

สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติตามแผนแม่บท
การพัฒนาระบบกำลังสำรองของ ทบ. ปี ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

๑. แนวทางการพัฒนาระบบการผลิตกำลังพลสำรอง

๑.๑ ปัญหาและผลกระทบจากการรับสมัครและรายงานตัว นศท. ในห้วง ส.ค. เพิ่มเติมจากห้วงเดือน พ.ค. - มิ.ย. อาจส่งผลกระทบต่อในการรับสมัคร และรายงานตัว นศท. ในระดับอุดมศึกษาของ ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ. ในกรณีที่ที่มีจำนวนสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก มีแนวทางการแก้ปัญหาจากผลกระทบดังกล่าว โดยการเชิญสถานศึกษาเข้าร่วมประชุมเพื่อปรับการปฏิบัติให้เหมาะสม

๑.๒ ปัญหาและผลกระทบจากการฝึก นศท. (ภาคปกติ - ภาคสนาม) กรณีการรับสมัครรายงานตัว นศท. ห้วง เดือน ส.ค. โดยการฝึก นศท. ภาคปกติไม่มีปัญหาสามารถบริหารจัดการได้ สำหรับการฝึกภาคสนามของ นศท. (ห้วง ม.ค. - มิ.ค.) ซึ่ง นศท.ชั้นปีที่ ๔ และ ๕ ในระดับอุดมศึกษาอยู่ในห้วงการศึกษาของระดับอุดมศึกษา ส่งผลกระทบต่อเข้ารับการฝึกภาคสนาม นศท. หากเกิดปัญหาจากการปฏิบัติดังกล่าว ให้พิจารณาเป็นกรณีเฉพาะต่อไป

๑.๓ ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับหน่วยฝึกวิชาทหาร (ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.มทบ.) กรณีแปรสภาพจากหน่วย จทบ. เป็น มทบ. อาจส่งผลกระทบต่อด้านกำลังพลที่มีจำนวนครูฝึกไม่เพียงพอต่อจำนวนยอด นศท. ที่อาจเพิ่มขึ้น มีแนวทางการแก้ปัญหาจากผลกระทบดังกล่าว เพื่อเพิ่มจำนวนอัตราครูฝึก โดยการบรรจุ นนส., รับสมัครจาก นศท. และควรปรับ อจย. จาก นฝ.นศท.จทบ. เป็น ศฝ.นศท.มทบ.

๑.๔ แนวทางดำเนินการของหน่วยฝึกวิชาทหาร (ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.มทบ.) กรณีแปรสภาพหน่วยจาก จทบ. เป็น มทบ. การกำหนดรูปแบบการฝึกโดยให้หน่วยรายงานขออนุมัติจาก นรด. เป็นรายปี กรณีครูฝึกไม่เพียงพอให้ขอรับการสนับสนุนกำลังพลจากหน่วยต้นสังกัดในเบื้องต้น หากไม่เพียงพอให้ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยทหารในพื้นที่ และการใช้วิทยากรนอกหน่วยบรรยายเพิ่มเติมในภาคทฤษฎี

๑.๕ แนวทางพัฒนาการจัดการฝึกของหน่วยฝึกวิชาทหาร (ร.ร.ด.ศสร., ศฝ.นศท.มทบ., นฝ.นศท.มทบ. และ นฝ.นศท.จทบ.)

๑.๕.๑ การพัฒนาครูฝึกโดยการฝึก Unit School ในวิชาที่ต้องการเพิ่มความรู้ความสามารถของครูฝึก หรือส่งครูฝึกร่วมทำการฝึกกับหน่วยแต่ละระดับการฝึกจนถึงระดับ ทบ. และปรับปรุงตำราให้ทันสมัย และมีความเหมาะสมกับชั้นปีของ นศท.

๑.๕.๒ การพัฒนาเครื่องช่วยฝึก ควรมีการกำหนดมาตรฐานของจำนวน คขฝ. ที่เหมาะสมตามจำนวน นศท. ที่เข้ารับการฝึก และควรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ, ควรเพิ่มประสิทธิภาพในเรื่องการส่งกำลังบำรุงให้กับ ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ. การเพิ่มความสำคัญในการจัดหา คขฝ. ให้เทียบเท่ากับหน่วยกำลังรบหลัก และการจัดหา คขฝ. ใหม่ให้กับ ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ. โดยให้ นรด. เป็นผู้ดำเนินการจัดหา คขฝ. เป็นส่วนรวมเพื่อความเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๑.๕.๓ การเพิ่มขีดความสามารถ และทรัพยากรในการฝึก โดยการออกแบบแนวทางการประเมินผลตามโครงการศูนย์ฝึกแข่งขัน สถานศึกษาร่วมใจเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานเดียวกัน ให้มีความเหมาะสม และให้มีความสอดคล้องกับนโยบายสำคัญเร่งด่วน ๑๒ ประการของ ผบ.ทบ.

๑.๖ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนงานทะเบียนพล ซึ่งมีปัญหาที่เกิดจาก Software และ Hardware แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ นรต. จัดเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือประสานงานและดูแล ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ., การจัดทำคู่มือการใช้ Software เพื่อแจกจ่ายให้กับหน่วย และให้ ศสร. จัดการเรียนการสอนแบบ E - learning อย่างน้อย ๑ วิชา ในแต่ละชั้นปี

๒. แนวทางการพัฒนาระบบการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง และระบบการควบคุมกำลังพลสำรอง

๒.๑ แนวทางการกำหนดประเภทหน่วยในระบบกำลังพลสำรองของหน่วยกำลังรบหลัก และหน่วยกำลังรบประจำพื้นที่ ซึ่งหาก ทบ. มีการกำหนดหน่วยประเภทดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อ การกำหนดประเภทหน่วยในระบบกำลังสำรอง ซึ่งจะต้องเป็นหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ ในระบบกำลังสำรอง เมื่อ ทบ. มีความชัดเจนในการดำเนินการดังกล่าวแล้ว นรต. จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเภทหน่วยในระบบกำลังสำรอง ให้สอดคล้องกับการกำหนดประเภทหน่วยของ ทบ. เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติการกิจของหน่วยดังกล่าวต่อไป

๒.๒ แนวทางการกำหนดความต้องการกำลังพลสำรองให้ครบทุกพื้นที่ของ มทบ./จทบ. : ซึ่งปัจจุบันมี มทบ./จทบ. ที่ไม่มีการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรองในพื้นที่ เนื่องจากไม่มีหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ ในพื้นที่ ได้แก่ จทบ.ก.จ., จทบ.ส.ก., มทบ.๑๕, จทบ.ส.ร., จทบ.ล.ย., จทบ.น.พ., จทบ.ต.ก., มทบ.๓๒, จทบ.พ.ย., จทบ.อ.ต., จทบ.น.น., มทบ.๓๓, จทบ.ช.ร., จทบ.ช.พ. และ จทบ.ป.น. หากต้องการให้มีความต้องการกำลังพลสำรองให้ครบทุกพื้นที่ ในการกำหนดประเภทหน่วย รับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ ควรต้องมีการกำหนดให้หน่วยในส่วนของ มทบ./จทบ. เป็นหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ เพื่อให้มีการบรรจุและใช้กำลังพลสำรอง

๒.๓ ปัญหาและแนวทางการดำเนินการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรองข้ามพื้นที่ กรณีมีหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ ในพื้นที่ที่มีจำนวนมาก ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ. ผลิตกำลังพลสำรองที่สำเร็จการฝึกวิชาทหารไม่เพียงพอกับการใช้กำลังพลสำรอง ทำให้ต้องขอรับการสนับสนุนกำลังพลสำรองเพิ่มเติม แนวทางการแก้ไขขั้นต้น มทบ./จทบ. ซึ่งเป็นหน่วยเรียกพลช่วยควรแก้ไขเหล่า และ ชกท. ของกำลังพลสำรองให้ตรงตามเหล่า และ ชกท. ที่ต้องการเรียกพลช่วย

๒.๔ ความเหมาะสมของการจัดกลุ่มอาชีพกำลังพลสำรอง ข้อพิจารณาการจัดกลุ่มอาชีพกำลังพลสำรอง เพื่อนำมาบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง หน่วยเรียกพลส่วนใหญ่เลือกกลุ่มอาชีพทำงานเอกชนที่มีความมั่นคงเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีถิ่นที่อยู่แน่นอน ตรวจสอบได้, ง่ายต่อการปฏิบัติ, กลุ่มว่างงานและกลุ่มทำงานส่วนตัว ส่วนใหญ่จะไม่อยู่ในพื้นที่ และกลุ่มทำงานภาคเอกชนมีความพร้อมมากกว่ากลุ่มอื่น สำหรับการจัดลำดับความเร่งด่วน ของกำลังพลสำรองที่เข้ารับการเรียกพล ได้แก่ กลุ่มว่างงาน กลุ่มทำงานส่วนตัว กลุ่มทำงานภาคเอกชนที่มีความมั่นคง กลุ่มทำงานในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตำแหน่ง

ประเภททั่วไประดับชำนาญงานลงมา กลุ่มทำงานในส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงานขึ้นไป กลุ่มทำงานภาคเอกชนที่ไม่มีความมั่นคง และกลุ่มบุคคล ๒๕ ประเภท ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ ๓๙ ออกตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ มีความเหมาะสมแล้ว

๒.๕ ความเหมาะสมในการใช้นายทหารประทวนกองหนุน ประเภทที่ ๑ ชั้นที่ ๑ จำนวน ๗ รุ่นปี หน่วยเรียกพลส่วนใหญ่เลือกใช้รุ่นปีหลักรุ่นที่ ๔ เป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการกำหนดคุณสมบัติของกำลังพลสำรอง ตามแผนการเรียกพลเพื่อตรวจสอบและฝึกวิชาทหาร ประจำปี

๒.๖ ปัญหาและแนวทางดำเนินการควบคุมกำลังพลสำรองตามระเบียบ กท. ว่าด้วยการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน พ.ศ.๒๕๑๐ การตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนในบัญชีตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน และนำมาใช้ในบัญชีบรรจุกำลังจำนวน ๗ รุ่นปี มีความเหมาะสม

๒.๗ แนวทางการดำเนินการควบคุมกำลังพลสำรองการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรองกรณีการใช้ทหารหญิงพันราชการ (ผู้สำเร็จตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร) ควรมีการควบคุมทางบัญชี โดย ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ. ตามบัญชี รด.๒๕ ในแต่ละปีที่จบการศึกษา และสำเนาให้ มทบ./จทบ. และ นรต. ทราบ และควรจัดทำและแก้ไขกฎหมาย เพื่อบรรจุรับการปฏิบัติของทหารหญิง พันราชการ โดยบรรจุในหน่วยที่มีทหารหญิงตามอัตรา ได้แก่ พัน สร., พัน สท., ศฝ.นศท.มทบ./นฝ.นศท.จทบ.

๒.๘ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสนับสนุนการบรรจุและการใช้กำลังพลสำรอง และการควบคุมกำลังพลสำรอง ประสบปัญหาการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานได้ต่อเนื่อง เนื่องจากการปรับย้ายหมุนเวียนไปรับราชการที่อื่น มีแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทดแทนกัน และการให้ความสำคัญต่อระบบสารสนเทศของหน่วยในระบบกำลังสำรองให้มากขึ้นกว่าในปัจจุบัน เพื่อความทันสมัย และการนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้รับข้อมูลอย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ และนำข้อมูลที่ได้ไปเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศอื่น ๆ ได้ต่อไป

๓. แนวทางการพัฒนาระบบการเรียกพลหรือระดมพล

๓.๑ ปัญหาข้อขัดข้องและการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการวิธีเรียกพลตาม รปจ.ทบ. ว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ.๒๕๒๗ (รปจ.ทบ. (กสร.๒๗)) ใช้ รปจ.ว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ.๒๕๒๗ เพื่อบรรจุรับการเรียกพลและระดมพลตาม พ.ร.บ.รับราชการทหาร พ.ศ.๒๔๙๗ มาตรา ๓๖ และยกเว้น รปจ.ทบ.ว่าด้วยการเรียกพล ฉบับใหม่เพื่อให้รองรับการเรียกพลตาม พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. หรือแก้ไขเพิ่มเติม รปจ.ทบ.ว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ.๒๕๒๗ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมการปฏิบัติเพื่อบรรจุรับการเรียกพลตาม พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. ด้วย เช่น การรับสมัครและการคัดเลือกกำลังพลสำรอง เป็นต้น และแก้ไขรายละเอียดใน รปจ.ทบ.ว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ.๒๕๒๗ เช่น แบบพิมพ์ชุดเอกสารในการเรียกพล เป็นต้น

๓.๒ ปัญหาและแนวทางการจัดทำชุดเอกสารการเรียกพล ข้อมูลในชุดเอกสารการเรียกพลไม่ถูกต้องคลาดเคลื่อนเนื่องจากขาดการประสานข้อมูลระหว่างหน่วยเรียกพล และระยะเวลาในการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนกับการออกหมายเรียกพลกระชั้นชิด ควรให้หน่วยเรียกพล ได้แก่ ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ./จทบ. และเจ้าหน้าที่สัสดี ประสานการปฏิบัติอย่างใกล้ชิดในเรื่องการตรวจสอบสภาพทหารกองหนุน ให้เวลาการ

ตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนประจำปี ให้กับจังหวัดที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีกำลังพลสำรองจำนวนมาก เพื่อให้ได้สถานภาพที่แท้จริงและเป็นปัจจุบัน และการคัดเลือกกำลังพลสำรองบรรจุในบัญชีบรรจุกำลัง (ตพ.๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๓ ปัญหาและแนวทางการส่งหมายเรียกพล, คำสั่งเรียกพล ให้เจ้าหน้าที่รับพล มอบหมายเรียกพลหรือคำสั่งเรียกพลครั้งต่อไปให้กับกำลังพลสำรองก่อนการปลดปล่อยพล, ให้หน่วยที่เกี่ยวข้องวางแผนจัดทำปฏิทินการเรียกพลให้กำลังพลสำรองทราบล่วงหน้า เพื่อวางแผนการเข้ารับการเรียกพลได้ และแก้ไขกฎหมายหรือประสานหน่วยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้หน่วยเรียกพล (สัสดี) เข้าถึงข้อมูลทะเบียนราษฎรได้ เพื่อความสะดวกในการติดต่อกำลังพลสำรอง โดยทราบสถานภาพปัจจุบัน

๓.๔ ปัญหาและแนวทางการดำเนินการมวีธีรับพล และส่งพลของหน่วยเรียกพล และหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ เจ้าหน้าที่รับส่งพลมีไม่เพียงพอและไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ขอรับการสนับสนุนจากหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ และแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่รับส่งพล รวมทั้งฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เรียกพล เจ้าหน้าที่รับส่งพล เพื่อให้เกิดความรู้ความชำนาญ สำหรับกำลังพลสำรองที่พิการทุพพลภาพ ที่เข้ารับการเรียกพลสามารถดำเนินการปลดพันราชการทหารได้ แต่ยังไม่มีความสามารถในการปลดกำลังพลสำรองที่พิการทุพพลภาพ ที่ไม่ได้รับการเรียกพล (อยู่นอกบัญชีบรรจุกำลัง) หากเจ้าหน้าที่สัสดีตรวจสอบสภาพทหารกองหนุนประจำปี พบกำลังพลสำรองพิการทุพพลภาพ ให้เสนอ ผบ.มทบ. เพื่อเรียกพลเพื่อตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษ และตั้งกรรมการแพทย์ในการตรวจร่างกายและปลดพันราชการทหาร ต่อไป

๓.๕ ปัญหาและแนวทางการดำเนินคดีกำลังพลสำรองที่หลีกเลี่ยงขัดขืนการเรียกพลและการดำเนินการต่อผู้ขาดหนี้ระหว่างเข้ารับการเรียกพล การเนิ่นคดีต่อกำลังพลสำรองเป็นมาตรการเชิงลบ ส่งผลต่อความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎหมายรับราชการทหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ควรสอบสวนถึงสาเหตุของการหลีกเลี่ยงขัดขืนการเรียกพล หากมีเหตุผลสมควรบรรเทาโทษ ให้ใช้มาตรการอื่นๆ แทนการแจ้งความดำเนินคดี เช่น ให้ไปรายงานตัวเพื่อฝึกเพิ่มเติมหรือให้ทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์สาธารณประโยชน์ และหากมีเจตนาหลีกเลี่ยงการเรียกพลให้ดำเนินคดีตามกฎหมาย โดยประสานการดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างใกล้ชิด

๓.๖ แนวทางการให้สิทธิประโยชน์แก่กำลังพลสำรองที่เข้ารับราชการทหาร ตามร่าง พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. ควรให้สิทธิกับกำลังพลสำรองในระหว่างที่ไม่ได้เข้ารับการเรียกพล และการให้สิทธิการรักษาพยาบาลหรืออื่นๆ แก่ครอบครัวกำลังพลสำรอง, การจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ/ความต้องการของกำลังพลสำรองและนายจ้าง เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์วิจัย ในการให้สิทธิประโยชน์แก่กำลังพลสำรอง

๓.๗ แนวทางการส่งคำสั่งเรียกกำลังพลสำรอง กรณีการระดมพลตามร่าง พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ. โดยใช้แนวทางตาม รพจ.ทบ.ว่าด้วยการเรียกพล พ.ศ.๒๕๕๗ และแนวทางที่กำหนดขึ้นตามกฎหมายกระทรวง ข้อบังคับ กท. เพื่อรองรับ พ.ร.บ.กำลังพลสำรอง พ.ศ.

๓.๘ แนวทางการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการเรียกพลหรือระดมพล ควรให้หน่วยมีความพร้อมในการปฏิบัติ ในด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์, ระบบเครือข่ายสารสนเทศ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ, การเชื่อมโยงข้อมูลของกำลังพลสำรองต้องครอบคลุมระบบกำลังพลสำรอง ๕ ระบบ

๔. แนวทางการพัฒนาระบบการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง

๔.๑ ปัญหาข้อขัดข้องการฝึกศึกษากำลังพลสำรอง ตามระบบ ๑:๑:๑:๓ ระยะเวลาการฝึกกำลังพลสำรอง บัญชี ๑ จำนวน ๙ วัน เป็นข้อจำกัดในการจัดการฝึกให้กับกำลังพลสำรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยฝึกฯ ต้องดำเนินการทางธุรการ และต้องทำการฝึกให้กับกำลังพลสำรองในคราวเดียวกัน การฝึกกำลังพลสำรองได้รับผลกระทบจากภารกิจของหน่วย ซึ่งรับภารกิจเร่งด่วนจากหน่วยเหนือส่งผลกระทบด้านยุทธโศปกรณ์ที่ใช้สนับสนุนการฝึก และกำลังพลที่ใช้ดำเนินการฝึกกำลังพลสำรอง รวมทั้งการกำหนดห้วงการฝึกของหน่วยต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ, หลีกเลี่ยงการกำหนดห้วงการฝึกที่อาจส่งผลกระทบต่อตัวกำลังพลสำรอง ปัญหาด้านความพร้อมของกำลังพลสำรอง ในการเข้ารับการเรียกพล และความสัมพันธ์/ทัศนคติ ของกำลังประจำการต่อกำลังพลสำรอง การปรับทัศนคติต่อกำลังพลสำรองของหน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ โดยต้องปฏิบัติต่อกำลังพลสำรองเหมือนเป็นกำลังพลของหน่วย

๔.๒ แนวทางการฝึกกำลังพลสำรอง เพื่อรองรับการปฏิบัติการทางทหารอื่น ๆ การฝึกบรรเทาสาธารณภัย ควรให้ พล.พัฒนา เป็นหน่วยฝึกฯ เนื่องจากมีความพร้อมด้านกำลังพล ยุทธโศปกรณ์ และภารกิจ หน่วยรับการบรรจุ ควรมอบหมายให้ มทบ., จทบ. เป็นหน่วยรับการบรรจุทางบัญชี เพราะ มทบ., จทบ. รับผิดชอบงานบรรเทาสาธารณภัย, งานช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ การกำหนดหลักสูตรควรเกี่ยวข้องกับงานบรรเทาสาธารณภัย และการแก้ไขภัยพิบัติต่าง ๆ

๔.๓ แนวทางการพัฒนาการศึกษาตามแนวทางรับราชการของกำลังพลสำรอง หลักสูตรตามแนวทางรับราชการ ระยะเวลาเข้ารับการเรียกพลเพื่อเลื่อนยศ – ฐานะ ๓๐ วัน มีความเหมาะสม การกำหนดเหล่าในการเข้ารับการเรียกพลเพื่อเลื่อนยศ – ฐานะ เฉพาะ เหล่า ร., ม., ป. มีความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามแผนการเรียกพล เนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม ควรมีการเสริมประสิทธิภาพการฝึกเฉพาะหน้าที่ให้กับกำลังพลสำรองด้วยหลักสูตร E – learning เพื่อให้กำลังพลสำรองได้ศึกษาความรู้เฉพาะหน้าที่ของตนก่อนเข้ารับการฝึก

๔.๔ แนวทางการฝึกกำลังพลสำรอง ให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วย โดยการมอบความรับผิดชอบให้ พล.ร.๑๑ ฝึกกำลังพลสำรองเพื่อทดแทนเป็นหน่วย และการฝึกกำลังพลสำรองเป็นบุคคล โดยเน้นการฝึกกำลังพลสำรองตามตำแหน่ง และ ชกท. เพื่อทดแทนกำลังประจำการในแต่ละตำแหน่ง

๔.๕ แนวทางการฝึกกำลังพลสำรองเพื่อพัฒนาสัมพันธ์ และเป็นมวลชนของกองทัพ โดยการดำรงการติดต่อสื่อสารกับกำลังพลสำรองอยู่เสมอ การใช้ระบบสารสนเทศ, แอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้ในการติดต่อสื่อสาร มีการปฏิสัมพันธ์กับกำลังพลสำรองอย่างต่อเนื่อง และเสริมงานด้านมวลชน มีการจัดตั้งคณะทำงานของกำลังพลสำรองที่เข้ารับการฝึกในแต่ละรุ่นปี เพื่อเป็นผู้ประสานงาน การให้เกียรติตามแบบ ธรรมเนียมทหาร โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อกำลังพลสำรองที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรกองหนุน

๔.๖ แนวทางการจัดทำคู่มือการฝึกกำลังพลสำรอง ควรมีการจัดทำคู่มือการฝึก กำลังพลสำรองให้สามารถพกพาติดตัวได้สะดวก มีรายละเอียดในเรื่องสิทธิ, หน้าที่ และบทลงโทษที่สำคัญ

๔.๗ แนวทางในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการฝึกกำลังพลสำรอง ควรมีการกำหนดข้อมูลไว้ในโปรแกรม เพื่อให้หน่วยรับการบรรจุ/หน่วยฝึกฯ ได้บันทึกข้อมูลให้ครบถ้วน