อความเชื่อมั่นในเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยเช่นกัน ดังนั้น แม้จะมีการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวแล้วยังสมควรให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมเข้าตรวจสอบการดำเนินการฝึกและศึกษาด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจต่อการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของทหารกองประจำการมากยิ่งขึ้น

การมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรรวมถึงการดำเนินการฝึกและศึกษานั้น เป็นความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 ส่งผลถึงความเชื่อมั่นศรัทธาต่อหลักสูตรรวมทั้งการดำเนินการฝึกและศึกษาอันเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการได้มาซึ่งทหารกอง



ประจำการด้วยวิธีร้องขอโดยความสมัครใจ

4. หน้าที่ของทหารกองประจำการ

ปัจจุบันประเทศไทยใช้กำลังทหารพัฒนาประเทศด้วยแม้ว่าเป็นงานที่ไม่มีลักษณะทางการทหารที่แท้จริงก็เพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 52 วรรคท้ายบัญญัติว่า “กำลังทหารให้ใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศด้วย” แต่ต้องใช้กำลังทหารในส่วนที่สมัครใจโดยไม่มีกฎหมายบัญญัติบังคับซึ่งหากเป็นกำลังทหารในส่วนที่มีกฎหมายบังคับ เช่น ทหารกองประจำการ ซึ่งแม้จะเป็นส่วนที่สมัครใจตามกฎหมายกระทรวงฉบับที่ 35 แต่กฎกระทรวงดังกล่าวก็เป็นเพียงการเพิ่มทางเลือกเพื่อเข้าเป็นทหารกองประจำการเท่านั้น แต่สภาพบังคับในทางอาญาสำหรับผู้ฝ่าฝืนยังคงมีผล กล่าวคือ หากไม่สมัครใจเข้าสู่วิธีการร้องขอก็ต้องถูกบังคับเข้าสู่วิธีการเกณฑ์ ดังนั้น จึงไม่สามารถกำหนดให้ทหารกองประจำการมีหน้าที่ที่ไม่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริงได้ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มาตรา 2 ที่กำหนดว่า “...แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน ต้องหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใดๆ ด้วยการชู้ว่าจะใช้บทลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง...กระนั้นก็ตาม เพื่อวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญาฉบับนี้ คำว่า “แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานต้องไม่รวมถึง (ก) งานหรือบริการใดๆ ซึ่งเกณฑ์โดยกฎหมายว่าด้วยการเกณฑ์ทหารสำหรับงานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริง...”

โดยเฉพาะกฎหมายหรือการกระทำดังกล่าวนั้นยังขัดหรือแย้งกับหลักนิติธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 3 มาตรา 4 และมาตรา 5 เนื่องจากการที่รัฐวางกฎเกณฑ์หรือใช้อำนาจเพื่อบรรลุซึ่งประโยชน์สาธารณะหรือประโยชน์ของรัฐในเรื่องการพัฒนาประเทศนั้น รัฐมีองค์กรและเจ้าหน้าที่ของรัฐในภาคส่วนอื่นๆ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นในระดับกระทรวงทบวง กรมต่างๆ ทำหน้าที่รับผิดชอบแต่ละส่วนโดยตรงและไม่ซ้ำซ้อนกันอันเป็นวิธีปกติอยู่แล้วประกอบกับรัฐยังมีกำลังทหารอีกส่วนหนึ่งที่เป็นผู้สมัครใจเข้ามาเป็นทหารโดยไม่มีกฎหมายบัญญัติบังคับ ดังนั้นหากรัฐเลือกวิธีใช้ทหารกองประจำการให้ทำหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศหรือหน้าที่อื่นใดที่ไม่ใช่งานที่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริงจึงไม่ใช่การเลือกวิธีการที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของทหารกองประจำการในระดับน้อยที่สุด ตามหลักนิติธรรมและหากรัฐจะใช้กำลังทหารได้ก็ต้องเลือกใช้กำลังทหารประเภทสมัครใจเข้าเป็นทหารโดยไม่มีกฎหมายบัญญัติบังคับเท่านั้นจึงจะเป็นวิธีการหรือมาตรการที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนน้อยที่สุด

ดังนั้น หน้าที่ของทหารกองประจำการจึงต้องมีการพัฒนา จากปัจจุบันที่กฎหมายบัญญัติให้มีหน้าที่ทำงานในส่วนที่มีลักษณะทางการทหารและงานที่ไม่มีลักษณะทางการทหารอย่างแท้จริงเป็นให้มีหน้าที่เฉพาะงานที่มีลักษณะในทางการทหารอย่างแท้จริงเท่านั้น ซึ่งเป็นการกำหนดหน้าที่โดยมีมาตรฐานการรับรองและคุ้มครองสิทธิมนุษย



ชนอย่างสอดคล้องกับหลักนิติธรรมโดยไม่ขัดหรือแย้งกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อีกทั้งยังเป็นการกำหนดหน้าที่ที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 มาตรา 2 อันจะส่งผลให้สังคมและผู้เกี่ยวข้องคลายความสงสัยและความคลางแคลงใจต่อความเหมาะสมในหน้าที่ของทหารกองประจำการแล้วเพิ่มความเชื่อมั่นต่อการเข้าเป็นทหารกองประจำการ ที่มีผลสำคัญต่อความสำเร็จของการได้มาซึ่งทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอด้วยความสมัครใจ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการสมัครใจเป็นทหารกองประจำการ

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการตามทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจ อี อาร์ จี (ERG Theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายโดยชูศักดิ์ เจนประโคน (Janprakom, 2014) และภาวิณี เพชรสว่าง (Phedsavang, 2015) ประกอบกับผลการศึกษาของพลเรือเอก กฤษฎา เจริญพานิช (Jarearnphanich, 2017) พันเอก อภิเชษฐ ชุมวารี (Chumvaree, 2017) ประภาพร พฤกษ์ศรี (Phreuksasee, 2014) พัทรินทร์ ชุตินธ์รุ่งโรจน์ (Chutipongrunroj, 2015) พบว่าประกอบด้วยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ด้านประโยชน์ตอบแทน ด้านความมั่นคง ด้านความเจริญก้าวหน้าและปัจจัยด้านการ

ได้รับเกียรติ ดังนี้

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การควบคุม การสั่งการ การรับผิดชอบในความประพฤติ และการดูแลทุกข์สุข ซึ่งส่งผลต่อความรักและความผูกพัน

ปัจจัยด้านประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ที่ส่งผลต่อการดำรงชีพของทหารกองประจำการและของครอบครัว เช่น ปัจจัย 4 และการศึกษาของบุตร เป็นต้น

ปัจจัยด้านความมั่นคง หมายถึง ความมั่นคงต่ออาชีพของทหารกองประจำการ

ปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความเจริญก้าวหน้าในองค์กรทหารและองค์กรภาครัฐอื่น รวมถึงองค์กรภาคเอกชนและการประกอบอาชีพส่วนตัว

ปัจจัยด้านการได้รับเกียรติ หมายถึง การได้รับการยอมรับและการยกย่องจากสังคมทั้งในและนอกองค์กรทหาร

จากปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นทหารกองประจำการข้างต้น จะเห็นว่าการเป็นทหารกองประจำการนั้นต้องถือว่าการเสียสละที่ยิ่งใหญ่ เนื่องจากการเสียสละประโยชน์ของตนและครอบครัวหรือแม้แต่ชีวิตของตนเองก็ตาม ซึ่งมาจากจิตสำนึกที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ จึงเป็นการเสียสละที่ทุกภาคส่วนต้องมีสำนึกความรับผิดชอบต่อส่วนรวมด้วยจิตสำนึกพื้นฐานอันพึงมี คือ การตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการเสียสละที่ยิ่งใหญ่นั้น ด้วยการยกย่องและให้เกียรติต่อทหารกองประจำ



การและครอบครัว ซึ่งจิตสำนึกพื้นฐานดังกล่าวนี้ จะส่งผลโดยตรงถึงแนวคิด นโยบาย และการ ดำเนินการอื่นๆ ที่ทหารกองประจำการพร้อม ครอบครัวควรจะมีพึงได้นั้นเป็นการตอบสนอง บุญคุณต่อความเสียสละทั้งในช่วงที่อยู่ในกอง ประจำการและภายหลังออกจากกองประจำการ แล้วซึ่งสิ่งที่พึงมีพึงได้นั้นนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญตาม ทฤษฎีและผลการศึกษาข้างต้นที่จะทำให้ทหารกอง ประจำการเกิดความภาคภูมิใจและคลายความ กังวลต่อภาระรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวและ อนาคตของตน และทำให้เกิดแรงบันดาลใจต่อการ เข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจและ ส่งผลถึงความมุ่งมั่นต่อการทำหน้าที่อันเป็นปัจจัย นำสู่คุณภาพหรือสมรรถนะของผู้เป็นทหารกอง ประจำการอันเป็น ส่วนสำคัญที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในด้านการทหารของประเทศ

สำหรับ สิทธิและประโยชน์ที่ทหารกอง ประจำการพึงมีพึงได้นั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

ประการที่ 1 ช่วงเวลาอยู่ในกองประจำการ ได้แก่ เรื่องปัจจัย 4 เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีความ สำคัญต่อการดำรงชีพ แม้ว่าปัจจุบันทหารกอง ประจำการต่างได้รับเพียงพออยู่แล้วทุกคน แต่ด้วยเหตุที่การอยู่ในกองประจำการจึงทำให้ ทหารกองประจำการนั้นไม่สามารถรับผิดชอบต่อ ครอบครัวอันได้แก่ บิดา มารดา ภรรยา และบุตร ทั้งเรื่องปัจจัย 4 รวมถึงการศึกษาของบุตร ดังนั้น เงินค่าตอบแทนรายเดือนและสวัสดิการต่างๆ จึงจำเป็นต้องครอบคลุมความรับผิดชอบต่อทหาร กองประจำการที่พึงมีพึงกระทำต่อครอบครัวของเขา เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทหารกอง

ประจำการคลายความห่วงใยกังวลครอบครัว ซึ่งกระทบต่อความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของทหารกองประจำการอันเป็น ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการได้มาซึ่งทหาร กองประจำการโดยวิธีร้องขอด้วยความสมัครใจ ตามกฎกระทรวงฉบับที่ 35

สำหรับ ระยะเวลาอยู่ในกองประจำการ นั้นต้องมีความเหมาะสม คือ ไม่เป็นการเพิ่มภาระ หรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพเกินสมควรแก่เหตุ กล่าวคือ ต้องเป็นระยะเวลาที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพ ทางทหารของรัฐและกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ ของทหารกองประจำการน้อยที่สุดซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก คือ ระยะเวลาส่วนที่จำเป็น ต่อการฝึกและศึกษาเพื่อพัฒนาให้มีความเป็นมืออาชีพในการทำหน้าที่ของทหารกองประจำการ และส่วนที่สอง คือ ระยะเวลาหลังจากที่ทหาร กองประจำการได้รับการฝึกและศึกษาแล้วเข้าสู่ การปฏิบัติหน้าที่จริง

ด้วยเหตุที่ระยะเวลาอยู่ในกองประจำการ เป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อหลายภาค ส่วน ดังนั้น การกำหนดระยะเวลาการอยู่ในกอง ประจำการจึงสมควรมีการศึกษาอย่างรอบคอบ รอบด้านด้วยกระบวนการที่มีความโปร่งใสและมี ส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนตามหลักธรรมาภิบาลและ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังบทบัญญัติ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 และมาตรา 257(1)

ประการที่ 2 ช่วงเวลาภายหลังออกจาก กองประจำการ เนื่องจากสิทธิประโยชน์ในช่วงเวลา ที่อยู่ในกองประจำการนั้นมีเพื่อให้ทหารกองประจำ



การและครอบครัวเฉพาะในช่วงที่อยู่ในกองประจำการเท่านั้น เช่น การศึกษาของบุตร การรักษาพยาบาล แต่ไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้เช่น บุคคลคนทั่วไปที่สามารถดำเนินการต่างๆ ในปัจจุบันเพื่อสร้างโอกาสในอนาคตได้ ดังนั้น สิทธิประโยชน์ภายหลังออกจากกองประจำการเพื่อชดเชยโอกาสของทหารกองประจำการและครอบครัวที่ต้องสูญเสียไปจึงมีความสำคัญ เช่น ด้านการศึกษาของทหารกองประจำการ ด้านโอกาสการทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนรวมถึงการสร้างและพัฒนาอาชีพส่วนตัว

ด้วยเหตุนี้ ทหารกองประจำการแม้ว่าจะออกจากกองประจำการแล้วจึงควรพึงมีพึงได้ต่อสิทธิประโยชน์ดังต่อไปนี้ด้วย คือ 1) สิทธิประโยชน์เพื่อเตรียมตัวออกจากกองประจำการ โดยเป็นสิทธิประโยชน์ที่รัฐจัดให้ในระหว่างที่อยู่ในกองประจำการ กล่าวคือ นอกจากทหารกองประจำการจะได้รับการฝึกและศึกษาเพื่อเป็นมืออาชีพในหน้าที่ของทหารกองประจำการแล้ว รัฐยังสมควรจัดการฝึกและศึกษาในสถานศึกษาของฝ่ายทหารหรือสถานศึกษาอื่นของรัฐ เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพทั้งในด้านอาชีพส่วนตัวรวมถึงการเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของภาครัฐและเอกชนด้วย 2) ภายหลังออกจากกองประจำการแล้วทหารกองประจำการสมควรมีสิทธิเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ทางทหารหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และควรได้รับการสนับสนุนจากรัฐในการสร้างและพัฒนาอาชีพส่วนตัวในด้านต่างๆ ด้วย

6. สรุป

ปัจจุบันทหารกองประจำการยังคงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพทางการทหาร และแม้ว่าจะมีกฎกระทรวงฉบับที่ 35 (พ.ศ. 2516) เปิดโอกาสให้สมัครใจร้องขอเข้าเป็นทหารกองประจำการได้โดยไม่ต้องเข้าตรวจเลือก (จับใบดำใบแดง) แต่ทุกปีก็ยังต้องมีการจับใบดำใบแดงเพื่อให้ได้ทหารกองประจำการครบจำนวนอันมีเหตุมาจากความกลางแคลงใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ คือ เรื่องการฝึกและศึกษา เรื่องหน้าที่ของทหารกองประจำการว่าเป็นหน้าที่ทางการทหารที่แท้จริงหรือไม่ และเรื่องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสิทธิประโยชน์ซึ่งต้องสูญเสียไปจากเหตุที่ต้องเข้าอยู่ในกองประจำการ จึงส่งผลให้บุคคลไม่ต้องการเข้าเป็นทหารกองประจำการและหาทางหลีกเลี่ยงด้วยวิธีการต่างๆ รวมถึงวิธีที่สังคมเกิดความสงสัยต่อความสุจริตยุติธรรมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องด้วย

ดังนั้น หากมีการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตามบทความนี้แล้วก็จะส่งผลต่อแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำสู่ประสิทธิภาพของทหารกองประจำการและกองทัพไทยโดยเฉพาะความสำเร็จของแนวทางสมัครใจตามกฎกระทรวงฉบับที่ 35 ซึ่งในที่สุดจะทำให้วิธีบังคับเข้าตรวจเลือกหรือการเกณฑ์ทหารหมดไปโดยไม่ต้องยกเลิกกฎหมาย แต่ยังสามารถคงกฎหมายนั้นไว้เพื่อเป็นหลักประกันในยามที่ประเทศตกอยู่ในความจำเป็นได้



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

ประสิทธิภาพการทหารของไทยมาจากประสิทธิภาพของกองทัพไทยที่มีทหารกองประจำการเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ส่วนประสิทธิภาพของทหารกองประจำการนั้นเกิดจากแรงบันดาลใจในการสมัครใจเข้าเป็นทหารกองประจำการ โดยมาจากปัจจัย 5 ประการ คือ 1) การได้มา 2) การพัฒนา 3) การปฏิบัติหน้าที่ 4) ระยะเวลาอยู่ ในกองประจำการ และ 5) สิทธิประโยชน์อันพึงมี

พึงได้ ซึ่งหากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้นำเอาปัจจัย ทั้ง 5 ดังกล่าวไปดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมแล้ว ผลจะทำให้มีผู้สมัครเข้าเป็นทหารกองประจำการด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริงเกินกว่าจำนวนที่ทางราชการทหาร ต้องการเฉกเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่รัฐอื่นๆ อันจะส่งผลให้วิธีการบังคับเป็นทหารกองประจำการตามกฎหมายปัจจุบันนี้หมดความจำเป็น ในที่สุด

References

- Chumvaree, A. (2017). *The Decision of Military forces requesting to be Military officer in The third army area*. Bangkok : Army college, Army.
- Chutipongrunroj, P. (2015). *The factor influencing the decision of choosing to work with Federation of Accounting Professions 4 source, Faculty of commerce and accountancy*. Bangkok : Thammasat University.
- Janprakom, C. (2014). *The Motivation technique*. 6 th edition. Bangkok : Ramkhamhaeng University Printing house.
- Jarearnphanich, K. (2017). *The rule of law and Military command, The Course research of rule of law for Democracy 5th generation*. Bangkok : Constitution court office
- Mapraneet, N. (2018). *The Constitution court of Kingdom of Thailand under The rule of law, The Academic meeting documents in Agenda of Constitution court 20th anniversary 9-10 April 2018*. Bangkok : Constitution court office.
- Meesomnoi, C. (2006). *Human resource management*. 1st edition. Bangkok : Sukhothait- hammatirat University Publishing.
- Phedsavang, P. (2015). *Organization Behavior*. 10th edition. Bangkok : CVLPIM Printing house.
- Phreuksasee, P. (2014). *The Compensation factors effect to efficiency of Siammacro Pub Co., Ltd. officers in Bangkok and Prarimonton Area, College of Management*. Bangkok : Sripatum University.



Srigad, T. (2017). *The Military service of the Kingdom of Thailand to Civil Service Act A.D. 1954, Law group 3 Law*. Bangkok : office Secretariat of the house of representatives.

The information and new for Civil right center. (2015). *The History of Thai Military Service*.
<https://www.tcijthai.com/news/2015/31/watch/5582> (Accessed 3 June 2019).