

การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก



สารนิพนธ์  
ของ  
ร้อยโทวิชิต ฮามพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2557

การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก



สารนิพนธ์  
ของ  
ร้อยโทวิชิต ฮามพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก



บทคัดย่อ  
ของ  
ร้อยโทวิชิต สามพิทักษ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
กุมภาพันธ์ 2557

ร้อยโทวชิร ฮามพิทักษ์. (2557). การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน คือ การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร และการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ทหารบกจำนวน 135 นาย จากหน่วยทหาร 121 หน่วย ทั่วประเทศ จำแนกตามชั้นยศ วิทฐานะสายสามัญ วิทฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลาที่รับราชการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่า (T-Test Independent Samples Group) ส่วนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร รวมถึงด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ วิทฐานะสายสามัญ วิทฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลาที่รับราชการ พบว่า โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทฐานะสายสามัญที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

A STUDY OF THE ARMY CHAPLAINS' WORK PRACTICES



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Master of Education Degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University

February 2014

First Lieutenant Wachira Hamphithak. (2014). *A Study of the Army Chaplains' Work Practices*.

Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Jaruwan Ploydaungrat.

The objectives of this research were to study and compare the army chaplains' work practices in 3 aspects, i.e. cultivation of value and ideology for army personnel, development of army morality and ethics, and building of morale and esprit de corps for army personnel. The population for this research consisted of 135 army chaplains from 121 troops over the country. They were classified by ranks, general academics, Buddhist theology graduation, and years of government service. The instrument for collecting data was a rating scale questionnaire with an alpha reliability of .89. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test (independent samples), and One-Way ANOVA.

The research results revealed as follows.

1. The army chaplains' work practices as a whole was at the high level. When considered individual aspects it was found that the army chaplains' work practices in the aspects of development of army morality and ethics and cultivation of value and ideology for army personnel were at the high level while building of morale and esprit de corps for army personnel was at the moderate level of practice.

2. The comparisons of the army chaplains' work practices, as a whole, according to the army chaplains' opinions classified by ranks, general academics, Buddhist theology graduation, and years of government service found no differences. When considered individual aspects, it was found that the development of army morality and ethics aspect was opinioned differently at .05 level of significance by the army chaplains with lower than bachelor degree and those with bachelor degree or higher; the building of morale and esprit de corps for army personnel was opinioned differently at .05 level of significance by the army chaplains with less than 10-years of government service and those with more than 10 years of government service.

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์จากอาจารย์ ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ปรับปรุงแก้ไข ตลอดทั้งการติดตามและ กำกับดูแลให้กำลังใจตลอดเวลา จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ และรู้ถึงคุณค่าของการทำงานด้านการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.ไพบุลย์ อ่อนมิ่ง ที่อนุเคราะห์เป็นกรรมการสอบปากเปล่า แนะนำข้อบกพร่องด้านเนื้อหา สารนิพนธ์ และการใช้สำนวนของภาษา เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก และพี่น้องอนุศาสนาจารย์ ทหารบกทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จ สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโท ดร.บรรจบ บรรณรุจิ ที่เมตตาให้ความช่วยเหลือ ในการดำเนินชีวิตและด้านการศึกษามาตลอด ขอขอบคุณพี่ปรกฤต รินทรานุรักษ์ ที่สนับสนุนค่าเทอม ทั้งหมด ขอขอบคุณพี่อดิสร อนุสารสุนทร ที่สนับสนุนค่าอุปกรณ์การศึกษาทั้งหมด ขอขอบคุณคณะ นักศึกษาบาลีรุ่นที่ 1 มหาวิทยาลัยพระพุทธรศาสนาแห่งโลก ที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางและ ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ สุดท้ายขอขอบคุณ คุณโสโรชา เมืองสันต์ กัลยาณมิตรผู้คอย ช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุงสารนิพนธ์ ก่อนส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกรุณาตรวจแก้ไขให้สมบูรณ์

และนอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษา ตามหลักสูตรการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์และมี คุณค่า อันส่งผลต่อการจัดการศึกษายิ่งๆ ขึ้นไปอีก ตามเจตนารมณ์ของการบริหารการศึกษา อย่างแท้จริง

ร้อยโทวชิร ฮามพิทักษ์

# สารบัญ

บทที่	หน้า
<b>1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
สมมติฐานการวิจัย	10
<b>2 เอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>11</b>
อนุศาสนาจารย์	11
ความหมายของอนุศาสนาจารย์	11
ความเป็นมาของอนุศาสนาจารย์	12
หน้าที่ความรับผิดชอบของอนุศาสนาจารย์ทหารบก	19
ทหารบก	24
ความหมายของทหารบก	24
ประวัติความเป็นมาของทหารบก	25
ชั้นยศของทหารบก	31
วิทยฐานะสายปรียัติธรรม	32
วิทยฐานะสายสามัญ	33
เวลาที่รับราชการ	33
การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก	35
ความหมายของการปฏิบัติงาน	35
การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	36
การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร	40
การปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	52
งานวิจัยในประเทศ	52
งานวิจัยต่างประเทศ	57



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>3</b>	<b>วิธีดำเนินการวิจัย</b> ..... 58
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ..... 58
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 59
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ..... 59
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 60
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 60
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 60
<b>4</b>	<b>ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b> ..... 62
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 62
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 62
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 62
<b>5</b>	<b>สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ</b> ..... 73
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย ..... 73
	สมมติฐานการวิจัย ..... 73
	กลุ่มประชากร ..... 73
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ..... 74
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 75
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ..... 75
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย ..... 76
	สรุปผลการวิจัย ..... 76
	อภิปรายผล ..... 77
	ข้อเสนอแนะ ..... 81
	<b>บรรณานุกรม</b> ..... 83

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก .....	96
ภาคผนวก ก. ....	97
ภาคผนวก ข. ....	103
ภาคผนวก ค. ....	105
ภาคผนวก ง. ....	109
ภาคผนวก จ. ....	114
ภาคผนวก ฉ. ....	120
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....	126



## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของอนุศาสนาจารย์ทหารบก จำแนกตามชั้นยศ วิทยาลัยฐานะสายสามัญ วิทยาลัยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลารับราชการ .....	63
2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก โดยรวมและรายด้าน .....	64
3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล โดยจำแนกเป็นรายข้อ (n=100) .....	65
4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหารโดยจำแนกเป็นรายข้อ (n=100) .....	67
5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล โดยจำแนกเป็นรายข้อ (n=100) .....	68
6 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์จำแนกตามชั้นยศ .....	69
7 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิทยาลัยฐานะสายสามัญ .....	70
8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิทยาลัยฐานะสายพระปริยัติธรรม .....	71
9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามเวลาที่รับราชการ .....	72

# บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	10
------------------------------	----



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะบุคลากร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนภาระงานให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ เช่นเดียวกับการพัฒนาประเทศที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติให้กินดีอยู่ดี มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสามารถและประสบความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ตลอดจนการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การพัฒนาบุคคลจึงเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาประเทศ และจากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงมุ่งเน้นให้เกิดบูรณาการแบบองค์รวมที่ยึด “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา สอดคล้องวัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2554 – 2559 ที่เร่งปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตไทยที่ดีงาม โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม เครื่องมือพัฒนาคนไทยให้มีภูมิรู้และภูมิธรรม รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางศาสนา ทั้งพระภิกษุ นักบวช และผู้นำทางศาสนาให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 3 – 9) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ที่มุ่งเน้นพัฒนาการเสริมสร้างศีลธรรมและสำนึกในคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อพัฒนาคนไทยทุกกลุ่มวัยอย่างเป็นองค์รวมทั้งทางกาย ใจ สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม และสถาบันทางสังคมมีบทบาทหลักในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554: 21 – 22)

นอกจากนี้ทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2553: 9) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ยังมุ่งเน้นพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีจิตใจที่ดีงาม รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 5) และตามยุทธศาสตร์แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2550 – 2559) (2550: ค) ที่ได้ใช้มิติทางศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนและประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อสร้างสังคมคุณธรรม สอดคล้องกับแผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นผู้มีอุดมการณ์ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และวิธีการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

กองทัพบก เป็นองค์กรหลักที่สำคัญของชาติไทย มีหน้าที่ปกป้องอธิปไตยของชาติ จนก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นของชาติบ้านเมือง ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า “อิสรภาพ ความมั่นคง ตลอดจนความรุ่งเรืองของประเทศ ขึ้นอยู่กับกิจการทหารเป็นสำคัญตลอดมาทุกยุคทุกสมัย

ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของกิจการทหารที่ได้ดำเนินมาเป็นเวลาช้านานควบคู่กับประเทศไทย” นอกจากนี้ กองทัพบกยังยึดมั่นหลักการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน และยึดมั่นต่อคำสัจด์์ปฏิญาณตนต่อธงชัยเฉลิมพล เป็นอุดมการณ์ให้กำลังพลทุกระดับชั้นนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน และต้องน้อมนำพระบรมราชโองการว่า “ให้ฟังคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน และรักษาวินัยโดยเคร่งครัด จงเว้นการควรเว้น หมั่นประพฤติการควรประพฤติ ให้ต้องตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายและแบบธรรมเนียมทุกประการ”

หน่วยงานของกองทัพบกทุกระดับต้องยึดถืออุดมการณ์ดังกล่าว รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สายการบังคับบัญชา และฝึกรบมให้กำลังพลเป็นผู้มีกำลังกายแข็งแรง มีขวัญกำลังใจเข้มแข็ง มีระเบียบวินัย มีความรู้ ความเข้าใจ ยึดมั่นในอุดมการณ์ความรักชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตวิญญาณการเป็นทหารอาชีพ ที่สำคัญกำลังพลทุกคนจะต้องมีความเสียสละ โดยอุทิศตนเพื่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์อย่างแท้จริง (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2551: 1) ซึ่งตามวิสัยทัศน์กองทัพบก 2560 (2554: 5) มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ให้กำลังพลสามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและเทคโนโลยีด้านการทหารและด้านอื่นๆ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม นอกจากนี้ ต้องควบคุมกวดขันวินัย สร้างจิตสำนึก ตลอดจนยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีของกำลังพล

นายทหารอนุศาสนาจารย์ เป็นตำแหน่งทางการทหารของกองทัพบก มีหน้าที่เฉพาะตามความชำนาญการทางทหารกองทัพบก หมายเลข 5310 (ชกท.5310) คือ ปฏิบัติการหรืออำนวยการเกี่ยวกับศาสนาและให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในปัญหาทั้งปวง และหน้าที่เฉพาะคือ ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริการทางศาสนาและวางโครงการให้ทหารมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจ เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วยและนักโทษทหาร ช่วยเหลือและประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี มีส่วนในการอบรมผู้คัดเลือกเข้ามาเป็นทหารและทำการบรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา ติดต่oprสานงานกับองค์การสงเคราะห์ต่างๆ เช่น สภากาชาด หรือวัดในท้องถิ่น รับและจ่ายเอกสารเกี่ยวกับศาสนา และรายงานการปฏิบัติของตน (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538: 128 – 129) จึงต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองนโยบายของกองทัพบกด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังอุดมการณ์และค่านิยมที่ดีงามให้กับกำลังพลในหน่วยทหารอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาจิตใจกำลังพลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในยามปกติและในยามสงคราม พร้อมทั้งจะดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน

กองทัพบกได้มีคำสั่งที่ 66/2551 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2551 ให้แต่งตั้งคณะกรรมการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของกองทัพบก โดยให้กรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบและมีคณะอนุกรรมการ 4 ด้าน คือ ด้านพัฒนารักษาขวัญ มีกรมสวัสดิการทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบ ด้านการรักษาวินัยทหาร มีกรมสารวัตรทหารเป็นหน่วยรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาคุณธรรม มีกองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบ และด้านการประเมินผล มีกรมจเรทหารบกเป็นหน่วยรับผิดชอบ ซึ่งกองกำลังพล กองทัพบก ได้สนองนโยบายดังกล่าวโดยได้ออกคำสั่งที่ กท 0401/2192 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553 เพื่อขออนุมัติใช้นโยบายปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร โดยมีเป้าประสงค์เพื่อสร้างและพัฒนากำลังพลทุกระดับ ให้เป็นผู้มีอุดมการณ์ทหาร มีความจงรักภักดี ยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของทหาร รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเสียสละ ด้วยการดำเนินการปลูกฝังและ

สร้างเสริมอุดมการณ์ทหารโดยวิธีการต่างๆ เป็นมาตรการหลัก และดำเนินการพัฒนารักษาขวัญ การรักษา วินัยทหาร และการพัฒนาคุณธรรม เป็นมาตรการเสริม และกรมยุทธศึกษาทหารบกได้ออกคำสั่งที่ กท 0461/2639 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณธรรมกำลังพลกองทัพบก โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา 8 ประการ มาเป็นหลักในการดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติงานด้านกำลังพลดังกล่าว จากรายงานผลการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรม ทหารของหน่วยขึ้นตรงกองทัพบกครั้งที่ 2/53 โดยครั้งที่ 1/53 มีสถิติกำลังพลเข้ารับการอบรมศีลธรรม ร้อยละ 81.94 ครั้งที่ 2/53 ร้อยละ 73.10 ลดลงร้อยละ 8.84 ส่วนสถิติกำลังพลกระทำความผิดเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.52 และผู้บัญชาการทหารบกได้บันทึกสั่งการแนบท้ายโดยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเน้นการ อบรมและการปฏิบัติเรื่องเบญจศีล เบญจธรรม จริยธรรม และหลักธรรมอื่นๆ ที่มีศาสนาเป็นองค์ชี้้นำ ให้กระทำความดี ละเว้นการกระทำความชั่ว มีหิริโอตตปปะ ความละเอียดรอบคอบ

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้นายทหารอนุศาสนาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและ จะต้องรายงานการปฏิบัติงานตามลำดับชั้นปีละ 2 ครั้ง (ห่างละ 6 เดือน) และเมื่อนายทหารอนุศาสนาจารย์ ทหารบกมีเวลารับราชการมากขึ้น ได้รับการเลื่อนยศให้สูงขึ้น และจะต้องย้ายไปประจำการยังหน่วยทหาร ซึ่งมีขนาดใหญ่ขึ้นตามโครงสร้างของกองทัพบก ทำให้ภาระงานมากขึ้น ประกอบกับมีภารกิจเพิ่มเติม ตามกำหนดไว้ในหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์แต่ละชั้นยศซึ่งมีความแตกต่างกันไป แต่หน้าที่หลักยังคง เป็นการพัฒนาจิตใจ ปลุกฝังค่านิยมที่ดีงาม พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ซึ่งหน่วยทหารตั้งแต่ระดับกองพันจนถึงกองทัพภาคต้องรายงานผลการปฏิบัติให้กองทัพบกทราบทุก 6 เดือน และคณะอนุกรรมการแต่ละชุดต้องรวบรวมผลการดำเนินงานให้กองทัพบกทราบทุก 6 เดือนด้วยเช่นกัน

ด้วยสาเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งและนโยบายของกองทัพบกตามตัวแปรทั้ง 3 ด้านได้มากน้อยเพียงใด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน คือ ด้านการปลุกฝัง ค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้าน การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์โดยจำแนกตามชั้นยศ วิทยฐานะ และเวลาที่รับราชการ

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบว่า อนุศาสนาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำหน่วย ทหารทั่วประเทศปฏิบัติงานตามนโยบายได้มากน้อยเพียงใด

## ขอบเขตของการวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสตราจารย์ทหารบกส่วนกลาง และอนุศาสตราจารย์ประจำหน่วยทั่วประเทศ ชั้นยศร้อยตรี ถึง พันเอก นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการถึงปีงบประมาณ 2555 จำนวน 135 นาย

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสตราจารย์ทหารบกส่วนกลาง และอนุศาสตราจารย์ประจำหน่วยทั่วประเทศ นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการถึงปีงบประมาณ 2555 จำนวน 100 นาย จำแนกตามสัดส่วนของชั้นยศ

สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยวิธีการเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 นาย ส่วนในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 นาย

### ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอนุศาสตราจารย์ มีดังนี้
  - 1.1 ชั้นยศ ได้แก่
    - 1.1.1 ร้อยตรี - ร้อยเอก
    - 1.1.2 พันตรี - พันเอก
  - 1.2 วิทยฐานะสายสามัญ ได้แก่
    - 1.2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
    - 1.2.2 ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
  - 1.3 วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม ได้แก่
    - 1.3.1 ตั้งแต่เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค
    - 1.3.2 ตั้งแต่เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค
  - 1.4 เวลาที่รับราชการ ได้แก่
    - 1.4.1 น้อยกว่า 10 ปี
    - 1.4.2 10 ปี ขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ 3 ด้าน คือ
  - 2.1 การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล
  - 2.2 การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร
  - 2.3 การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล



## นิยามศัพท์เฉพาะ

**กองอนุศาสนาจารย์** หมายถึง หน่วยงานสูงสุดของสายวิทยาการอนุศาสนาจารย์ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก มีหน้าที่กำกับดูแลงานด้านการอนุศาสนาจารย์ทหารบกทั้งหมด

**กำลังพล** หมายถึง นายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน พลทหารประจำการ พลทหารกองประจำการ ข้าราชการกรลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง และกำลังพลประเภทอื่น ซึ่งสังกัดอยู่ในส่วนราชการของกองทัพบก รวมถึงครอบครัวของกำลังพลด้วย

**อนุศาสนาจารย์** หมายถึง นายทหารผู้อบรมศีลธรรมของหน่วยทหารในกองทัพบกที่สอบบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ตามความชำนาญการทางทหาร หมายเลข 5310

**ชั้นยศ** หมายถึง ยศทางทหารบกชั้นสัญญาบัตรที่อนุศาสนาจารย์ได้รับการแต่งตั้งจากกระทรวงกลาโหม แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ร้อยตรี – ร้อยเอก และ พันตรี – พันเอก

**วิทยฐานะสายสามัญ** หมายถึง ระดับการศึกษาสามัญสูงสุดที่อนุศาสนาจารย์สำเร็จ แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป

**วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม** หมายถึง ระดับการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่คณะสงฆ์ไทยจัดขึ้น ซึ่งอนุศาสนาจารย์สำเร็จสูงสุด แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ เปรียญธรรม 4 ประโยค – 6 ประโยค เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค ซึ่งสอดคล้องกับคุณสมบัติอนุศาสนาจารย์ต้องจบเปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไป

**เวลาที่รับราชการ** หมายถึง จำนวนเวลาที่รับราชการ โดยนับจากปีแรกที่สอบบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ถึงปัจจุบัน ไม่นับรวมวันทิวทัศน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการสนาม แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

**การปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ ตามความชำนาญการทางทหาร หมายเลข 5310 คือ ปฏิบัติการ อำนวยการเกี่ยวกับการศาสนา ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวกับศาสนาและขวัญปฏิบัติการด้านบริการทางศาสนา และวางโครงการให้ทหารได้ปฏิบัติศาสนกิจ เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วย และทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ ประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี อบรมผู้ได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นทหาร บรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา ติดต่oprสานงานกับองค์การสงเคราะห์ต่างๆ รับและจ่ายเอกสารเกี่ยวกับศาสนา และรายงานการปฏิบัติของตน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

**การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล** หมายถึง รู้และเข้าใจเรื่องอุดมการณ์ทหารที่สามารถปฏิบัติงานในการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล มีส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร มีการจัดอบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหารเรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหาร และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน มีการจัดอบรมกำลังพลเรื่องค่านิยม อุดมการณ์และมาตรฐานกำลังพลกองทัพบกมีการจัดอบรมเรื่องความรับผิดชอบหน้าที่ และความเสียสละ และการจัดอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติบุคคลสำคัญของชาติ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการปลูกฝังอุดมการณ์ทหารให้กับกำลังพล และนำไปบรรยายเรื่องการปฏิบัติตามคำปฏิญาณต่อธงชัยเฉลิมพล เรื่องอุดมการณ์ทหาร ความจงรักภักดี และความสามัคคี ในหน่วยทหารที่ไม่มีอนุศาสนาจารย์

ประจำและเรื่องอุดมการณ์ความรักชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีการจัดการบรรยายผ่านเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว และมีการเสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลต่อผู้บังคับบัญชา

**การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร** หมายถึง การจัดอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร การจัดที่บูชาประจำหน่วย การประสานงานหรืออำนวยความสะดวกให้มีที่บูชาประจำหน่วยรอง การจัดให้กำลังพลได้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ จัดปฏิบัติธรรมในหน่วยหรือนำกำลังพลไปปฏิบัติธรรมที่วัด หรือนำกำลังพลไปร่วมกิจกรรมที่วัด มีการให้คำแนะนำแก่กำลังพลที่มีปัญหาด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับอนุศาสนาจารย์ท่านอื่น การจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังพลได้ทำบุญ การตักเตือนกำลังพลที่ประพฤติผิดศีลธรรม วัฒนธรรม และแบบธรรมเนียมทหารทุกครั้งที่พบเห็น มีการนิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม มีการเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนาศีลธรรมและวัฒนธรรมทหาร การประสานงานกับฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร การจัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมอื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ วารสาร แผ่นภาพและเสียง และการรายงานผลการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร

**การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพลด้านสิทธิกำลังพล การริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับกำลังพล การดูแลกำลังพลที่มีปัญหาด้านสภาพจิตใจ การประสานงานกับฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อพัฒนากำลังใจให้มีขวัญกำลังใจดี การให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล การดำเนินการประสานงานเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของกำลังพล การดำเนินการเรื่อง การประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้นประทวน/สัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น การประสาน การดำเนินการจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่ปฏิบัติธรรม การไปเยี่ยมพลรบช่วยทหารป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล การประสานงานกับสำนักพระราชวังเรื่องขอพระราชทานเพลิงศพ/ดินฝังศพ กำลังพลที่เสียชีวิต และการประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดจากหน้าที่นายทหารอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความชำนาญการทางทหาร หมายเลข 5310 (ชกท. 5310) คือ ปฏิบัติเกี่ยวกับการบริการทางศาสนา และวางโครงการให้ทหารมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจ เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วยและนักโทษทหาร ช่วยเหลือ และประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี มีส่วนในการอบรมผู้คัดเลือกเข้ามาเป็นทหาร และทำการบรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา (กรมยุทธศึกษาทหารบก.2538: 128 – 129) ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่สนองนโยบายของกองทัพบกด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาจิตใจกำลังพลให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทั้งในยามปกติและในยามสงคราม พร้อมทั้งจะดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน

อลัน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer. 1990) กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ประการ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristic) 3) ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience) 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structure Characteristic) และแนวคิดของติน ปรัชญพฤทธิ (2535: 102) ที่กล่าวถึงค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรไว้เช่นเดียวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ ซึ่งหมายถึง สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยในการตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเองเกี่ยวกับการพัฒนา องค์กรในหน่วยงานของตน และสิ่งยึดถือนี้จะมีลักษณะที่ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และนำเอาองค์ความรู้ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรไปประยุกต์ใช้อย่างได้ผล ซึ่ง ฌพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์ (2549: 109) ได้ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า วัฒนธรรมในองค์กร ลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กร ในหน่วยงาน วัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้นำมีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน และค่านิยมของพนักงานมีผลต่อความพอใจในความเป็นอยู่ของพนักงาน และ ปภาดา ดันตราศักดิ์กุล (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งพระมหากษัตริย์ อิมพันธ์ุเบเน (2551: 7) ได้ศึกษาผลกระทบของนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี พบว่า อุดมการณ์มีส่วนสำคัญในการกำหนดแผนการศึกษาของสังคมไทย ในระบบการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดอุดมการณ์ให้การจัดการศึกษาเพื่อปวงชน โดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมือง ของโลกเพื่อเป็นรากฐานที่เพียงพอสำหรับการใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัวและเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์ สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต ในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ต้องยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ที่เน้นหลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมเป็นผู้ที่มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร ผู้วิจัยอาศัยแนวคิดจากระเบียบกรมยุทธศึกษา ทหารบก ว่าด้วยการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร (ยามสงคราม) พ.ศ. 2505 (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2508: 201) และระเบียบกรมยุทธศึกษาทหารบก ว่าด้วยการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร (ยามปกติ) พ.ศ. 2549 ที่ให้อนุศาสนาจารย์จัดอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหารแก่กำลังพลในหน่วย โดยการอบรม ด้วยตนเอง หรือนิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม และแนวคิดของคณะผู้วิจัยสถาบันอนาคตศึกษา เพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี) (2549: 3) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 6 ประการคือ เน้นฝึกทักษะการคิดเชิงคุณธรรมจริยธรรม เน้นพัฒนาตามสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล เน้น สร้างความเข้าใจระหว่างผู้เรียนต่างศาสนาเน้นเชื่อมโยงคุณธรรมจริยธรรมกับชีวิตจริง เน้นการบูรณาการ คุณธรรมจริยธรรมในรายวิชา เน้นการมีส่วนร่วมของสังคม ซึ่ง รศ.ดร.ชัตติยา กรรณสูต และคณะ (2547:

127 – 3) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย พบว่า คนที่ซื่อสัตย์ในศาสนาพุทธ คริสต์ อิสลาม ได้ใช้หลักศาสนาของตนเป็นหลักธรรมประจำใจและนำมาปฏิบัติอย่างจริงจังในชีวิตประจำวัน ศาสนาและหลักธรรมจึงเสมือนมีชีวิตอยู่ในตัวบุคคล และแนวคิดของสุภาวดี สองเมือง (2545: 1 – 2) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชนเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิด ความสงบสุข สอดคล้องกับ อติกันต์ ภูดีทิพย์ (2552: 49 – 50) ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ และพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อน และ พ.ต.มนัส นิ่มมณี (2547: 67) ได้ศึกษาการรับรู้ของนักเรียน เติร์มทหารในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านการมีวินัย ด้านความสามัคคี ด้าน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้านความกตัญญู พบว่า มีระดับที่แตกต่างกันในแต่ละข้อ นอกจากนี้ อรพินทร์ สันติชัยนันต์ (2549: 122) ได้ศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า มีคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกันเมื่อแยกตามเพศและภูมิภาค

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล ผู้วิจัยได้อาศัยทฤษฎีของ ไวลส์ (Wiles, 1953: 39 – 57) ที่กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปฏิกริยาทางอารมณ์และจิตใจของคนที่มีต่องาน ซึ่งมี 8 ประการ คือ ความมั่นคงและการดำเนินชีวิตอย่างผาสุก ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ การปฏิบัติ อย่างยุติธรรม ความรู้สึกในความสำเร็จ ความรู้สึกสำคัญผ่นตัวเอง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการนับถือตนเอง ซึ่ง ดวงใจ สมุทวานิช (2549: 81) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า มีความแตกต่างกันตามลักษณะงาน และเพศ และ คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบและรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และ ภาคภูมิ ทับทิมธัญทุร (2547: 71 – 73) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจ ในอาชีพ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน และด้านความพึงพอใจของรายได้ มีความแตกต่างกัน สุภางค์ วงษ์แจ้ง (2551: 52 – 56) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก พบว่า สัมพันธภาพระหว่างครูกับ ผู้บริหาร บุคลิกภาพ ประสบการณ์การทำงาน สัมพันธภาพระหว่างครูกับสมาชิกในครอบครัว และสัมพันธภาพ ระหว่างครูกับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกัน

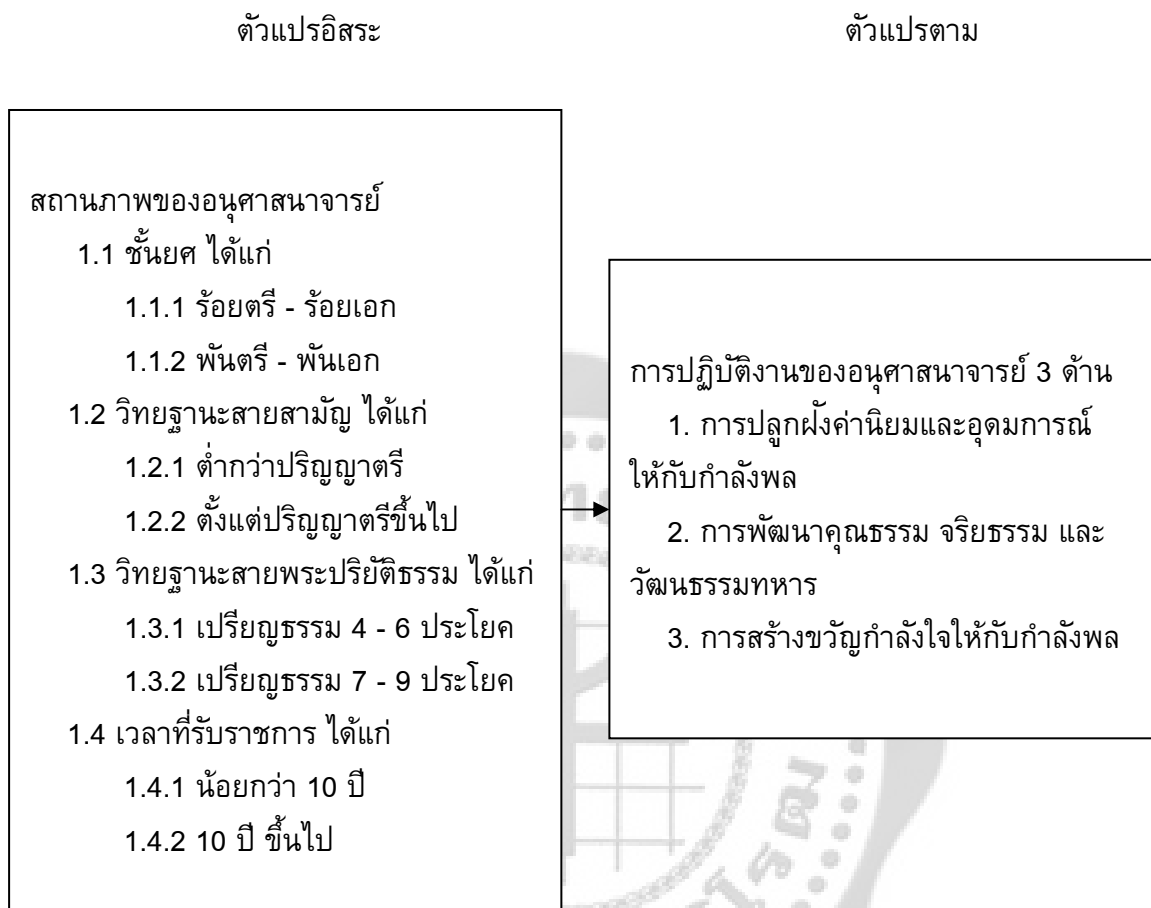
ด้านตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดด้านสถานภาพของอนุศาสนาจารย์ไว้ 4 ด้าน คือ ชั้นยศ วิชยฐานะสายสามัญ วิชยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลารับราชการ ซึ่งได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

พร ภิเชก (2546: 121) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จากอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก

จำแนกตามชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ภาควิชา ทักษิณธรณยุทธ ที่ได้ศึกษา (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษาและสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน และ อรุณวรรณ นาคทองดี (2549: 92 – 93) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างกัน และ ปภาดา ตันตรงค์กุล (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตาม สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานต่างกัน มีความเห็นต่างกัน ซึ่ง คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: 52) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการส่งออก และนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เอื้ออารี ท้วมเสน (2549: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน ตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของข้าราชการครู แตกต่างกัน

ส่วนวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ อนุศาสนาจารย์ กองทัพบก ซึ่งผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดของพระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิตสาร) (2547: 72 – 74) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ครูพระที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกและทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนแตกต่างกัน และพระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิตสาร) (2554: 144) ได้ศึกษา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรม ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของครูพระสอนศีลธรรมตามโครงการ ของกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ พระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (2551: 164) ได้ศึกษาการดำเนินการ จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จำแนกตามสถานภาพของอาจารย์ ได้แก่ อายุ วิทยฐานะทางโลก วิทยฐานะทางธรรม ประสบการณ์ในการสอน และการจัดชั้นที่สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการ ดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีแตกต่างกัน และ พระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551: 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี พบว่า ด้านประสบการณ์ การสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเผยแผ่ศาสนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ พระมหาภักตฐาภัก อิมพันธ์ุเบิน (2551: 88) ได้ศึกษาผลกระทบของนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อ การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี โดยสอบถามผู้บริหาร ครู และนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี จำแนกตามอายุ พรรษา ประสบการณ์ วิทยฐานะทางโลก และวิทยฐานะทางธรรม พบว่า มีความคิดเห็น แตกต่างกัน

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว สามารถเสนอเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. อนุศาสนาจารย์ชั้นยศต่างกันการปฏิบัติงานต่างกัน
2. อนุศาสนาจารย์วิทยฐานะต่างกันการปฏิบัติงานต่างกัน
3. อนุศาสนาจารย์ที่เวลารับราชการต่างกันการปฏิบัติงานต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก โดยนำเสนอหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

1. อนุศาสนาจารย์
  - 1.1 ความหมายของอนุศาสนาจารย์
  - 1.2 ความเป็นมาของอนุศาสนาจารย์
  - 1.3 หน้าที่ความรับผิดชอบของอนุศาสนาจารย์ทหารบก
2. ทหารบก
  - 2.1 ความหมายของทหารบก
  - 2.2 ประวัติความเป็นมาของทหารบก
  - 2.3 ชั้นยศของทหารบก
  - 2.4 วิทยฐานะสายปรีดิ์ธรรม
  - 2.5 วิทยฐานะสายสามัญ
  - 2.6 เวลาที่รับราชการ
3. การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก
  - 3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน
  - 3.2 การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล
  - 3.3 การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร
  - 3.4 การปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### อนุศาสนาจารย์

##### 1. ความหมายของอนุศาสนาจารย์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 1328) ให้ความหมายของอนุศาสนาจารย์ไว้ว่า อาจารย์ผู้สอนศีลธรรมในหน่วยราชการ

พจนานุกรมเสรี (วิกิพีเดีย) ให้ความหมายว่า อนุศาสนาจารย์ (อังกฤษ: Chaplain) มาจากคำว่า อนุศาสน+อาจารย์ ซึ่งมีขอบข่ายงาน ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณทางศาสนาของตน
2. ผู้นำประกอบพิธีทางศาสนาของตน

3. ให้คำแนะนำและคำปรึกษาพื้นฐานตามจริยธรรมและศาสนศาสตร์ของตน
4. ผู้สอนศาสนธรรมให้แก่ศาสนิกชนของศาสนาตน
5. ให้คำปรึกษาแก่ทุกคนที่ต้องการคำปรึกษาไม่จำกัดเฉพาะศาสนิกของตน

เท่านั้น

6. จัดหาทรัพยากรทางด้านศาสนาให้กับผู้ที่ต้องการ

กรมยุทธศึกษาทหารบก (2556: 2) ได้กล่าวถึงอนุศาสนาจารย์ หมายความว่า ข้าราชการทหารกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสายวิทยาการอนุศาสนาจารย์

## 2. ความเป็นมาของอนุศาสนาจารย์

คำว่า อนุศาสนาจารย์ เป็นคำเรียกชื่อนายทหารผู้ปฏิบัติงานด้านศาสนาในกองทัพ ตามพระราชกฤษฎีกาของรัชกาลที่ 6 ที่ทรงพระราชทานกำเนิดกิจการอนุศาสนาจารย์ขึ้นในกองทัพไทย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2461 ตามความจำเป็นที่ต้องมีอนุศาสนาจารย์ติดตามกองทหาร เพื่อทำหน้าที่ปลุกใจเป็นที่พึ่งทางใจและนำปฏิบัติศาสนกิจ โดยเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนพระสงฆ์ ซึ่งหากจะนิมนต์พระสงฆ์ร่วมเดินทางไปด้วยจะเป็นการยุ่งยากและไม่เหมาะสมแก่สมณสาธูป ตามข้อห้ามในสมัยพุทธกาลว่า ห้ามพระสงฆ์ไปดูการทำสงครามหรือการเตรียมกำลังรบ ดังพระราชดำรัสว่า “รวมความ ก็ทำหน้าที่อย่างที่เราควรทำ แต่พระของเราจะไปยุโรปมิได้ ชัดด้วยการแต่งกายและเหตุอื่นๆ จึงต้องใช้ทดแทน ซึ่งเป็นเปรียญ และเคยอุปสมบทอยู่ในเพศสมณะแทน” (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538: 3 – 4)

### 2.1 อนุศาสนาจารย์ เริ่มต้นจากเป็นตำแหน่งหน้าที่เฉพาะในยามสงคราม

อนุศาสนาจารย์ในครั้งแรก เป็นตำแหน่งเฉพาะคราว เมื่อมีการยกทัพไปทำสงครามนอกประเทศ พระมหากษัตริย์จะทรงส่งราชบัณฑิตติดตามกองทหารไปด้วย เพื่อทำหน้าที่ยับยั้งหรือเตือนสติในยามศึกคะนองเกินไป และทำหน้าที่ปลอบขวัญกำลังใจ สร้างความฮึกเหิมกล้าหาญในการต่อสู้ในยามที่ทหารมีจิตใจหดหู่ ซึ่งนับเป็นพระราชปรีชาญาณของพระมหากษัตริย์ในสมัยนั้น ซึ่งอนุศาสนาจารย์คนแรก หรือปฐมอนุศาสนาจารย์ คือ พระธรรมนิเทศทวยหาญ ขณะนั้นรับราชการเป็นรองอำมาตย์ตรี อยู่อุดมศิลป์ กรมราชบัณฑิต กระทรวงธรรมการ (ปัจจุบันเป็นกระทรวงศึกษาธิการ) ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชปรารภให้เดินทางร่วมไปกองทหารไทย

กลางปี พ.ศ. 2457 เกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ขึ้นในทวีปยุโรป ไทยได้จัดส่งกองทหารอาสาไปช่วยรบ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้พลตรีพระยาพิไชยรัตนฤทธิ์ (ผาด เทพหัสดิน ณ อยุธยา) เป็นหัวหน้าทูตทหาร และได้ทรงพระราชปรารภกับจางวางเอกเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี (สนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา) เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ถึงทหารอาสาที่ไปราชการไกลบ้านไกลเมือง ห่างญาติพี่น้อง มิตรสหาย ในยามคับขันก็จะเสียขวัญ เมื่อเจ็บไข้ได้ป่วยก็จะกังวลคิดถึงบ้าน ทหารยอมว่าแห้ว ยิ่งอยู่ในต่างถิ่นที่พูดภาษาต่างกันด้วยก็ยิ่งมีความลำบากใจมาก ทรงเห็นสมควรที่จะมีผู้ติดตามไปช่วยให้กำลังใจ ทั้งยังจะได้ช่วยผู้บังคับบัญชาทหาร และทรงเห็นว่ารองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ เปรียญเดิมบวชเป็นพระมีสมณศักดิ์ที่พระอมราภิรักขิต พระคณาจารย์เอกเวลานั้น ได้ลาสมณเพศออกมารับราชการอยู่ในกรมราชบัณฑิตกระทรวงธรรมการจะทำหน้าที่นี้ได้ จึงโปรดเกล้าฯ



ให้เรียกตำแหน่งงานนี้ว่า อนุศาสนาจารย์ (Aumonier) และได้รับสั่งว่า “ในการอบรมทหารให้อยู่ในความประพฤติ และจรรยาภยาอันดีงาม ช่วยปลดเปลื้องความขัดข้องกังวลในทหาร ช่วยสดับตรัสฟังแล้วชี้แจงความทุกข์ร้อนของทหารให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ”

## 2.2 ตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ในอดีต

### 2.2.1 อนุศาสนาจารย์สมัยรัชกาลที่ 5

ตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ในสมัยรัชกาลที่ 5 คือ พระสารสาสน์พลขันธ์ (สมบุญ) เมื่อครั้งอุปสมบทอยู่ได้ เป็นพระฐานานุกรมของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวครั้งที่ทรงออกผนวช และไม่ได้บัญญัติเรียกว่าอนุศาสนาจารย์ แต่เรียกตามภาษาอังกฤษว่าแชปลินหรือแชปเปลน (Chaplain) ตามชื่อของอนุศาสนาจารย์ในกองทัพสหรัฐอเมริกา (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538:1) และสันนิษฐานว่าทรงได้แบบอย่างจากกองทหารในต่างประเทศ เมื่อคราวเสด็จประพาสยุโรปที่มีตำแหน่งอนุศาสนาจารย์หรือ Chaplain ติดตามคณะทหารกองทัพอเมริกา เมื่อเสด็จกลับมายังประเทศไทย จึงทรงมีรับสั่งให้พระสารสาสน์พลขันธ์ (สมบุญ) เดินทางร่วมไปกับคณะทหารที่เดินทางไปทำการรบนอกประเทศ เพื่อปลุกปลอบขวัญกำลังใจและดูแลยามทหารป่วยไข้

### 2.2.2 อนุศาสนาจารย์สมัยรัชกาลที่ 6

ต่อมา ในปีพุทธศักราช 2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้กระทรวงกลาโหมจัดส่งกองทหารอาสาไปช่วยราชสัมพันธ์มิตรในงานพระราชสงคราม ทรงพระราชปรารภว่า ทหารที่ส่งไปแล้วนั้น ครบถ้วนดีทุกอย่าง แต่ยังขาดสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ “อนุศาสนาจารย์” ที่จะเป็นผู้ปลุกใจทหาร จึงทรงเลือก รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ ซึ่งรับราชการอยู่ในกรมราชบัณฑิต กระทรวงธรรมการ หรือกระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน ให้เป็นอนุศาสนาจารย์ตามกองทหารออกไปยังประเทศยุโรป โดยตรัสว่า “ทหารที่จากบ้านเมืองไปคราวนี้ต้องไปอยู่ในถิ่นไกล ไม่ได้พบเห็นพระเหมือนอยู่ในบ้านเมืองของตนจิตใจจะเหินห่างจากทางธรรม ถึงยามคะนองก็จะฮึกเหิมเกินไป เป็นเหตุให้เสื่อมเสีย ไม่มีใครจะคอยให้อิโหวาทักเตือน ถึงคราวทุกข์ร้อนก็จะอาดูรระส่ำระสาย ไม่มีใครจะช่วยปลดเปลื้องบรรเทาให้ดูเป็นการว่าเหวน่าอนาถ ถ้ามีอนุศาสนาจารย์ออกไป จะได้อยุอนุศาสน์พร่ำสอนและปลอบโยนปลดเปลื้องในยามทุกข์” ดังนี้ เป็นต้น (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538: 3) นอกจากนี้ ยังมีพระราชดำรัสว่า “นี่แน่ เจ้าเป็นผู้ที่เข้าได้เลือกแล้ว เพื่อให้ไปเป็นผู้สอนทหาร ด้วยเห็นว่า เจ้าเป็นผู้สามารถที่จะสั่งสอนทหารได้ ตามที่เข้าได้รู้จักชอบพอกับเจ้ามานานแล้ว เพราะฉะนั้น ขอให้เจ้าช่วยรับธุระของข้า ไปสั่งสอนทหารทางโน้น ตามแบบอย่างที่เราได้เคยสอนมาแล้ว เจ้าก็คงจะได้เห็นแล้วไม่ใช่หรือ เออ นั้นแหละ ข้าขอฝากให้เจ้าช่วยสั่งสอนอย่างนั้นด้วย เข้าใจละนะ”

### 2.2.3 การขอพระราชทานจัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์กองทัพบก

จากการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ที่ตั้งขึ้นเป็นเพียงบุคคล ก่อให้เกิดผลดีแก่ขวัญทหารในยามสงคราม กระทรวงกลาโหม จึงได้ขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตจัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์ขึ้นในกองทัพบก เมื่อปีพุทธศักราช 2461 ตามลำดับดังนี้

วันที่ 9 พฤษภาคม พุทธศักราช 2462 จอมพลเจ้าพระยาบดินทรเดชาฯ เสนาบดีกระทรวงกลาโหม มีจดหมายถึงเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี จางวางเอก เสนาบดีกระทรวงธรรมการ (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538: 52 – 53) ความว่า “ตามที่ รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ ข้าราชการกรมราชบัณฑิต ได้ออกไปรับราชการในตำแหน่งอนุศาสนาจารย์ในกองทหาร ณ ทวีปยุโรป ตามกระแสพระบรมราชโองการนั้น ทำให้รู้สึกว่าการมีอนุศาสนาจารย์สำหรับสั่งสอนและปรับความประพฤติของทหารนั้น เป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ราชการ สมควรจักให้มีกองอนุศาสนาจารย์ขึ้นในกองทัพบกในกรุงเทพฯ จอมพลสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอฯ เสนาธิการทหารบก ได้ทรงนำความขออนุญาตขึ้นกราบบังคมทูลพระกรุณาและหารือในสมเด็จพระมหาสมณะ ก็ทรงพระดำริเห็นชอบด้วยทั้ง 2 พระองค์ เพราะฉะนั้น ข้าพเจ้าขอเอนรองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ มารับราชการในกระทรวงกลาโหม ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ศกนี้”

วันที่ 16 พฤษภาคม พุทธศักราช 2462 จอมพลเจ้าพระยาบดินทรเดชาฯ เสนาบดีกระทรวงกลาโหม ทูลขอพระกรุณาจัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์ (กรมยุทธศึกษาทหารบก: 50 – 51) ความว่า “ขอเดชะ ฝ่าละอองธุลีพระบาทปกเกล้าฯ ตามที่ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดส่ง รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ ออกไปทำการในตำแหน่งอนุศาสนาจารย์สมทบกับกองทหาร ซึ่งไปราชการสงครามนอกพระราชอาณาเขตนั้น สันเกตว่าเป็นการมีประโยชน์อย่างยิ่งในทางบำรุงน้ำใจทหาร สมควรจัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์ขึ้นเป็นกองประจำในกองทัพบก และสมควรให้รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ ได้รับราชการฉลองพระเดชพระคุณต่อไป ในตำแหน่งหัวหน้าอนุศาสนาจารย์ ถ้าทรงพระราชดำริเห็นชอบด้วยแล้ว ข้าพเจ้าขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต ตั้งกองอนุศาสนาจารย์ขึ้น ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน ศกนี้ และขอพระราชทานให้ รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ ได้เลื่อนยศขึ้นเป็นรองอำมาตย์เอก เพื่อให้มียศสูงพอสมควรแก่ตำแหน่ง ควรสมควรสุดแล้วแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ขอเดชะ”

กองอนุศาสนาจารย์ กองทัพบก จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งสำหรับทหารบก ที่ 58/4097 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2462 และในคำสั่งเดียวกันนี้มีข้อความทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รองอำมาตย์ตรี อยู่ อุดมศิลป์ เป็นหัวหน้ากองอนุศาสนาจารย์ พร้อมกับเลื่อนยศเป็นรองอำมาตย์เอก มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2462 เป็นต้นไป (กรมยุทธศึกษาทหารบก. 2538: 49)

## 2.2.4 วิวัฒนาการของกองอนุศาสนาจารย์ กองทัพบก

จากการดำเนินการด้านกิจการอนุศาสนาจารย์ในกองทัพบกมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการพัฒนาด้านโครงสร้างมาโดยลำดับ ดังนี้

2.2.4.1 วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2462 กระทรวงกลาโหม จัดตั้งกองอนุศาสนาจารย์สังกัดกรมตำรวจทหารบก กรมเสนาธิการทหารบก แบ่งตามลักษณะงานอยู่ในแผนกที่ 3 เรียกว่า แผนกอนุศาสนาจารย์ ตามคำสั่งสำหรับทหารบก ที่ 58/4097 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2462

2.2.4.2 วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2469 มีการยกเลิกกรมตำรวจทหารบก และจำหน่ายกองหรือแผนกในกรมนั้นไปไว้ในกรมอื่นๆ ตามความเหมาะสมกับลักษณะของงาน แผนกอนุศาสนาจารย์ซึ่งอยู่ในแผนกที่ 3 ถูกโอนย้ายมาไว้ในกรมยุทธศึกษาทหารบก เรียกว่า แผนกที่ 4 หรือ ยศ.4 แผนกอนุศาสนาจารย์

2.2.4.3 วันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2490 ทางราชการมีคำสั่งให้ ขุนจรรยาธรรมประกาศ อนุศาสตราจารย์โรงเรียนนายร้อยทหารบก (ปัจจุบันคือ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า) เป็นหัวหน้า อนุศาสตราจารย์ โดยมีจุดประสงค์เพื่อความร่วมมือกิจการอนุศาสตราจารย์ ทำให้การดำเนินการต่างๆ ของ กองอนุศาสตราจารย์ ย้ายไปที่โรงเรียนนายร้อยทหารบก ตามคำสั่งกองทัพบก ที่ 14/435 ลงวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2490

2.2.4.4 วันที่ 11 ตุลาคม 2491 กองทัพบก มีคำสั่งย้ายกองอนุศาสตราจารย์โรงเรียน นายร้อยพระจุลจอมเกล้า ไปขึ้นบังคับบัญชากับกรมสวัสดิการทหารบก เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา การจัดระเบียบราชการกองทัพบกในกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2491 ที่ได้กำหนดหน้าที่กรมสวัสดิการ ทหารบกเกี่ยวกับการส่งเสริมสวัสดิภาพทหารและฌาปนกิจ เรียกว่า กองอนุศาสตราจารย์และฌาปนกิจ ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 416/12569 ลงวันที่ 11 ตุลาคม 2491

2.2.4.5 วันที่ 17 มีนาคม 2496 กองทัพบกได้ออกระเบียบกำหนดหน้าที่ ส่วน ราชการในกองทัพบกใหม่ มีการเปลี่ยนกองให้เป็นแผนก และเปลี่ยนแผนกให้เป็นกองเช่นเดียวกับพลเรือน ในการนี้ กองอนุศาสตราจารย์และฌาปนกิจ มีขุนจรรยาธรรมประกาศ เป็นหัวหน้ากอง ได้แบ่ง ส่วนราชการออกไปอีก 3 แผนก คือ

1. แผนกอนุศาสตราจารย์มีขุนจรรยาธรรมประกาศ รักษาราชการหัวหน้าแผนกอีกตำแหน่ง หนึ่ง
2. แผนกศึกษา มีมหาปีน มุทุกันต์ เป็นหัวหน้าแผนก
3. แผนกฌาปนกิจ มีนายเพิ่ม เกตุจรรยา เป็นหัวหน้าแผนก

วันที่ 14 พฤศจิกายน 2499 กระทรวงกลาโหม มีคำสั่งให้แก่ข้อบังคับทหาร ว่าด้วย กำหนดกำลังเจ้าหน้าที่กองทัพบกในเวลาปกติ ข้อ 91 ให้ยกเลิกอัตรากองอนุศาสตราจารย์ ในกรมสวัสดิการ ทหารบก (เฉพาะอัตราหัวหน้ากองและแผนกอนุศาสตราจารย์) และจัดตั้งกองอนุศาสตราจารย์ขึ้นในกรมยุทธศึกษา ทหารบก

2.2.4.6 วันที่ 1 ธันวาคม 2499 กองทัพบกมีคำสั่งให้โอนการบังคับบัญชาของ อนุศาสตราจารย์และฌาปนกิจ ให้แก่กรมยุทธศึกษาทหารบก เพื่อจัดตั้งกองอนุศาสตราจารย์ขึ้นในกรม ยุทธศึกษาทหารบก ตามคำสั่งกองทัพบกที่ 347/24633 ลงวันที่ 1 ธันวาคม 2499

2.2.4.7 วันที่ 15 เมษายน 2528 กองทัพบก โอนย้ายกองอนุศาสตราจารย์ ไปขึ้น ควบคุมในทางปฏิบัติกับกรมกิจการพลเรือนทหารบก ตามคำสั่งกองทัพบก ลับ (เฉพาะ) ที่ 115/28 ลง วันที่ 25 เมษายน 2528

2.2.4.8 วันที่ 17 ตุลาคม 2529 กรมยุทธการทหารบก ทำหนังสือถึงกองทัพบก เรื่อง การทบทวนแนวทางการปรับการบังคับบัญชาของกองอนุศาสตราจารย์ ตามหนังสือกรมยุทธการ ทหารบก ด่วนมาก ที่ กท 0403/9838 ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2529

2.2.4.9 วันที่ 3 เมษายน 2530 กรมยุทธการทหารบก ทำหนังสือถึงกองทัพบก เรื่อง มอบอำนาจการบังคับบัญชาของกองอนุศาสตราจารย์ ให้กับกรมยุทธศึกษาทหารบก

2.2.4.10 วันที่ 15 เมษายน พ.ศ.2530 กองทัพบกอ้างถึงคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ลับ ที่ 63/30 ลงวันที่ 23 มีนาคม 2530 เรื่อง แก้อัตรากองทัพบก 2506 ครั้งที่ 7 ให้ปรับโอนกองอนุศาสตราจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก ไปเป็นกองอนุศาสตราจารย์ กรมกิจการพลเรือนทหารบก แต่ให้มอบการบังคับบัญชาไว้กับกรมยุทธศึกษาทหารบก และให้กรมยุทธศึกษาทหารบกรับผิดชอบดำเนินงานอนุศาสตราจารย์ ตามคำสั่งกองทัพบก (เฉพาะ) ที่ 78/80 ลงวันที่ 15 เมษายน 2530

จากนั้น กรมยุทธศึกษาทหารบก อ้างถึงการประชุมทบทวนความเหมาะสมในการปรับโอนกองอนุศาสตราจารย์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2529 ได้ทำหนังสือทวงถามถึงกรมยุทธศึกษาทหารบก เรื่อง การปรับอัตราให้กองอนุศาสตราจารย์เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบกตามเดิม เนื่องจากเป็นสายงานกิจการพิเศษเกี่ยวข้องกับกำลังพล ตามหนังสือกรมยุทธศึกษาทหารบก ลับ ที่ กท 0461/54 ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2535 ทำให้กรมยุทธศึกษาทหารบก แจ้งให้กรมยุทธศึกษาทหารบกชะลอการแก้ไขอัตราการจัดหน่วยให้กองอนุศาสตราจารย์เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก โดยอ้างเหตุผลว่าแม้กองอนุศาสตราจารย์ จะเป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมกิจการพลเรือนทหารบก แต่ในทางปฏิบัติกรมยุทธศึกษาทหารบกก็สามารถควบคุมบังคับบัญชาได้ทุกอย่างอยู่แล้ว

## 2.2.5 ตำแหน่งและชั้นยศของอนุศาสตราจารย์ทหารบก

### กองอนุศาสตราจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก

- 2.2.5.1 ผู้อำนวยการกองอนุศาสตราจารย์ (ผอ.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันเอก(พิเศษ)
- 2.2.5.2 รองผู้อำนวยการกองอนุศาสตราจารย์ (รอง ผอ.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันเอก
- 2.2.5.3 หัวหน้าแผนกอบรม (หน.อบรม.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันเอก
- 2.2.5.4 หัวหน้าสำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา (หน.สนง.ประกันคุณภาพการศึกษา.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันเอก
- 2.2.5.5 หัวหน้าแผนกวิชาการ (หน.วิชาการ.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันโท
- 2.2.5.6 หัวหน้าแผนกกำลังพล (หน.กำลังพล.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันโท
- 2.2.5.7 หัวหน้าแผนกศาสนพิธี (หน.ศาสนพิธี.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันโท
- 2.2.5.8 หัวหน้าแผนกธุรการ (หน.ธุรการ.กอตจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ พันโท
- 2.2.5.9 อนุศาสตราจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก (อศจ.ยศ.ทบ.) ชั้นยศ ร้อยตรีถึง พันตรี

## 2.2.6 ชั้นยศของอนุศาสตราจารย์ประจำหน่วยทหารทั่วประเทศ

การบรรจุนายทหารอนุศาสตราจารย์ในหน่วยทหาร มีอัตราในหน่วยระดับกรม จนถึงระดับกองทัพบก ในหน่วยทหารเหล่าราบซึ่งเป็นเหล่ารบหลัก จะมีการบรรจุเกือบครบทุกหน่วย ส่วนเหล่าทหารอื่นๆ เช่น เหล่าทหารม้า เหล่าทหารปืนใหญ่ เหล่าทหารสื่อสาร เป็นต้น จะมีการบรรจุเฉพาะหน่วยที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงานด้านอนุศาสตราจารย์ ส่วนหน่วยที่ปิดการบรรจุเมื่อมีความจำเป็นจะขอรับการสนับสนุนอนุศาสตราจารย์จากหน่วยทหารข้างเคียง และหน่วยทหารระดับกองพัน จะไม่มี

อัตรานุศาสตราจารย์ เนื่องจากกองพันเป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมซึ่งมีอนุศาสตราจารย์อยู่แล้ว ซึ่งอนุศาสตราจารย์ทั่วประเทศจะมีชั้นยศ ดังต่อไปนี้

2.2.6.1 อนุศาสตราจารย์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า (อศจ.รร.จปร.) 3 นาย  
ชั้นยศ พันเอก 1 นาย พันโท 2 นาย

2.2.6.2 อนุศาสตราจารย์กองทัพบก (อศจ.ทบ.) ชั้นยศ พันเอก

2.2.6.3 อนุศาสตราจารย์หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ (อศจ.นสศ.) ชั้นยศ พันเอก

2.2.6.4 อนุศาสตราจารย์กองพล (อศจ.พล.) ชั้นยศ พันโท

2.2.6.5 อนุศาสตราจารย์หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน (อศจ.นรต.) ชั้นยศ พันโท

2.2.6.6 อนุศาสตราจารย์ศูนย์การศึกษาของกองทัพบกเหล่าทหารราบ เหล่าทหารม้า และเหล่าทหารปืนใหญ่ (อศจ.ศสพ., คร., คม. และ ศป.) ชั้นยศ พันตรี

2.2.6.7 อนุศาสตราจารย์จังหวัดมณฑลทหารบก (อศจ.มทบ.) ชั้นยศ พันตรี

2.2.6.8 อนุศาสตราจารย์กองบัญชาการช่วยรบ (อศจ.บชร.) ชั้นยศ พันตรี

2.2.6.9 อนุศาสตราจารย์กรมการทหารสื่อสาร (อศจ.สส.) ชั้นยศ พันตรี

2.2.6.10 อนุศาสตราจารย์กรมการสัตว์ทหารบก (อศจ.กส.) ชั้นยศ พันตรี

2.2.6.11 อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบก (อศจ.จทบ.) อัตราร้อยเอก

2.2.6.12 อนุศาสตราจารย์กรม (อศจ.กรม.) อัตราร้อยเอก

2.2.6.13 อนุศาสตราจารย์ กรมทหารพราน (อศจ.กรม.ทพ.) อัตราร้อยเอก

คำว่า อัตราร้อยเอก ในข้อ 6.2.10 – 6.2.12 หมายถึง อนุศาสตราจารย์ที่บรรจุในหน่วยต้องมีชั้นยศไม่เกิน ร้อยเอก

## 2.2.7 หมายเลขความชำนาญการทางทหาร

ระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร หรือคำย่อว่า ชกท. หมายถึง หมายเลขประจำตำแหน่งที่กำหนดหน้าที่เฉพาะตามความรู้ความสามารถที่บรรจุเข้ารับราชการในกองทัพ

ซึ่งกรมสารบรรณทหารบกอธิบายไว้ว่า หมายถึง กลุ่มตัวเลขอันมีความหมายระบุถึงวุฒิและความชำนาญการในหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ เพื่อความสะดวกในการแบ่งประเภทกำลังพลได้ตามลักษณะคุณวุฒิ และความชำนาญในหน้าที่ และเกิดความสะดวกในการพิจารณาตรวจสอบกำลังพล เพื่อการบันทึกประวัติการรายงานการควบคุมกำลังพล การแยกประเภทงาน เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณาวางแผนเกี่ยวกับการฝึกศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และใช้เป็นหลักในการกำหนดอัตรากำจัดกำลังและยุทโธปกรณ์ และอัตรากำลังพลอื่นๆ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกในการจัดกำลังพลได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดค้ำสามารถใช้กำลังพลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับงานและความชำนาญงานของแต่ละบุคคล อันจะยังผลและประสิทธิภาพได้อย่างสูงสุด

2.2.7.1 ระบบหมายเลขความชำนาญการทางทหาร (ชกท.) ของกองทัพบก หมายถึง กลุ่มตัวเลข อันมีความหมายระบุถึงวุฒิและความชำนาญการในหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ มี

จำนวน 4 ตัว (0000) ตัวแรก หมายถึง ประเภทงานในกองทัพบกและ 3 ตัวหลัง แสดงถึงขีดความชำนาญงานของแต่ละประเภทงานนั้น ดังนี้

- 0 ขึ้นต้น หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุเป็นกรณีพิเศษงานเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการขนส่ง เช่น นายทหารไปรษณีย์ ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 0030
- 1 ขึ้นต้น หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการบังคับบัญชาและการรบ เช่น ผู้บังคับหน่วยทหารราบ ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 1542
- 2 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับธุรการ การบริหาร และการฝึก เช่น เสนาธิการ ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 2010
- 3 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับการแพทย์ และสุขาภิบาล เช่น แพทย์ทหาร ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 3100
- 4 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับการส่งกำลังบำรุง เช่น นายทหารส่งกำลัง ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 4000
- 5 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับสวัสดิภาพ และการสวัสดิการ เช่น อนุศาสนาจารย์ ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 5310
- 6 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เช่น นายทหารการคลัง ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 6010
- 7 ขึ้นต้น หมายถึง งานทางเทคนิคด้านวิศวกรรม และเทคนิคที่เกี่ยวข้องทางด้านวิศวกรรม เช่น นายทหารช่างสาธารณะ และสาธารณูปโภค ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 7020
- 8 ขึ้นต้น หมายถึง งานด้านวิทยาศาสตร์ เศรษฐกิจ กฎหมาย เช่น นายทหารพระธรรมนูญ (สำนักงานปลัดบัญชาการกองทัพบก ใช้ “เจ้าหน้าที่เศรษฐกิจ”) ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 8103
- 9 ขึ้นต้น หมายถึง งานเกี่ยวกับด้านการข่าว เช่น นายทหารฝ่ายการข่าวกรองทางการรบ ใช้หมายเลขความชำนาญการทางทหาร 9310

#### 2.2.7.2 หมายเลขความชำนาญการทางทหารของอนุศาสนาจารย์

อนุศาสนาจารย์ทหารบกปฏิบัติหน้าที่ตามหมายเลขความชำนาญการทางทหาร หมายเลข 5310 (ชกท.5310) ของกองทัพบก ซึ่งกำหนดหน้าที่ไว้ ดังนี้

2.2.7.2.1 หน้าที่ทั่วไป คือ ปฏิบัติการหรืออำนวยการเกี่ยวกับการศาสนา และให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาในเรื่องปัญหาที่ข้องเกี่ยวกับศาสนาและขวัญ

2.2.7.2.2 หน้าที่เฉพาะ คือ

2.2.7.2.2.1 ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริการทางศาสนาและวางแผนโครงการให้ทหารมีโอกาสได้ปฏิบัติศาสนกิจ

2.2.7.2.2.2 เยี่ยมเยียนผู้เจ็บป่วยและหน้าที่ทหาร

2.2.7.2.2.3 ช่วยเหลือประสานงานในการดำเนินการให้ทหารมีขวัญดี

2.2.7.2.2.4 มีส่วนในการอบรมผู้คัดเลือกเข้ามาเป็นทหาร และทำการบรรยายอบรมทหารเกี่ยวกับศาสนา

2.2.7.2.2.5 ติดต่อบริษัทประกันการสงเคราะห์ต่างๆ เช่น สมาภคชาต หรือ วัดในท้องถิ่นรับและจ่ายเอกสารเกี่ยวกับศาสนา และรายงานการปฏิบัติของตน

### 3. หน้าที่ความรับผิดชอบของอนุศาสนาจารย์ทหารบก

#### 3.1 การปฏิบัติงานในอดีต

หน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในอดีต เป็นการปฏิบัติหน้าที่อบรมศีลธรรม และสร้างขวัญ กำลังใจให้กับทหารในสนามรบตามพระราชประสงค์ของพระมหากษัตริย์ในยุคนั้นๆ คล้ายกับพระสงฆ์ และในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติหน้าที่ปกติเป็นราชบัณฑิต ซึ่งจอมพลสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้ากรมหลวง พิศณุโลกประชานาถ เสนาธิการทหารบก ทรงกำหนดหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในกองทหาร ในพระราช สงคราม รวม 5 ข้อ ดังนี้

1. ให้ทำการอยู่ในกองทัพทหาร
2. ส่งตัวไปเยี่ยมเยียนทหารในที่ต่างๆ เพื่อสั่งสอนตักเตือนในทางพระพุทธศาสนา และทางจรรยาความประพฤติ
3. ให้ถามสุขทุกข์อย่างใจจริง ทั้งคอยให้รับธุระทุกอย่างของทหาร เช่น จะสั่ง มาถึงญาติของตนในกรุงเทพฯ หรือส่งเงินส่งของมาให้
4. ทหารคนใดเจ็บไข้ ให้อนุศาสนาจารย์ไปเยี่ยมปลอบโยนเอาใจ
5. ถ้ามีเหตุอันไม่พึงประสงค์ที่ทหารคนใดถึงแก่ความตายลงให้อนุศาสนาจารย์ ทำพิธีเทศนาอ้างพระธรรมตามแบบสังฆปฏิบัติในขณะฝังศพ

#### 3.2 การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ในปัจจุบัน

การปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในปัจจุบัน ดำเนินการตามการแบ่งหน้าที่ และ ส่วนราชการของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ อนุศาสนาจารย์ส่วนกลาง มีฐานะ เป็นกอง ขึ้นตรงต่อกรมยุทธศึกษาทหารบก เรียกว่า อนุศาสนาจารย์ส่วนกลาง และอนุศาสนาจารย์ ที่ไปประจำหน่วยทหารต่างๆ ตั้งแต่ระดับกองทัพบก ลงมาถึงระดับกรม หรือเทียบเท่า เรียกว่า อนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย

#### 3.3 หน้าที่กองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก

ตามระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการกำหนดหน้าที่ส่วนราชการในกองทัพบก พ.ศ. 2501 ให้กองอนุศาสนาจารย์ มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก และส่วนอำนวยการ อื่นๆ ในกรมยุทธศึกษาทหารบก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศาสนา ศีลธรรม ขวัญทหาร และกิจการอนุศาสนาจารย์ และร่วมมือในการวางแผนอบรมลักษณะของทหาร ดำเนินการเรื่องกำลังพลและอบรมฝึกฝนอนุศาสนาจารย์ กำกับดูแลกิจการอนุศาสนาจารย์ของกองทัพบก ดำเนินการศาสนพิธีและการกุศลของกองทัพบก และ ดำเนินการศาสนพิธีและการกุศลของกองทัพบก โดยรับผิดชอบในเรื่องต่อไปนี้

1. เสนอความคิดเห็นในการดำเนินกิจการอนุศาสนาจารย์แก่เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก
2. วางแผนและระเบียบวิธีปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ ทั้งในยามปกติ และยามสงคราม
3. ติดต่อร่วมมือกับส่วนราชการ และผู้บังคับหน่วยในกองทัพบก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการในหน้าที่อนุศาสนาจารย์
4. ดำเนินการเรื่องกำลังพลอนุศาสนาจารย์
5. ควบคุมดูแลความประพฤติ และอบรมฝึกฝนอนุศาสนาจารย์ ให้เป็นผู้มีคุณธรรม และสมรรถภาพเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
6. ควบคุมกิจการอนุศาสนาจารย์ และการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย ในทางวิทยาการ
7. อำนวยการอบรม และการสอนศีลธรรม วัฒนธรรมแก่ทหาร และบุคคลในกองทัพบก ให้มีความประพฤติและอัธยาศัยดีงาม มีขวัญและกำลังใจเข้มแข็ง มีความจงรักภักดีต่อประเทศชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
8. ดำเนินการในเรื่องบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของทหาร
9. ดำเนินการพิธีทางศาสนา และการกุศลของกองทัพบก

### 3.4 หน้าที่คณะกรรมการอนุศาสนาจารย์ทหารบก

คณะกรรมการอนุศาสนาจารย์ มีหน้าที่ช่วยเหลือหัวหน้ากองอนุศาสนาจารย์ ในการควบคุมดูแลอนุศาสนาจารย์ ให้ดำรงตนอยู่ในภาวะสมกับที่ เป็นผู้สั่งสอนอบรม ดังนี้

- 3.4.1 สอดส่องความประพฤติ และความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ให้อยู่ในระบอบของอนุศาสนาจารย์และให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ
- 3.4.2 เมื่อเห็นอนุศาสนาจารย์ผู้ใดบกพร่อง ไม่เหมาะสมแก่ภาวะของอนุศาสนาจารย์ หรือย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่ ให้กรรมการว่ากล่าวตักเตือนผู้นั้นได้
- 3.4.3 เมื่อมีเรื่องเกี่ยวกับความเสื่อมความเจริญของคณะอนุศาสนาจารย์ ให้นำเข้าวินิจฉัยในที่ประชุมคณะกรรมการอนุศาสนาจารย์

### 3.5 หน้าที่อนุศาสนาจารย์กองทัพภาค

- 3.5.1 เสนอความคิดเห็นต่อแม่ทัพภาค และฝ่ายอำนวยการในกิจการเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจ และจริยธรรมของทหาร
- 3.5.2 ช่วยเหลือแม่ทัพและฝ่ายอำนวยการในการนำเอาหน้าที่พลเมืองดีและธรรมจรรยา มาใช้ให้สอดคล้องกับชีวิตในกรมกองทหาร
- 3.5.3 กำกับดูแลและประสานในเรื่องเจ้าหน้าที่ และการฝึกของอนุศาสนาจารย์ ที่มาประจำในกองทัพภาค รวมทั้งการแนะนำระเบียบวิธีการอบรมให้ไปในแนวเดียวกัน
- 3.5.4 ติดต่อประสานงานกับหน่วยเหนือและหน่วยรองตลอดจนองค์การศาสนาทั่วไป เพื่อส่งเสริมศาสนาและศีลธรรมในกองทัพ และประสานพิธีการทางศาสนาในกองทัพภาค



### 3.6 หน้าที่ของนุศานาจารย์กองพล

3.6.1 ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและกองพล และฝ่ายอำนวยการในกิจการต่างๆ ทั้งสิ้นที่เกี่ยวกับศาสนา ศีลธรรม ขวัญ

3.6.2 ช่วยเหลือผู้บัญชาการกองพล และฝ่ายอำนวยการในการปลูกฝังศีลธรรม วัฒนธรรม แก่ทหาร

3.6.3 กำกับดูแลและประสานในเรื่องการฝึกฝนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับนุศานาจารย์ ที่มาปฏิบัติงานในกองพล

3.6.4 ติดต่อประสานงานกับหน่วยหรือองค์การทางศาสนาอื่นๆ ซึ่งจะช่วยส่งเสริม ศีลธรรมวัฒนธรรมอันดีงามแก่ทหาร และอำนวยการศาสนพิธีในกองพล

3.6.5 ติดต่อประสานงานกับกองบัญชาการหน่วยเหนือ หน่วยข้างเคียงและกับนุศานาจารย์ ภายในหน่วย ตลอดจนต่างกองทัพ

3.6.6 อำนวยการด้านขวัญ กำลังใจ และศาสนพิธี แก่ นักโทษ เอลยศึก พลเรือนที่ ถูกกักกัน และบุคคลพลัดถิ่น

### 3.7 หน้าที่ของนุศานาจารย์มณฑลทหารบกและจังหวัดทหารบก

3.7.1 ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับ กิจการนุศานาจารย์

3.7.2 อำนวยการ กำกับการ และปฏิบัติในเรื่องพิธีกรรมทางศาสนาให้ทหารมีขวัญดี อยู่เสมอ

3.7.3 ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบธรรมเนียมที่สายวิทยาการกำหนด

3.7.4 ปฏิบัติงานทางธุรการที่เกี่ยวข้อง

### 3.8 หน้าที่ของนุศานาจารย์กรม

3.8.1 ควบคุมตรวจตราในเรื่องเกี่ยวกับการบำรุงขวัญ และกำลังใจแก่ทหาร

3.8.2 อำนวยการทางศาสนพิธีของหน่วย

3.8.3 อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร

3.8.4 ติดต่อญาติที่ถึงแก่กรรม ตลอดจนเรื่องเกี่ยวกับขวัญของญาติทหาร

3.8.5 ประสานงานทางศาสนาของหน่วย

3.8.6 ตรวจตรา ประสานงานในเรื่องการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร

3.8.7 ปฏิบัติกิจธุรการที่เกี่ยวข้อง

เมื่อกล่าวโดยสรุป หน้าที่ของนุศานาจารย์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. หน้าที่ภายในกองนุศานาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก จะเกี่ยวข้องกับการอำนวยการ ในฐานะหน่วยกำกับดูแลสายวิทยาการนุศานาจารย์ทหารบกทั่วประเทศ

2. หน้าที่ของนุศานาจารย์ประจำหน่วยระดับมณฑลทหารบกขึ้นไปจนถึงระดับกองทัพภาค จะแยกเป็น 2 ส่วน คือ เป็นฝ่ายอำนวยการ และปฏิบัติการ

3. หน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ระดับกรมจะเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติกรอย่างเดี่ยว

### 3.9 การปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ยามปกติ

อนุศาสนาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร ยามเหตุการณ์ บ้านเมืองปกติ ตามระเบียบอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมยามปกติ ซึ่งเน้นการปฏิบัติตามศีล 5 และหลักธรรมทั่วไปตามวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่มีขึ้นในเดือนนั้นๆ และนอกจากจะเป็นผู้อบรมเองแล้ว ควรนิมนต์พระสงฆ์ในวัดใกล้ที่ตั้งของหน่วยมาแสดงธรรมให้แก่กำลังพลด้วย ซึ่งกองทัพกำหนดให้กล่าวเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรมและวัฒนธรรมเท่านั้น ไม่กล่าวเรื่องนอกเหนืออื่นๆ เช่น ยุทธวิธีการรบ การฝึก ฯลฯ

นอกจากนี้ อนุศาสนาจารย์ต้องกำกับดูแลและให้คำแนะนำแก่หน่วยตนเองและหน่วยที่ไม่มีอนุศาสนาจารย์ในเรื่องดังต่อไปนี้

1. การอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร
2. การพัฒนาจริยธรรมทหาร
3. การจัดที่บูชาประจำกองร้อย
4. การไหว้พระสวดมนต์ของทหาร
5. เอกสารหลักฐานในสายงานอนุศาสนาจารย์
6. การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย

### 3.10 การปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ยามสงคราม

ในสภาวะบ้านเมืองเกิดสงคราม หรือการไปปฏิบัติหน้าที่ในสนามรบ หน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ ซึ่งต้องกำหนดเรื่องที่จะทำการอบรมให้เหมาะสมตามระเบียบอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมยามสงคราม ที่เน้นเรื่องดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทำการสู้รบเพื่อรักษาประเทศชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ให้เป็นคนมีขวัญดี เกรงครัดในระเบียบวินัย เชื่อมมั่นในรัฐบาลและผู้บังคับบัญชา

ของตน

3. ให้เป็นคนมีศีลธรรมวัฒนธรรม สมานสามัคคี ระหว่างบุคคลระหว่างหน่วย และระหว่างทหารกับประชาชน

4. ให้มีความองอาจ กล้าหาญ และไม่ประมาทต่อเหตุการณ์
5. ให้รู้จักปลุกความนิยมของประชาชน ต่อราชการทหารในทางจริยธรรม

### 3.11 คุณธรรมที่ต้องใช้อบรมเมื่ออนุศาสนาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ในสนามรบ ได้แก่

1. ความสามัคคี
2. ความเสียสละ
3. ความอดทน
4. วินัยและความเชื่อฟัง
5. สังคหวัตถุ
6. อบายมุข

7. พระรัตนตรัย
8. พิธีกรรมและอื่นๆ

### 3.12 แนวคิดเรื่องการสอนเพื่อพัฒนาจิตใจกำลังพล

องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตามหลักพระพุทธศาสนาประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. สุตมยปัญญา การสอนให้เกิดประสบการณ์ตรงทางประสาทสัมผัส
2. จินตามยปัญญา การนำประสบการณ์ตรงมาคิดพิจารณาและวิเคราะห์
3. ภวานามยปัญญา ปัญญาที่เกิดจากการปฏิบัติ

อนุศาสนาจารย์ต้องทำหน้าที่เปรียบเสมือนครูผู้คอยชี้แนะสิ่งที่ถูกต้อง และคอยห้ามปรามไม่ให้กำลังพลกระทำผิดศีลธรรมและวัฒนธรรมทหาร จึงต้องมีคุณสมบัติสมควรที่จะดำรงตนในฐานะครูของทหารในกรมกอง ซึ่งพระพุทธศาสนาได้กล่าวคุณสมบัติของครูเอาไว้ 7 ประการ คือ

1. ประพฤติตัวให้เป็นที่รัก (ปิโย)
2. มีใจหนักแน่นทำตนให้น่ายำเกรง (ครุ)
3. อบรมตนเองสม่ำเสมอ (ภาวนีโย)
4. ฉลาดสอน ฉลาดพูด (วตฺตา)
5. อุดหนุนต่อถ้อยคำล่วงเกิน (วจนกฺขโม)
6. พูดเรื่องลึกซึ้งให้เข้าใจลึกซึ้งได้ (คมภีรํ กถํ กตฺตา)
7. ไม่ชักนำศิษย์ไปในทางเสียหาย (โน จฏฺฐานเณ นีโยชเย)

นอกเหนือจากการที่อนุศาสนาจารย์จะต้องมีคุณสมบัติความเป็นครู และต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่กำลังพลแล้ว ในการอบรมศีลธรรมจะต้องมีวิธีการที่ทำให้กำลังพลเกิดความรู้และอยากปฏิบัติตาม ซึ่งจะต้องทำการอบรมตามแนวทางพุทธวิธีการสอน 4 ประการ คือ

1. สันทัสสนา คือ การให้เห็นชัดแจ้ง หรือชี้ให้ชัด คือ ชี้แจงให้เข้าใจชัดเจน มองเห็นเรื่องราวและเหตุผลต่างๆ แจ่มแจ้งเหมือนจูงมือไปดูเห็นประจักษ์กับตา เป็นลักษณะอย่างแรกของการสอนที่ดีตามแนวพุทธจริยา

2. สมာทปนา คือ การให้สมทาน หรือชวนให้ปฏิบัติ คือ อธิบายให้เห็นว่าเป็นความจริง ดีจริง จนใจยอมรับที่จะนำไปปฏิบัติ เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของการสอนที่ดี

3. สมุตเตชนา คือ การทำให้อาจหาญ คือ ระวังให้แกลั้วกล้า ปลุกใจให้คึกคัก เกิดความกระตือรือร้น มีกำลังใจแข็งขันมั่นใจที่จะทำให้อำนาจสำเร็จ ไม่กลัวเหน็ดเหนื่อยหรือยากลำบาก เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของการสอนที่ดี

4. สัมปหังสนา คือ การทำให้ร่าเริงหรือปลุกให้ร่าเริง คือ ทำบรรยากาศให้สนุก สดชื่น แจ่มใส เบิกบานใจ ให้ผู้ฟังชื่นชมชื่นมีความหวัง มองเห็นผลดีและทางสำเร็จ เป็นลักษณะอย่างหนึ่งของการสอนที่ดีตาม แนวพุทธจริยา

พระเทพเวที (ประยูรทร์ ปยุตฺโต) (2532: 57 – 58) กล่าวถึงหน้าที่หลักของการศึกษา 2 อย่าง คือ หน้าที่ถ่ายทอดศิลปวิทยา หมายถึง การถ่ายทอด รักษา ส่งเสริม เพิ่มพูนวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจน

สืบทอดมรดกวัฒนธรรมทางวิชาการของมนุษย์ และทำหน้าที่ชี้แนะให้รู้จักการดำเนินชีวิตที่พึงามถูกต้อง และการฝึกฝนพัฒนาตนจนถึงความสมบูรณ์

สุมน อมรวิวัฒน์ (2530: 90) ได้เสนอวิธีการสอนของพระพุทธเจ้า เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายของการสอน แนวทางการประกาศธรรม แนวคิดพื้นฐานของการสอน และวิธีสอนของพระองค์ ซึ่งเป็นผลของการสอนโดยมุ่งให้สำเร็จประโยชน์ทั้ง 3 คือ

1. ทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ ประโยชน์ในปัจจุบัน
2. สัมปรายิกัตถประโยชน์ ประโยชน์ในภพหน้า
3. ปรมัตถประโยชน์ ประโยชน์ในการหลุดพ้นจากชาติภพโดยสิ้นเชิง

แนวการสอนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสอนตามหลักสัปปริสธรรม ซึ่งเป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ 7 ข้อ คือ

1. ธัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ
2. อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักเหตุผล
3. อตตัญญตา รู้จักตน
4. มัตตัญญตา รู้จักประมาณ
5. กาลัญญตา รู้จักกาล
6. ปริสญญตา รู้จักชุมชน
7. ปุคคลัญญตา รู้จักบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า อนาคตศาตราจารย์ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นที่นับถือของกำลังพล ประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งนับเป็นการสอนอีกวิธีหนึ่ง นอกจากนั้น ยังต้องมีวิธีการอบรม การสอนที่สามารถทำให้กำลังพลไม่เกิดความเบื่อหน่าย และนำไปประพฤติปฏิบัติตามอีกด้วย

## ทหารบก

### 1. ความหมายของทหารบก

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 507) ได้ให้ความหมายของทหารไว้ว่า ผู้มีหน้าที่ในเครื่องรบ นักรบ ผู้เป็นกำลังรักษาความมั่นคงและบำรุงประเทศและเป็นผู้เป็นกำลังรบ และทำหน้าที่อื่นๆ ในยามสงคราม

ส่วนพจนานุกรม ไทย-ไทย ของ เปลื้อง ณ นคร ให้ความหมายว่า ทหาร หมายถึง ชายหนุ่ม ชายฉกรรจ์ ชายที่เกณฑ์ เข้าฝึกเป็นนักรบ

พระบรมราชาโชวาทพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (กองทัพบก. 2551: ก) ทรงให้ความหมายว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ทหาร คือ ผู้ที่ได้รับเกียรติอย่างสูงจากประชาชนทั้งชาติ ให้เป็นสุภาพบุรุษ ถืออาวุธ เพื่อป้องกันประเทศ เป็นผู้เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อความผาสุกของประชาชนและความอยู่รอดของชาติ ผู้ที่รักและบูชาเกียรติยศมากกว่าเงิน

## 2. ประวัติความเป็นมาของทหารบก

แต่อดีตกาลในการก่อตั้งรัฐของประเทศใดๆ ก็ตามทหารจะมีประเภทใหญ่ๆ 2 ประเภท ได้แก่ ทหารประจำการที่มีความสมัครใจเป็นทหารที่มียศ ตำแหน่งและทหารระดับพลทหารที่ถูกเกณฑ์เข้ากองทัพอทหารประเภทหลังนี้ จึงอาจมีคุณธรรมในการเป็นทหารน้อยกว่า สำหรับประเทศไทยก็เริ่มมีการจัดกองทหารตั้งแต่สมัยน่านเจ้า โดยการบังคับเกณฑ์จากชายฉกรรจ์ทั้งสิ้นผู้มีมาให้ทหารมา ถึงสมัยกรุงศรีอยุธยาให้พลเมืองที่เป็นชายฉกรรจ์ต้องเป็นทหารทุกคนวันพระภิกษุสงฆ์ เวลาปกติก็ทำมาหากินปกครองอย่างพลเรือน เมื่อเกิดสงครามก็มีการบัญชาการอย่างทหาร การเกณฑ์พลกำหนดตามท้องที่คือ ให้ผู้ปกครองเมืองนั้นๆ เกณฑ์พลเมืองในบ้านเมืองของตนยกเป็นกองทัพไป ตั้งแต่สมัยอยุธยาตอนกลางถึงสมัยรัตนโกสินทร์ชายฉกรรจ์ทุกคนเมื่ออายุได้ 18 ปี ต้องเข้ารับราชการทหารไพร่สม ผูกหัด 2 ปี พออายุ 20 ปี จึงย้ายจากพวกไพร่สมเป็นไพร่หลวง รับราชการปีละ 6 เดือนตลอดไป จนอายุ 60 ปี อีกพวกหนึ่งไม่ต้องมาประจำการ เป็นแต่จัดกำลังของที่ต้องการให้กองทัพส่งแทนพวกนี้ เรียกว่า ไพร่ส่วยให้ชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเข้าสังกัดอยู่กรมใดกรมหนึ่งในแขวนเมืองที่ตนตั้งถิ่นฐานอยู่ จะอยู่ลอยๆ ไม่ได้ประเพณีที่ให้ไพร่หลวงมาเข้าเวรประจำปีละ 6 เดือนนั้น สมัยกรุงธนบุรีได้ลดเวลาลงเหลือปีละ 4 เดือนจนถึงสมัยรัชกาลที่ 5 ให้ชายฉกรรจ์รับราชการรวดเดียว 2 ปีเป็นเสร็จสิ้น ในทุกสมัย เมื่อถูกเรียกเข้ากรมกองแล้วก็มีนายทหารเข้าบังคับบัญชากรมกองทหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งข้าราชการประจำ

ดังนั้นกำลังพลทหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดทางการบริหารและเป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่า เพราะกำลังพลเป็นผู้ผลักดันหน่วยงานให้สามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และภารกิจ ดังนั้นเพื่อให้กำลังพลของกองทัพไทย ได้มีความรู้ ความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ แบบธรรมเนียม และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ กรมกำลังพลทหาร จึงได้รวบรวมข้อมูล หลักการ กฎเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่ง แบบธรรมเนียม และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลของกองทัพไทยที่สำคัญ เพื่อให้กำลังพลทุกนายมีความรู้ ความเข้าใจ และเป็นแนวทางให้สามารถปฏิบัติงานในกองทัพได้อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และสอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชา

### 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับทหาร

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ เคยพระราชทานพระบรมราโชวาทเมื่อปี พ.ศ. 2546 การปฏิรูปการทหาร ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ของกองทัพบก พ.ศ. 2546 หน้า 51 ว่า "แท้ที่จริงทุกประเทศทั่วโลกแต่โบราณมา ย่อมยกย่องว่าทหารเป็นจำพวก มีเกียรติยศสูง เกียรติยศใหญ่ จนคำว่า ขัตติย หรือ กษัตริย์ ซึ่งเป็นความหมายของคนพวกหนึ่ง ซึ่งเป็นทหารได้ใช้เป็นคำเรียกพระเจ้าแผ่นดินทั่วไปว่า พระมหากษัตริย์คือท่านผู้เป็นทหารใหญ่เช่นนี้ ถือว่า เป็นคำยกย่องอย่างสูงที่จะพึงยกย่องได้ ซึ่งทหารเป็นผู้แปลกจากโจร ก็เพราะเป็นผู้มีความสัตย์ ถื่อมั่นในธรรมของทหาร คือ ใช้ศัตราวุธในการที่ตั้งใจไว้ เช่น รักษาชาติศาสนาและบ้านเมือง เป็นต้น มีความกล้าหาญ ไม่คิดแก่ความยากไม่คิดแก่ชีวิตในการที่จะรักษาธรรม และประเพณีของทหารเช่นนี้" ทหารมีบทบาทหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่ง

มาตรา 72 บัญญัติว่า "รัฐต้องจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ"

นอกจากนั้น ตามพระราชบัญญัติการจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม กำหนดให้กระทรวงกลาโหมมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรภัยคุกคาม ทั้งภายนอกและภายในประเทศ โดยจัดให้มีกำลังทหารไว้เพื่อการรบหรือการสงคราม เพื่อป้องกันสถาบันพระมหากษัตริย์ เพื่อการปราบปรามกบฏและการจลาจล เพื่อช่วยการพัฒนาประเทศ และเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติในการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด การใช้กำลังทหาร เพื่อปฏิบัติตามความในวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เว้นแต่การใช้กำลังทหารเพื่อการปราบปรามการจลาจลให้เป็นไปตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

## 2.2 การแบ่งประเภทกำลังพล

กำลังพลในกองทัพไทย แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการทหารประจำการ ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้างและพนักงานราชการ และพลทหารกองประจำการ ดังมีรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 ข้าราชการทหารประจำการ หมายถึง บุคคลที่บรรจุเข้ารับราชการในกระทรวงกลาโหม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

2.2.1.1 นายทหารสัญญาบัตรประจำการ หมายถึง บุคคลที่บรรจุในตำแหน่งอัตราสัญญาบัตร และได้รับการแต่งตั้งยศเป็นนายทหารสัญญาบัตร

2.2.1.2 นายทหารประทวนประจำการ หมายถึง บุคคลที่บรรจุในตำแหน่งอัตราต่ำกว่าสัญญาบัตรและมียศทหาร

2.2.1.3 พลทหารประจำการ หมายถึง บุคคลที่บรรจุในอัตราทหาร ตำแหน่งพลอาสาสมัคร

2.2.2 ข้าราชการกลาโหมพลเรือน หมายถึง บุคคลที่บรรจุเข้ารับราชการในกระทรวงกลาโหม โดยบรรจุในอัตราทหาร แต่ไม่สามารถแต่งตั้งยศได้ เพราะคุณสมบัติไม่ครบถ้วน มีทั้งประเภทชั้นสัญญาบัตร และต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร

2.2.3 ลูกจ้างและพนักงานราชการ

2.2.3.1 ลูกจ้าง คือ ผู้รับจ้างทำงานโดยรับค่าจ้างจากงบประมาณประเภทอื่นที่มีใช้ประเภทเงินเดือน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.2.3.1.1 ลูกจ้างชั่วคราว คือ ผู้รับจ้างทำงานตามเงื่อนไข และตามความต้องการของหน่วย ซึ่งหน่วยงานขออนุมัติจ้างเฉพาะครั้งคราว กำหนดเวลาจ้างไม่เกิน 1 ปี เมื่อครบ 1 ปีแล้ว หากหน่วยมีความจำเป็นต้องจ้างต่อไปอีก ต้องรายงานขออนุมัติจ้างต่อได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี

2.2.3.1.2 ลูกจ้างประจำ คือ ผู้ที่รับจ้างทำงานในตำแหน่งหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ในอัตราเป็นการประจำ และได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ซึ่งในอนาคต ลูกจ้างประจำจะหมดไปเนื่องจากรัฐบาลได้จัดให้มีพนักงานราชการมาแทนลูกจ้างประจำ

2.2.3.2 พนักงานราชการ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามระเบียบที่กำหนด โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับกระทรวงกลาโหม

2.2.4 พลทหารกองประจำการ หมายถึง สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี กองประจำการด้วย คือ ทหารกองเกินซึ่งมีอายุครบ 21 ปี บริบูรณ์ ได้เข้ารับการตรวจเลือก และถูกกำหนดตัวเข้ารับราชการทหารกองประจำการที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

### 2.3 แนวความคิดและนโยบายด้านความมั่นคง

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติ ด้านการป้องกันประเทศ : สำนักงานสภาพความมั่นคงแห่งชาติ ได้จัดทำร่างนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2550 – 2558) โดยกำหนดผลประโยชน์ของชาติ วัตถุประสงค์ของชาติและนโยบายความมั่นคงแห่งชาติด้านการป้องกันประเทศไว้ ดังนี้

2.3.1 ผลประโยชน์ของชาติผลประโยชน์สูงสุดของชาติถาวรและระยะยาวที่ทุกประเทศต้องธำรงรักษาไว้คือ อธิปไตย บูรณภาพแห่งดินแดนเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรีของชาติผลประโยชน์เฉพาะหน้าและระยะปานกลางที่สำคัญของชาติคือ ความมั่นคงเข้มแข็งของสังคมไทยชุมชนท้องถิ่น และคนไทยคนในชาติทุกกลุ่มมีประสิทธิเสรีภาพ ได้รับผลประโยชน์ความสุขอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม มีความมั่นคงสงบเรียบร้อยในสังคม รวมทั้งมีบทบาทและความสัมพันธ์ที่ดีในประชาคมระหว่างประเทศ

#### 2.3.2 วัตถุประสงค์ของชาติ

2.3.2.1 เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้สังคมไทย คนไทย ชุมชนและท้องถิ่นให้คนในชาติได้รับความเป็นธรรม สามารถฝ่าฟันวิกฤติและเผชิญสถานการณ์กระทบความมั่นคงรอบด้าน

2.3.2.2 เพื่อดำรงอยู่ในระบบเศรษฐกิจสังคมโลก ประเทศมหาอำนาจ ภูมิภาคเพื่อนบ้านอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี เพิ่มพูนพันธมิตร ป้องกันผลกระทบทางลบจากระบบเศรษฐกิจเสรีและกระแสโลกาภิวัตน์

2.3.2.3 เพื่อดำรงรักษาอธิปไตย บูรณภาพแห่งดินแดน รักษาความมั่นคงสงบเรียบร้อยบริเวณชายแดน และเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรีของชาติ

#### 2.3.3 นโยบายความมั่นคงแห่งชาติด้านป้องกันประเทศชาติ พ.ศ. 2550 – 2558

2.3.3.1 ให้กองทัพมีบทบาทเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของประชาชนในพื้นที่ชายแดนเพื่อเป็นภูมิคุ้มกันป้องกันต่าง ๆ รวมทั้งแสวงหาทางสร้างสภาวะแวดล้อมที่สงบสันติและพัฒนาในพื้นที่ชายแดนของประเทศเพื่อนบ้าน

2.3.3.2 พัฒนาศักยภาพของชาติในการป้องกันประเทศ ด้วยการผลักดันกำลังจากทุกฝ่ายทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศชาติ

2.3.3.3 ให้นำศักยภาพของกองทัพในยามปกติ เข้ามาช่วยเสริมสร้างความสามัคคีของคนในชาติและพัฒนาประเทศ รวมทั้งการดำเนินภารกิจของกองทัพในการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้การสงคราม

2.3.3.4 จัดเตรียมและพัฒนากองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ โดยมีโครงสร้างกองทัพที่เหมาะสมมีความต่อเนื่อง ทันสมัย มีความพร้อมและมีขีดความสามารถที่จะทำการรบได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆระดับของสถานการณ์ที่กระทบต่อผลประโยชน์

2.3.3.5 ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของความร่วมมือทางทหาร และความเข้าใจอันดี กองทัพของประเทศเพื่อนบ้านและกลุ่มอาเซียนอย่างใกล้ชิด ในทุกระดับบนพื้นฐานของการรักษาผลประโยชน์ร่วมกันโดยสอดคล้องกับนโยบายต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนภารกิจในการรักษาสันติภาพในภูมิภาคและของโลกภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติ

2.3.3.6 ส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการจัดทำ ทดสอบและพัฒนาแผนเตรียมความพร้อมเพื่อเผชิญภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้น รวมทั้งให้มีการประสานและสนธิทรัพยากรของหน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชนและประชาชนเพื่อให้มีขีดความสามารถเผชิญกับภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.4 นโยบายความมั่นคงรัฐ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายความมั่นคงแห่งรัฐ โดยมั่นที่จะรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการพัฒนากระบวนการป้องกันประเทศให้มีขีดความสามารถในการป้องกันตัวเอง และรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ เสริมสร้างความสมานฉันท์ของประชาชน เพื่อร่วมพัฒนาระบบป้องกันประเทศตามแนวทางการรักษาความมั่นคงสมบูรณ์แบบ รวมทั้งสนับสนุนภารกิจในการรักษาสันติภาพในภูมิภาคภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติพัฒนาความพร้อมของกองทัพ ทั้งในด้านโครงสร้างและระบบบริหารจัดการสนับสนุนบทบาทของกองทัพในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ การให้กองทัพมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเสียดิจิต ตลอดจนสนับสนุนให้กองทัพมีส่วนร่วมกับภาครัฐ ในการดูแลสุขภาพอนามัยการศึกษา และการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่กำลังพลและสมาชิกในครอบครัว ดังนี้

2.3.4.1 พัฒนาป้องกันประเทศ ให้มีขีดความสามารถในการป้องกันตนเองและรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ ให้มีขีดความสามารถในการป้องกันตนเองและรักษาผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยการเสริมสร้างความสมานฉันท์ของประชาชน เพื่อร่วมพัฒนาระบบการป้องกันประเทศ ตามแนวทางการรักษาความมั่นคงสมบูรณ์แบบ รวมทั้งสนับสนุนภารกิจในการรักษาสันติภาพในภูมิภาคภายใต้กรอบขององค์การสหประชาชาติ

2.3.4.2 พัฒนาความพร้อมของกองทัพ ตลอดจนปรับปรุงโครงสร้าง และระบบการบริหารจัดการของกระทรวงกลาโหมและกองทัพ ในการรักษาไว้ซึ่งอธิปไตยและผลประโยชน์ของประเทศ

2.3.4.3 สนับสนุนบทบาทของกองทัพ ในการพัฒนาประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชนให้แก่การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบสาธารณภัยและมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์และป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



2.3.4.4 สนับสนุนกองทัพ ในการให้ความร่วมมือกับส่วนราชการองค์กร และประชาชน เพื่อการแก้ไขปัญหาเสพติดให้บรรลุอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งให้การสนับสนุนการบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด

2.3.4.5 สนับสนุนให้กองทัพ มีส่วนร่วมกับภาครัฐ ในการดูแลสุขภาพอนามัย การศึกษาและการฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้แก่กำลังพลและสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทหารผ่านศึกและครอบครัวทหารผ่านศึก ซึ่งต้องพิการทุกข์พลภาพหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

เพื่อให้การบริหารประเทศเป็นไปตามนโยบายของรัฐดังกล่าวข้างต้น รัฐบาลได้ดำเนินการตามแนวทางเบญจวิถี ซึ่งได้ประมวลเอาแนวทางการของกระทรวงกลาโหมและกองทัพไทย ทั้งในยามปกติ และยามสงครามเข้าไว้ด้วยกัน และมีการดำเนินการเชื่อมโยงกันตั้งแต่ภายนอกประเทศอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยแนวทางหลัก 5 ประการ คือ การทูตทางทหาร การจัดระเบียบชายแดน การเตรียมความพร้อมรบ การปรับปรุงโครงการกองทัพและการปฏิวัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม โดยประสานแผนงานโครงการระหว่างส่วนราชการด้านความมั่นคงทั้งปวงเข้าด้วยกัน

## 2.4 ทหารกองประจำการ ในสมัยปัจจุบัน

### 2.4.1 บุคคลที่ต้องเข้ารับการคัดเลือกเป็นทหารกองประจำการ

2.4.1.1 ทหารกองเกิน ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ และยังไม่ถึง 30 ปีบริบูรณ์ เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างที่จะต้องเข้ารับราชการทหารกองประจำการ และเมื่อต้องเข้ารับกองประจำการจะต้องเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการมีกำหนด 2 ปี ส่วนผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษหรือเมื่อมีกรณีพิเศษ ให้รับราชการเป็นทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่สำหรับผู้ซึ่งมีคุณสมบัติพิเศษนั้นจะอ้างสิทธิดังกล่าวได้ ต่อเมื่อแสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือกหรือต่อหน่วยทหารที่ตนร้องขอเข้ารับราชการในวันร้องขอ

2.4.1.2 วันที่เริ่มเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ให้นับแต่วันขึ้นทะเบียนกองประจำการ ในกรณีที่ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการแล้ว แต่ยังขึ้นทะเบียนกองประจำการให้ไม่ได้ ในวันที่ทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจะขึ้นทะเบียนกองประจำการภายหลังเข้ารับราชการก็ได้และให้ถือว่าผู้นั้น ได้ขึ้นทะเบียนกองประจำการตั้งแต่วันที่เข้ารับราชการทหารประจำการ เมื่ออยู่ในกองประจำการจนครบกำหนดแล้วให้ปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 คือ กองหนุนชั้นที่ 1 เจ็ดปี กองหนุนชั้นที่ 2 สิบปี กองหนุนชั้นที่ 3 หกปี ตามลำดับขึ้นไปจนปลดพ้นราชการทหารประเภทที่ 1

2.4.1.3 บุคคล ซึ่งสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร มีลักษณะตามที่กำหนดในกระทรวงจะเข้ารับราชการทหารกองประจำการน้อยกว่า 2 ปี หรือให้ขึ้นทะเบียนกองประจำการและปลดเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 โดยไม่ต้องเข้ารับสิทธิดังกล่าวได้ ต่อเมื่อแสดงหลักฐานต่อคณะกรรมการตรวจเลือกในวันตรวจเลือกหรือต่อหน่วยทหารที่ตนร้องขอเข้ารับราชการในวันร้องขอ หรือต่อหน่วยที่ขึ้นทะเบียนกองประจำการแล้วแต่กรณี ส่วนที่จะให้อยู่ในกองหนุนชั้นใดและเป็นเวลาเท่าใดนั้น ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับการปลดทหารกองเกินที่ต้องรับราชการทหารกองประจำการ

2.4.1.4 สำหรับบุคคลที่รับการยกเว้น ไม่ต้องเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ คือ

2.4.1.4.1 พระภิกษุที่มีสมณศักดิ์ หรือ ที่เป็นเปรียญและนักบวชในพระพุทธศาสนาแห่งนิกายจีน หรือญวนที่มีสมณศักดิ์

2.4.1.4.2 คนพิการทุพพลภาพ ซึ่งไม่สามารถเป็นทหารได้

2.4.1.4.3 บุคคลซึ่งไม่มีคุณสมบัติที่จะเป็นทหารได้ เฉพาะบางท้องที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

2.4.2 สิทธิประโยชน์ที่ทหารกองประจำการได้รับระหว่างรับราชการสวัสดิการ ได้แก่ เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ได้รับการปกครอง ดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ที่กองทัพบกกำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ (กรมกำลังพลทหารบก. 2545: 9 – 12)

#### 2.4.2.1 ด้านสวัสดิการ

เงินเดือน ตามพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการและนักเรียนในสังกัดกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2554

- นายทหารสัญญาบัตร รับเงินเดือนระดับ น.1 – น.9
- นายทหารประทวน รับเงินเดือนระดับ ป.1 – ป.3
- พลอาสาสมัคร รับเงินเดือนระดับ พ.2
- ทหารกองประจำการ รับเงินเดือนระดับ พ.1
- นักเรียนทหาร รับเงินเดือนระดับ พ.1

คำสั่งกระทรวงกลาโหมที่ 918/2547 เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนของทหาร กองประจำการ

- ทหารกองประจำการปีที่ 1 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 3
- ทหารกองประจำการปีที่ 1 ผ่านหลักสูตรการฝึกทหารใหม่ รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 16

- ทหารกองประจำการปีที่ 1 ระหว่างการฝึกครุทหารใหม่หรือการฝึก ส.ต. กองประจำการ รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 17

- ทหารกองประจำการปีที่ 2 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 18
- ทหารกองประจำการทำหน้าที่ครุทหารใหม่ รับเงินเดือนระดับ พ.1

ชั้น 19

- ส.ต. กองประจำการ รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 20
- นักเรียนเตรียมทหารชั้นปีที่ 1 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 10
- นักเรียนเตรียมทหารชั้นปีที่ 2 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 11
- นักเรียนเตรียมทหารชั้นปีที่ 3 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 12
- นักเรียนนายสิบเหล่า ผท. ชั้นปีที่ 1 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 13

- นักเรียนนายสิบเหล่า ผท. ชั้นปีที่ 2 รับเงินเดือนระดับ พ.1 ชั้น 14

2.4.2.2 ด้านด้านเศรษฐกิจ โดยมอบเงินช่วยเหลือสิ่งอุปโภค บริโภคอื่นๆ ตามขีดความสามารถของหน่วย รวมทั้งดำเนินการจัดหาอาชีพ หรือสนับสนุนเข้าทำงานให้กับครอบครัวของทหารได้อีกทางหนึ่ง

2.4.2.3 ด้านการรักษาพยาบาล เนื่องจากครอบครัวของทหาร ไม่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการรักษายาบาล เหมือนข้าราชการดังนั้น กองทัพบกได้ให้ความช่วยเหลือ โดยมอบยาสามัญประจำบ้านหรือหากมีการเจ็บป่วยก็ให้เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลค่ายทหารต่างๆ โดยไม่เก็บค่ารักษายาบาล ทั้งนี้ให้หน่วยต้นสังกัดอาจจะดำเนินการโดยออกหนังสือรับรองและขอความอนุเคราะห์ไปยังสาธารณสุขอำเภอตามภูมิลำเนาของทหารกองประจำการ ให้ออกบัตรสงเคราะห์ผู้ป่วยที่มีรายได้น้อยจากกระทรวงสาธารณสุขเพื่อรับบริการรักษายาบาลจาก โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า แนวความคิดและนโยบายความมั่นคงแห่งชาติ คือ ความมั่นคงนโยบายความมั่นคงรัฐจะทำให้เห็นความสำคัญว่าจำเป็นต้องมีเพื่อการป้องกันประเทศและพัฒนาแล้วเพื่อให้สามารถดำรงชีพอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตให้เทียบเท่ากับสังคมภายนอก

### 3. ชั้นยศของทหารบก

กองทัพบกได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้จะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ ต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการ หรือไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวมตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วย การแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2550) ดังนั้น บุคคลผู้บรรจุแรกเริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งอนุศาสตราจารย์ทหารบก จะมีชั้นยศร้อยตรี และบรรจุในหน่วยทหารระดับกรมหรือจังหวัดทหารบก ซึ่งชั้นยศจะสอดคล้องกับจำนวนปีที่รับราชการ ดังนี้

ยศทหาร	ระยะเวลาที่รับราชการแต่ละชั้นยศ	จำนวนปีที่รับราชการรวม
ร้อยตรี	3 ปี	3 ปี
ร้อยโท	4 ปี	7 ปี
ร้อยเอก	4 ปี	11 ปี
พันตรี	3 ปี	14 ปี
พันโท	3 ปี	17 ปี
พันเอก	3 ปี	20 ปี

จากชั้นยศดังกล่าว มีผู้ศึกษาความคิดเห็นของบุคคลที่มีระดับชั้นและเวลาที่รับราชการต่างกัน ดังนี้

พร ภิเษก (2546: 121) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จากอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จำแนกตามชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาและมีระดับความพึงพอใจในงานต่างกัน รับรู้การมีประสิทธิผลโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกัน

ภาคภูมิ ทับทิมธณยุทธ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า ข้าราชการที่มีระดับชั้นต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความพึงพอใจของรายได้ และโอกาสด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

นิธิมา สมบูรณ์ทรัพย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของภาวะเศรษฐกิจถดถอยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับชั้นยศ การเก็บออมในครอบครัว และสวัสดิการที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต

#### 4. วิทยฐานะสายปรียัติธรรม

พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร. 2547: 72 – 74) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูพระที่มีวุฒิการศึกษาทางโลกและทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนแตกต่างกัน

พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร. 2554: 144) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของครูพระสอนศีลธรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ

พระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (2551: 164) ได้ศึกษาการดำเนินการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกบาลี จำแนกตามสถานภาพของอาจารย์ ได้แก่ อายุ วิทยฐานะทางโลก

วิทยฐานะทางธรรม ประสบการณ์ในการสอน และการจัดชั้นที่สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติการดำเนินการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกบาลีแตกต่างกัน

พระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551: 84) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกบาลี พบว่า ด้านประสบการณ์การสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเผยแผ่ศาสนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระมหาภักตฤชาภัค อิมพันธ์ุเบน (2551: 88) ได้ศึกษาผลกระทบของนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการจัดการศึกษาพระปรียัติธรรมแผนกบาลี โดยสอบถามผู้บริหาร ครู และนักเรียนพระปรียัติธรรมแผนกบาลี จำแนกตามอายุ พรรษา ประสบการณ์ วิทยฐานะทางโลก และวิทยฐานะทางธรรม พบว่า มีความคิดเห็นเห็นแตกต่างกัน

## 5. วิทยฐานะสายสามัญ

บุคคลผู้จะเข้ารับราชการในตำแหน่งอนุศาสตราจารย์ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหาร และการให้ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2555 อย่างครบถ้วน ส่วนด้านวิทยฐานะเฉพาะกลุ่มจะต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต จากสภาการศึกษา มหาวิทยาลัย ปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิตจากมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และต้องมีคุณวุฒิเปรียญธรรม 4 ประโยคขึ้นไป หรือปริญญา หรือประกาศนียบัตรเปรียญธรรมเก้าประโยค ตามหลักสูตรพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและแผนกบาลีสนาทิมหาลวง และยังคงเคยเป็นผู้อุปสมบทเป็น พระภิกษุในพระพุทธศาสนา (กรมยศศึกษาทหารบก. 2538: 96) ดังนั้น วิทยฐานะจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พร ภิเชก (2546: 120) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก จากอาจารย์ในโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของ กองทัพบก จำแนกตามชั้นยศ ระดับการศึกษา และอายุราชการ พบว่า มีความแตกต่างกัน

ภาคภูมิ ทับทิมรัตนยุทธ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่างกัน

อรุณวรรณ นาคทองดี (2549: 92 – 93) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างกัน

ปภาดา ตันตราภักดิ์กุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานต่างกัน มีความเห็นต่างกัน

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: 52) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรายได้ ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอื้ออารี ท่วมเสน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศ ในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่า ระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของข้าราชการครูแตกต่างกัน

## 6. เวลาที่รับราชการ

อนุศาสตราจารย์ที่มีเวลารับราชการมากขึ้น ได้รับการเลื่อนยศให้สูงขึ้น จะต้องปรับย้าย ไปรับราชการในหน่วยทหารที่มีอัตราการจัดที่ใหญ่ขึ้นในกองทัพบก ตามลำดับ ดังนี้

ยศทหาร	จำนวนปีที่รับราชการรวม	ระดับหน่วยที่รับราชการ
ร้อยตรี	3 ปี	กรม จังหวัดทหารบก
ร้อยโท	7 ปี	กรม จังหวัดทหารบก
ร้อยเอก	11 ปี	กรม จังหวัดทหารบก
พันตรี	14 ปี	มณฑลทหารบก ศูนย์การศึกษา ทบ.
พันโท	17 ปี	กองพล กองบัญชาการช่วยรบ หัวหน้าแผนกในกอง อนุศาสนาจารย์
พันเอก	20 ปี	กองอนุศาสนาจารย์ กองทัพบก โรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า และหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในหน่วยแต่ละระดับ จะมีความแตกต่างกัน เช่น อนุศาสนาจารย์กองทัพบก มีหน้าที่เสนอความคิดเห็นต่อแม่ทัพภาคและฝ่ายอำนวยการ ในกิจการเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ และจริยธรรมของทหาร ช่วยเหลือแม่ทัพและฝ่ายอำนวยการในการนำเอาหน้าที่พลเมืองดีและธรรมจรรยา มาใช้ให้สอดคล้องกับชีวิตในกรมกองทหาร กำกับดูแลและประสานในเรื่องเจ้าหน้าที่ และการฝึกของอนุศาสนาจารย์ที่มาประจำในกองทัพบก รวมทั้งการแนะนำระเบียบวิธีการอบรมให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ติดต่อประสานงานกับหน่วยเหนือและหน่วยรองตลอดจนองค์การศาสนาทั่วไป เพื่อส่งเสริมศาสนาและศีลธรรมในกองทัพ และประสานพิธีกรรมทางศาสนาในกองทัพบก

อนุศาสนาจารย์กองพลมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาและกองพล และฝ่ายอำนวยการ ในกิจการต่างๆ ทั้งสิ้นที่เกี่ยวกับศาสนา ศีลธรรม ขวัญ ช่วยเหลือผู้บัญชาการกองพล และฝ่ายอำนวยการ ในการปลูกฝังศีลธรรมวัฒนธรรมแก่ทหาร กำกับดูแลและประสานในเรื่องการฝึกฝนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับอนุศาสนาจารย์ที่มาปฏิบัติงานในกองพล ติดต่อประสานงานกับหน่วยหรือองค์การทางศาสนาอื่นๆ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมศีลธรรมวัฒนธรรมอันดีงามแก่ทหาร และอำนวยการศาสนพิธีในกองพล ติดต่อประสานงานกับกองบัญชาการหน่วยเหนือ หน่วยข้างเคียง และกับอนุศาสนาจารย์ภายในหน่วย ตลอดจนต่างกองทัพ อำนวยการด้านขวัญ กำลังใจ และศาสนพิธี แก่นักโทษ เพลี่ยงศึก พลเรือนที่ถูกกักกัน และบุคคลพลัดถิ่น

อนุศาสนาจารย์มณฑลทหารบกและจังหวัดทหารบก มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ผู้บังคับบัญชา และฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับกิจการอนุศาสนาจารย์ อำนวยการ กำกับการ และปฏิบัติในเรื่องพิธีกรรมทางศาสนาให้ทหารมีขวัญดีอยู่เสมอ ปฏิบัติงานตามระเบียบแบบธรรมเนียมที่สายวิทนาการ กำหนด และปฏิบัติงานทางธุรการที่เกี่ยวข้อง

อนุศาสนาจารย์กรม จะมีหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมตรวจตราในเรื่องเกี่ยวกับการบำรุงขวัญ และกำลังใจแก่ทหาร อำนวยการทางศาสนพิธีของหน่วย อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร ติดต่อญาติที่ถึงแก่กรรม ตลอดจนเรื่องเกี่ยวกับขวัญของญาติทหาร ประสานงานทาง

ศาสนาของหน่วย ตรวจตรา ประสานงานในเรื่องการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร ปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานด้านอนุศาสนาจารย์

ซึ่งเมื่อกล่าวโดยสรุป หน้าที่ของอนุศาสนาจารย์แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. หน้าที่ภายในกองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก จะเกี่ยวข้องกับการอำนวยการในฐานะหน่วยกำกับดูแลสายวิทยาการอนุศาสนาจารย์ทหารบกทั่วประเทศ

2. หน้าที่อนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยระดับมณฑลทหารบกขึ้นไปจนถึงระดับกองทัพภาค จะแยกเป็น 2 ส่วน คือ เป็นฝ่ายอำนวยการ และปฏิบัติการ

3. หน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ระดับกรมจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการอย่างเดียว

เมื่ออนุศาสนาจารย์มีเวลารับราชการมากขึ้น อาจส่งผลทำให้ภาระหน้าที่ด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยเรื่องระยะเวลาที่รับราชการกับประสิทธิภาพการทำงานไว้ ดังนี้

ปภาดา ตันตรงค์กุล (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามสถานภาพระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และหน่วยงานต่างกัน มีความเห็นต่างกัน

คมสันต์ วัฒนบารมี (2546: 52) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ โดยจำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เอื้ออารี ท่วมเสน (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา พบว่าระดับการปฏิบัติตามความคิดเห็นของข้าราชการครูแตกต่างกัน

## การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก

### 1. ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน เป็นการทำงานที่มีปัจจัยหลายประการเป็นองค์ประกอบที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับทั้งกับเนื้อหาที่ทำและสภาพแวดล้อมต่างๆ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546: 647) ให้ความหมายการปฏิบัติงานว่าหมายถึง การดำเนินการไปตามแบบแผนเพื่อให้เกิดความชำนาญ

พจนานุกรม The American Heritage Dictionary of English Language (สุกัญญา สังข์เจริญ. 2548: 13) ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน (Work Performance) ว่า หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแสดงออกในหน้าที่บางสิ่งๆ ที่กระทำได้สำเร็จ คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ execute, accomplish, achieve, effect, fulfill

พจนานุกรมฉบับ เอ.ยู.เอ (Longman Dictionary of American English, A.U.A. Edition) ให้ความหมายของ Performance ว่า คือ การปฏิบัติที่มุ่งให้เกิดผลของงาน (The Action of Doing or Carrying out A Piece of Work)

นันทิยา ชุมช่วย (2542: 17) ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน (Performance) ว่า หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแสดงออกในหน้าที่บางสิ่งๆ ที่กระทำได้สำเร็จ

วรรณภรณ์ เดิมประยูร (2544: 11) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานหมายถึง ระบบการทำงานของบุคคลและรวมถึงการประเมินความสามารถเพื่อพัฒนาบุคคลในอนาคต

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่มุ่งกระทำให้สำเร็จและเกิดผลของงาน ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะ อื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานเดียวกัน ผลที่ได้นำไปวางแผนในการพัฒนาบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานต่อไป

## 2. การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล

### ความหมายการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล

การปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหารถือว่า ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีความสำคัญอย่างยิ่ง และต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะเช่น ความรู้ ความกล้าหาญ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม โดยได้ดำเนินการตามแผนงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปลูกฝังให้กำลังพลทุกระดับ มุ่งไปสู่อุดมการณ์ทหารของ กองทัพบก คือ การเป็นทหารที่ดีที่สุดในการอุทิศตน เพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประชาชน ด้วยการแสดงออก

อำนาจ อนันตชัย (2543: 48) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยม และ อุดมการณ์ทหาร ก็คือ “การปลูกฝังให้กับกำลังพลที่ดีที่สุดใน การปลูกฝังความจงรักภักดี ความยึดมั่นในเกียรติยศและศักดิ์ศรีของทหารมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และมีความเสียสละ

วิทย์ วิศทเวทย์ (2544: 2) ได้กล่าว การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์เป็นสิ่งหรือสภาวะ ที่มีค่าที่สุด ดีที่สุด น่าฟังปรารถนาที่สุด เป็นจุดหมายปลายทาง กิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง เป็นเป้าหมาย ที่น่าฟังบรรลุมากกว่าเป้าหมายอื่นๆ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2548: 379) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยม และ อุดมการณ์นั้นเป็นคตินิยม แบบอย่าง แนวโน้มหรือวิธีการคิดของกลุ่มคนซึ่งมีความแกร่งและความยืนนาน มากกว่าคตินิยม

ปัญญา พัฒนารี (2549: 33) ได้กล่าวว่าการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ เป็นลักษณะ ผสมทั้งหมดของความเชื่อ (beliefs) เจตคติ (attitudes) และความคิดหลัก (concepts) มีอิทธิพลเป็น ตัวชักนำและกำหนดทิศทางของความคิดของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งใช้กับคณะบุคคลที่เป็นสมาชิก ของสังคมเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน เช่น อยู่ในพรรคการเมืองเดียวกัน จะยึดอุดมการณ์เดียวกัน



หาญ ขจรเวช (2549: 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ จึงหมายถึง จินตนาการ ที่ถือว่า เป็นมาตรฐานแห่งความดีงาม และความจริง ซึ่งถือว่า เป็นเป้าหมายแห่งชีวิตอันสูงส่งที่จูงใจ ให้มนุษย์พยายามบรรลุถึงความหมายของการพัฒนาตนเอง

ชาญวิทย์ ชำนาญเวช (2550: 1) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยม และอุดมการณ์ทหารว่า อุดมการณ์ คือ “จินตนาการ ที่ถือว่า เป็นมาตรฐานแห่งความดีงาม และความจริง ซึ่งถือว่า เป็นเป้าหมายแห่งชีวิตอันสูงส่งที่จูงใจให้มนุษย์พยายาม มุ่งมั่นที่จะทำ หรือบรรลุถึง”

สำเร็จ ศรีทราย (2550: 1) ได้ให้ความหมายการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยม และอุดมการณ์ทหารว่า อุดมการณ์ คือ “จินตนาการ ที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่งความดีงามและความจริง ซึ่งถือว่า เป็นเป้าหมายแห่งชีวิตอันสูงส่งที่จูงใจให้มนุษย์พยายาม มุ่งมั่นที่จะทำหรือบรรลุถึง” เป็นพลังอำนาจที่ทำให้เกิดความกลมเกลียว เป็นปีกแผ่นและจิตสำนึกร่วมในสังคม กองทัพเป็นสถาบันสำคัญหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังอุดมการณ์ โดยเป็นการปลูกฝังให้ยึดถือในหลักการ ทศนคติ ความเชื่อค่านิยม หรือทฤษฎีบางอย่าง ซึ่งเป็นวิถีปฏิบัติที่สืบทอดกันมาในสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์เป็นการสร้างให้ทหารมีอุดมการณ์ จิตวิญญาณและความเชื่อ จะสามารถช่วยลดปัญหาต่างๆ ดังนั้นอุดมการณ์ทหารจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเป็นทหารอาชีพ การมีอุดมการณ์ทหารที่ฝังแน่นจะเป็นแนวทางให้ทหารเกิดความสำนึกในหน้าที่ ยึดมั่นในผลสำเร็จของภารกิจ เป็นหลักประกันได้ว่า ผู้ที่มีอุดมการณ์ทหารที่ฝังแน่นและกล้าแกร่ง จะนำผลดีมาสู่กองทัพและประเทศชาติได้อย่างไม่มีข้อกังขา

#### **ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล**

“อุดมการณ์” หรือ “อุดมคติอันสูงส่งที่จูงใจมนุษย์ให้พยายามบรรลุถึง” และให้ความหมายของคำว่า “อุดมคติ” ให้หมายถึง จินตนาการถือว่า เป็นมาตรฐานแห่งความดี ความงามและความจริงทางใดทางหนึ่งที่มีมนุษย์ถือว่า เป็นเป้าหมายแห่งชีวิตตน ”อุดมการณ์ทางศาสนาหรือลัทธิ ก็ถือว่าเป็นระบบความเชื่อประเภทหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะพิเศษความเชื่อนั้นได้รับการยอมรับร่วมกันจากกลุ่มชนในสังคม จะต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของชุมชน จะต้องเป็นหลักการที่โน้มน้าวคนหันเข้าหา และอาศัยเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติและดำเนินชีวิตอย่างสม่ำเสมอ และความเชื่อ นั้น จะต้องมีส่วนช่วยในการยึดเหนี่ยวคนในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน หรือช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้คนนำมาใช้เป็นข้ออ้างในการทำกิจการต่างๆ ได้ ดังนั้น การปลูกฝังและการเสริมสร้างอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก กองทัพบก มีเจตนารมณ์ ที่จะให้กำลังพลกองทัพบกทุกคน ได้รับการปลูกฝังอุดมการณ์เป็นพื้นฐานความรู้ที่อยู่ในจิตใจ นับตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาเป็นสมาชิกใหม่ในกองทัพบกและเมื่อรับราชการแล้ว ก็ควร จะได้รับการเสริมสร้าง เพื่อดำรงรักษาอุดมการณ์กำลังพล ให้มั่นคงในจิตใจ อันจะเป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของแต่ละคน โนมเียงไปสู่ความดีงามยิ่งๆ ขึ้นไป

ชาญวิทย์ ชำนาญเวช (2550: 2) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ทหารไว้ว่า การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ทหารของข้าราชการกองทัพบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุถึงเป้าหมายในการให้กำลังพลสังกัด ทบ. ทุกคนเป็นผู้มีอุดมการณ์

ทหารอย่างเป็นทางการได้กำหนดนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารขึ้น โดยได้มีการกำหนดกรอบแนวคิด

1. สร้างและพัฒนากำลังพลทุกระดับให้เป็นผู้มีอุดมการณ์ทหาร เป้าหมายสูงสุด คือ เป็นผู้มี ความจงรักภักดี ยึดมั่นในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหาร รับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความเสียสละ
  2. ปรับปรุงสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตประจำวันของกำลังพล
  3. สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับกำลังพลให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข
- มี 2 มาตรการ คือ มาตรการหลัก เป็นการดำเนินการในด้านการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร โดยตรงด้วยวิธีต่างๆ กับกำลังพล และมาตรการเสริม เป็นการดำเนินการด้านการพัฒนาการรักษาขวัญ ด้านการรักษาวินัย และด้านการพัฒนาคุณธรรม

สำเร็จ ศรีหรัย (2550: 1) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยม และอุดมการณ์ทหารไว้ว่า เป็นการพัฒนาอุดมการณ์ทหารจะต้องกระทำตั้งแต่บุคคลพลเรือนเข้ามาเป็นทหารอย่างต่อเนื่องไปตลอดชีวิตการรับราชการทหาร ในกลุ่มบุคคลที่เข้ามาใหม่จะต้องมีการปลูกฝัง ค่านิยมพื้นฐานการเป็นทหารเช่น ความรักชาติ ความเข้มแข็งอดทน ความมีวินัยและการเชื่อฟังคำสั่ง เป็นต้น แล้วจึงค่อยๆ พัฒนาค่านิยมทหารในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อยๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้สำนึกทางจริยธรรม เข้ามาร่วมด้วย ในขั้นต้นของชีวิตทหารต้องมีการปลูกฝังอุดมการณ์อย่างเข้มข้น และเมื่อรับราชการ แล้วก็ให้มีการตอกย้ำอยู่เป็นระยะ ดังนั้นอุดมการณ์เป็นเรื่องของเป้าหมายอันสูงส่งในทางดีที่คนกลุ่มหนึ่ง เชื่อและต้องการทำให้บรรลุผล เพื่อให้กำลังพลในกองทัพภักดิ์ถึงอุดมการณ์อันสูงส่งในการเป็นทหาร ที่ดีนั้นประกอบไปด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความดี ซึ่งเป็นกรอบใหญ่ในเป้าหมายของอุดมการณ์ ความดีที่จำเป็นต้องใช้ วิจารณ์ญาณหรือไตร่ตรองด้วยเหตุและผลแล้ว จึงกระทำนั้นกำหนดให้เป็นเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรม ส่วนความดีที่มีผู้เขียนกำหนดไว้แล้ว กำหนดให้เป็นเรื่องของจรรยาบรรณและศีลธรรม
2. ค่านิยมทหาร เป็นทิศทางการยึดถือหรือการปฏิบัติตามสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น คำว่า ค่านิยมในคู่มืออุดมการณ์ทหารเล่มนี้แบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ระดับ คือ ค่านิยมพื้นฐานการเป็นทหาร ค่านิยมทหารชั้นกลาง และค่านิยมทหารชั้นสูง ซึ่งระดับของค่านิยมดังกล่าวจะค่อยๆ ทำให้ทหารยกระดับความมื่ออุดมการณ์เพิ่มมากขึ้นเข้าไปใกล้อุดมการณ์ทหารที่ฝังแน่น
3. ผู้นำกับการพัฒนาอุดมการณ์ทหาร
4. อุดมการณ์ทหาร
5. กระบวนการในการปลูกฝังอุดมการณ์ทหาร

สำเร็จ ศรีหรัย (2550: 1) ได้ให้ความสำคัญของการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ทหารไว้ 2 ตอน ดังนี้

1. การปลูกฝังในโอกาสแรก
  - 1.1 บุคคลที่ต้องได้รับการปลูกฝัง ได้แก่ กำลังพลกองทัพทุกคนที่แรกเริ่ม จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกองทัพภักดิ์ ประกอบด้วย

1.1.1 ประเภทนายทหารสัญญาบัตร คือ 1) นักเรียนนายร้อย 2) นักเรียนแพทย์ทหาร 3) นักเรียนพยาบาลกองทัพบก 4) นักเรียนวิชาทหารชั้นปีที่ 4 5) นักเรียนหลักสูตรข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นสัญญาบัตร 6) นายทหารใหม่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่างประเทศ 7) นายทหารประทวนที่ได้รับการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร 8) นายทหารประทวนคุณวุฒิปริญญาตรี ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นนายทหารสัญญาบัตร และ 9) บุคคลอื่นนอกจาก 8 ข้อข้างต้น ที่เป็นนายทหารสัญญาบัตรใหม่

1.1.2 ประเภทนายทหารประทวน คือ 1) นักเรียนนายสิบทุกเหล่า 2) นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 3) นักเรียนผู้ช่วยพยาบาลกองทัพบก 4) นักเรียนดุริยางค์ทหารบก 5) นักศึกษาหลักสูตรข้าราชการกลาโหมพลเรือนชั้นประทวนใหม่ และ 6) บุคคลอื่น นอกจากข้อ 4 ข้อข้างต้นที่เป็นนายทหารประทวนใหม่

1.1.3 ประเภทพลทหารและลูกจ้าง คือ 1) พลทหารกองประจำการ 2) พลอาสาสมัคร 3) อาสาสมัครทหารพราน 4) ลูกจ้างประจำ 5) ลูกจ้างชั่วคราว และ 6) บุคคลอื่นนอกจาก 4 ข้อข้างต้น ที่เป็นประเภทต่ำกว่านายทหาร

## 1.2 ความรับผิดชอบในการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก

1.2.1 สถาบันการศึกษาของกองทัพบกและหน่วยที่รับผิดชอบในการศึกษาอบรมกำลังพลตามข้อ 1 ดังนี้ 1) โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า 2) วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก 3) วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก กรมแพทย์ทหารบก 4) กรมการรักษาดินแดน 5) โรงเรียนดุริยางค์ทหารบก 6) หน่วยรับการบรรจุตั้งแต่ระดับกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป และ 7) กรมยุทธศึกษาทหารบก ในฐานะหน่วยรับผิดชอบในการกำกับดูแลงานด้านการศึกษาของกองทัพบก และงานด้านอนุศาสนาจารย์

1.2.2 ให้กรมยุทธศึกษาทหารบก อำนาจการ และกำกับดูแล การอบรมปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก ในนามกองทัพบก

1.3 วิธีการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก หน่วยรับผิดชอบตามข้อ 2 อาจกระทำอย่างไร ดังต่อไปนี้

1.3.1 พิจารณาเพิ่มวิชาอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบกเข้าในหลักสูตรเดิม ในอัตราส่วนของเวลาที่เหมาะสม

1.3.2 จัดให้มีการอบรมหรือการสัมมนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจและความซาบซึ้งในอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก

1.3.3 จัดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อวัดผลและเพิ่มความรู้สำหรับผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจยังไม่ถึงระดับที่เหมาะสม

## 2. การเสริมสร้างในโอกาสต่อไป

2.1 บุคคลที่ต้องได้รับการเสริมสร้าง ได้แก่ กำลังพลทุกคน หลังจากเข้ามารับราชการแล้วในโอกาสอันสมควร เพื่อที่จะได้ไม่หลงลืม หรือเลอะเลือนอันจะเป็นเครื่องช่วยประดับประดา ส่งเสริมให้ทุกคนมีเครื่อง ยึดเหนี่ยวในจิตใจ อันจะช่วยให้การประกอบกิจการงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## 2.2 ความรับผิดชอบในการเสริมสร้างอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก

2.2.1 โรงเรียนเหล่า หรือโรงเรียนสายวิทยาการ ทูกระดับของกำลังพลที่เข้ารับการศึกษา

2.2.2 สถาบันการศึกษาของกองทัพบกที่สูงกว่าระดับโรงเรียนเหล่า

2.2.3 ผู้บังคับหน่วย ตั้งแต่ผู้บังคับกองพัน หรือเทียบเท่าขึ้นไป

2.2.4 กำลังพลทุกนาย

## 2.3 วิธีการเสริมสร้างอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก

2.3.1 จัดให้มีวิชาอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก ในหลักสูตรตามแนวทางรับราชการตามความเหมาะสม

2.3.2 ในโอกาสที่มีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนฐานะเลื่อนตำแหน่ง หรือการสอบอื่นใดของทางราชการ ให้ผู้บังคับหน่วยพิจารณาแทรกวิชาอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก ไว้ด้วยทุกครั้ง

2.3.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องจัดให้มีการอบรมเป็นครั้งคราว

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ทหาร คือรู้และเข้าใจเรื่องอุดมการณ์ทหารที่สามารถปฏิบัติงานในการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล มีส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร มีการจัดอบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหารเรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหารและความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน มีการจัดอบรมกำลังพลเรื่องค่านิยมอุดมการณ์และมาตรฐานกำลังพลกองทัพบก มีการจัดอบรมเรื่องความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และความเสียสละ และการจัดอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติบุคคลสำคัญของชาติ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในการปลูกฝังอุดมการณ์ทหารให้กับกำลังพล และนำไปบรรยายเรื่อง การปฏิบัติตามคำปฏิญาณต่อธงชัยเฉลิมพล เรื่องอุดมการณ์ทหาร ความจงรักภักดี และความสามัคคี ในหน่วยทหารที่ไม่มีอนุศาสนาจารย์ประจำและเรื่องอุดมการณ์ความรักชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีการจัดการบรรยายผ่านเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว และมีการเสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลต่อผู้บังคับบัญชา

## 3. การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร

ความหมายของการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้ทรงมีพระราชดำรัส พระราชทานคุณธรรม 4 ประการ ให้แก่ประชาชนชาวไทย เนื่องในพระราชพิธีสมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี เมื่อพุทธศักราช 2525 ความว่า “การรักษาอิสริยาภและความเป็นไทยให้ดำรงมั่นคงยืนยาวไป ถือเป็นกรณียกย่องอันสำคัญสูงสุด นอกจากการบริหารประเทศที่ฉลาด สามารถ และสุจริตเป็นธรรมแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนทั้งประเทศด้วย คือ ประชาชนแต่ละคนจะต้องขวนขวาย สร้างสรรค์ประโยชน์และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันสมควรแก่ฐานะของตน คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติประการ ประการแรก คือ การรักษาความ สัจความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่ง

ที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติ อยู่ในความสัตย์ความดีนั้น ประการที่สาม คือ การอดทนอดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียประโยชน์ ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝัง และบำรุงให้ เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วกันแล้วจะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์

คำว่า คุณธรรม มีผู้ให้ความหมายต่างๆ กัน ในทหระณะของผู้ทรงคุณวุฒิในประเทศไทย และผู้ทรงคุณวุฒิต่างประเทศ ได้ให้ความหมายต่างๆ กัน ดังนี้

คำว่า “คุณธรรม” นี้เป็นคำที่คนส่วนใหญ่จะกล่าวควบคู่กันเสมอ จนทำให้เข้าใจผิดว่า คำทั้งสอง มีความหมายอย่างเดียวกัน หรือความหมายเหมือนกัน แท้จริงคำว่า “คุณธรรม” กับคำว่า “จริยธรรม” เป็นคำที่แยกกันเป็น 2 คำ และมีความหมายแตกต่างกัน คำว่า “คุณ” แปลว่า ความดี เป็นคำที่มีความหมายเป็นนามธรรม ดังนั้น จึงควรที่ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของคำสองคำนี้ ให้ถ่องแท้ก่อน มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ดังนี้

กมล ทองธรรมชาติ (2545: 80) ให้ความหมายของคุณธรรมว่า “ธรรม หรือหลักความประพฤติ ที่เป็นคุณประโยชน์ต่อผู้ยึดถือ และปฏิบัติตาม”

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์ (2544: 7) ได้อธิบายว่า “คุณธรรมเป็นลักษณะความรู้สึกรู้จักคิดทางจิตใจ การปลูกฝังคุณธรรมลงในจิตใจของมนุษย์ จะต้องใช้เวลาในการฝึกหัด อบรมสั่งสอนทั้งในทางตรง และทางอ้อม เป็นอันมาก สม่่าเสมอและยาวนานไม่สามารถจะวัดได้แน่นอนว่า ใครมี คุณธรรมในจิตใจมาก หรือน้อยเพียงไร”

ประภาศรี สีหอำไพ (2545: 18) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือ “หลักธรรมที่สร้างความรู้สึกรู้จักคิดชอบชั่วดีในทางศีลธรรม มีคุณงามความดีภายในจิตใจอยู่ในขั้นสมบูรณ์จนเต็มเปี่ยมไปด้วยความสุข ความยินดี” ซึ่งสอดคล้องกับคณาจารย์ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2546: 9) ได้อธิบายว่า คุณธรรม หมายถึง “พฤติกรรมที่ดี ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความยุติธรรม ความรักเด็ก และรักเพื่อนมนุษย์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เป็นต้น

พนัส หันนาคินทร์ (2549: 28) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรุ่งเรืองเกษมสุขในสังคมการที่จะให้เป็นเช่นนั้นได้ผู้ปฏิบัติต้องรู้จักว่าสิ่งใดผิด ดังนั้นการปฏิบัติทางกายต้องสอดคล้องกับความรู้สึกรู้จักทางจิตด้วย

เรณู เย็นใจ (2549: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักแห่งความประพฤติ หรือแนวทางการประพฤติที่กำหนดให้บุคคลปฏิบัติตาม โดยนำประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจในสภาพ และความเป็นไปของสิ่งทั้งหลาย หรือการรู้กฎธรรมชาติไปใช้ในทางที่เป็นประโยชน์ เป็นการแนะนำให้ประพฤติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ตนเองและสังคมสงบสุข

สงวน กำเลิศทอง (2542: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ อันพึงปฏิบัติของบุคคล โดยมีค่านิยมทางศีลธรรมและคุณธรรมที่สังคมยอมรับเป็นปทัสสถานในการวัด

เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาแล้วทำให้สังคมยอมรับและให้การสนับสนุน และตัวผู้กระทำก็เกิดความพอใจในการกระทำของตนเองด้วย

ปราชญา กล้าผจญ และ อัมพรศรี ปลอดเปลี่ยว (ม.ป.ป.: 256) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง หลักความประพฤติ หลักการดำเนินชีวิต หรือหลักการครองชีวิต เป็นหลักคำสอนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่ดึงามนำไปสู่ความสันติสุขปัญหา อยู่อย่างอิสระไร้ทุกข์

บงกช มงคลชัย (2540: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่สังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดึงามนำนิยมนิยมชมชอบ และต้องการปลูกฝังให้มีอยู่ในตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สังคมได้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

พงษ์นรินทร์ นัมคณิศรณ (2540: 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง การกระทำทั้งกาย วาจา และใจที่ดึงาม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2541: 122) ที่ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง “คุณงามความดีของบุคคลที่กระทำไปด้วยความสำนึกในจิตใจที่มุ่งจะทำความดี” กล่าวโดยสรุปว่าคุณธรรม หมายถึง ความดึงามที่เกิดขึ้นในจิตใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น ความรับผิดชอบ ความขยัน ความเสียสละ จริยธรรม หมายถึง หลักการประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี และคุณธรรมเป็นสิ่งที่ปัจเจกบุคคลในฐานะสัตว์สังคมควรมีหรือต้องมี คือ มีคุณธรรมความดีทั้งกาย วาจา ใจ และนำไปปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม โดยมีค่านิยมจากสังคม คือ สังคมยอมรับให้การสนับสนุนนิยมนิยมชมชอบ คุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นหลักการครองชีวิต ดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม ทั้งนี้ก็เพื่อความสงบสุข ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมชาติหรือแม้แต่สังคมโลก

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร คือ การประพฤติปฏิบัติที่ดึงามทั้งทางกาย วาจา และใจ รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสงบสุขต่อตนเองและสังคมโดยรวม และจริยธรรมเป็นแนวการประพฤติปฏิบัติที่ดึงาม ทั้งทางกาย ทางวาจาและทางใจ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคมทุกโอกาสและทุกสถานการณ์ เพื่อให้เกิดความสุขในการดำเนินชีวิต

### **ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร**

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมไทยในหลายปีที่ผ่านมาด้านเศรษฐกิจ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม ตลอดจนการรับวัฒนธรรมของตะวันตก ทำให้มีผลกระทบต่อ การปลูกฝังจริยธรรมแก่นักเรียน ละเลยต่อการปฏิบัติด้านศีลธรรมอันดึงาม และก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่น ๆ ขึ้นอีกมากมาย บุคคลทุกฝ่ายในสังคมต่างให้ความสนใจพยายามหาทางแก้ไขเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2546: 9) ได้กล่าว การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร สรุปความว่า คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมมาปฏิบัติมีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่ เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุผล ประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้สละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

คุณธรรมทั้ง 4 ประการนี้ หากแต่ละคนพยายามนำมาประพฤติปฏิบัติและเผยแพร่โดยทั่วกัน แล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขร่มเย็นและมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนา ให้มั่นคงก้าวหน้าต่อไป ได้ดังประสงค์

อำนาจ อนันตชัย (2543: 50) ได้กล่าวว่า “การพัฒนาคุณธรรม” หมายถึง สภาพคุณงาม ความดีทางความประพฤติและจิตใจ เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จ โดยหวังประโยชน์ส่วนตน เป็นคุณธรรม ประการหนึ่ง คำว่า คุณ ภาษาบาลี แปลว่า ประเภท ชนิด ธรรม หมายถึง หลักความจริง หลักการใน การปฏิบัติ ดังนั้นอาจอธิบายได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมที่แยกเป็นรายละเอียดแต่ละประเภท เช่น เมตตา กรุณา เสียสละ ซื่อสัตย์ อดทน ฯลฯ สิ่งเหล่านี้หากผู้ใดประพฤติปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ก็จะเป็น สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจของผู้คน และอีก ความหมายหนึ่ง คือ สภาพคุณงาม ความดี คุณธรรมเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน สามารถตีความได้หลายมุมมอง แต่คุณธรรมของสมาชิก ประชาสังคมนั้น ควรมีอย่างน้อย 4 อย่างด้วยกัน คือ สัจจะ – จริงจัง ในการยึดมั่นหลักการ กฎเกณฑ์ ที่ถูกต้องดีงาม (เป้าหมายของ “ประชาสังคม” ในกลุ่มตน)

1. ทมะ – ควบคุมตนเองไม่ให้ผิดสัจจะ
2. ขันติ – อดทน (ต่อความเห็นที่แตกต่างของสมาชิกอื่น กลุ่มอื่น)
3. จาคะ – เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (ไม่คำนึงถึงความต้องการกลุ่มตนอย่างเดียว)

นอกจากคำสอนในพระพุทธศาสนาแล้ว ศาสนาอื่นๆ ก็อธิบายถึง “คุณธรรม” ไว้อย่างน่าสนใจ เช่น คำกล่าว ในศาสนาคริสต์ก็มีว่า “เราจะบรรลุคุณธรรมได้ก็ต่อเมื่อเราบริจาคสิ่งที่เรารัก” คัมภีร์อัล-กุรอาน ให้ความหมาย ง่าย ๆ ของคำว่า “คุณธรรม” ว่าเป็นสภาพแห่งความดีงาม ความสุขุม และสันติสุข

นิพนธ์ คันธเสวี (2549: 5) อธิบายว่า ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหารแก่นักเรียนว่า การสอนจริยธรรมควรเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของการศึกษาทุกแห่ง ควรจัดให้มีทั้งในโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน การศึกษาควรจัดเป็นกระบวนการ ซึ่งคลุมถึงการเลือก ค่านิยม การปลูกฝังค่านิยมที่ต้องการในสังคมด้วย การศึกษา ยังเป็นการพัฒนาให้นักเรียนมีทั้งความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนา ประเทศโดยทั่วไป จะประกอบด้วยการพัฒนาพื้นฐาน 3 อย่าง คือ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ

ประภาศรี สีหอำไพ (2545: 18) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม นั้น มีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีลักษณะเป็นพลเมืองดี เช่น ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตา กรุณา ความขยัน ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความซื่อสัตย์ ฯลฯ สถานศึกษา

ทุกแห่ง จึงเห็นความสำคัญของการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้นักเรียนของชาติ ซึ่งจะเป็นผู้ใหญ่ใน วันหน้า มีความประพฤติดีปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ในสังคม และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป โรงเรียนจึงต้องจัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับนักเรียน เพื่อสนองตอบแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 และพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ซึ่งกำหนดให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย จิตสำนึกความเป็นไทย มีวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ประหยัด และมีความกตัญญู ดังเช่น

ขำเลียง วุฒิจันทร์ (2544: 7) ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร โดยกำหนดจุดหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาคุณธรรม เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เห็นคุณค่าของตนเอง มีวินัยในตนเอง ปฏิบัติตนตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
2. มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รักการอ่าน รักการเขียนและรักการค้นคว้า
3. มีความรู้อันเป็นสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ มีทักษะและศักยภาพในการจัดการ การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี ปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์
4. มีทักษะและกระบวนการ โดยเฉพาะทางคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ทักษะ การคิด การสร้างปัญหาและทักษะในการดำเนินชีวิต ได้แก่
  - 4.1 รักการออกกำลังกาย ดูแลตนเองให้มีสุขภาพและบุคลิกที่ดี
  - 4.2 มีประสิทธิภาพในการผลิตและบริโภค มีค่านิยมเป็นผู้ผลิตมากกว่าเป็นผู้บริโภค
  - 4.3 เข้าใจในประวัติศาสตร์ของชาติ ภูมิใจในความเป็นไทย เป็นพลเมืองดี ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
  - 4.4 มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภาษาไทย ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาไทย ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม
  - 4.5 รักประเทศชาติและท้องถิ่น มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่งที่ดีงามให้สังคม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีความรู้คู่คุณธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในวิถีชีวิตได้อย่างมีความสุข เกิดประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวม และเป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาไทยมาโดยตลอด โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งความเจริญทางเทคโนโลยี การสื่อสารที่สามารถสื่อสารกันได้ทั่วโลกภายในเวลาอันสั้น ส่งผลให้ประชาชนและเยาวชนเกิดการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ศิลปะวัฒนธรรม รูปแบบการดำรงชีวิตของเพื่อนร่วมโลก และถือเป็นตัวแบบในการดำรงชีวิตของตนโดยขาดการวิเคราะห์ถึงความเป็นมาและเหตุผลที่แท้จริงอย่างถูกต้อง ซึ่งปรากฏอยู่ทั่วไปในสังคมปัจจุบัน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในที่สุด สภาพดังกล่าวเป็นสัญญาณที่กระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาทุกระดับ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาเยาวชนให้เป็นคนดีควบคู่ไปกับการเป็นคนเก่งมากยิ่งขึ้น ดังจะเห็นได้



จากมาตรฐานด้านผลผลิตทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน มีความสามารถ และทักษะเชิงกระบวนการในการดำรงชีวิต มีทักษะกระบวนการทำงาน มีความสามารถในการจัดการ มีเจตคติ มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ มีสุขภาพพลานามัยและบุคลิกภาพที่ดี

พนัส หันนาคินทร์ (2546: 97 – 98) ยังได้เสนอวิธีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร เยาวชนของชาติมีแนวโน้มว่า จะบรรลุเป้าหมายที่ต้องการแน่นอน

1. สร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นต่อจริยธรรม หรือค่านิยมที่ต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การชี้ให้เห็นประโยชน์และคุณค่าของสมบัตินั้นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตัวของครูที่จะต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียน

2. ให้ความรู้ว่าจริยธรรมและค่านิยมเหล่านั้นหมายความว่าอย่างไร มีวิธีการปฏิบัติอย่างไรบ้างและมีขอบเขตเพียงใด

3. ให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมและค่านิยมนั้นๆ และมีการติดตามการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องทั้งในและนอกโรงเรียน

เสฐียรพงษ์ วรรณปก (2544: 54) กล่าวว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร ที่ี้อาจทำได้ 2 แนวทาง คือ

1. โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี ที่อำนวยความสะดวกปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง เริ่มตั้งแต่สิ่งแวดล้อมภายในครอบครัวและโรงเรียน ตลอดไปจนถึงสถาบันทางสังคมอื่นๆ วิธีนี้เรียกว่าวิธีการแห่งศรัทธา เพราะสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเด็กนั้นจะมีอิทธิพลต่อเด็กมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กเล็ก เด็กในวัยนี้จะดูดซึมค่านิยมที่ต้องการปลูกฝังเอง ที่สำคัญผู้ใหญ่ต้องการปลูกฝัง ค่านิยมชนิดไหนอย่างไร และจำเป็นต้องประพฤติตัวให้เป็นตัวอย่างด้วย มิใช่แบบ “จงทำตามที่ครูพูด แต่อย่าทำตามที่ครูทำ” นอกจากจะไม่เกิดอะไรแล้วยังสร้างทัศนคติต่อต้านให้เกิดสงสัยในเรื่องอื่นๆ อีกด้วย ความล้มเหลวในการสอนจริยธรรมในสังคมไทยทุกวันนี้ ก็เพราะผู้สอนไม่ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กนั่นเอง มองในมุมกว้างผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังค่านิยมแก่เด็กและเยาวชนในชาติก็คือรัฐบาล เพราะรัฐบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมแก่ประชาชน รัฐบาลต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยความสะดวกพัฒนาค่านิยมที่ดี เช่น ล้มเลิกการมอมเมาประชาชนด้วยอบายมุขต่างๆ ให้หมดสิ้น และกวดขันการแพร่ภาพ แพร่ ขอบความที่ขัดต่อศีลธรรมจรรยาทางด้านสื่อมวลชนต่างๆ ด้วย ถ้าหากทำไม่ได้แม้สถาบันครอบครัวและโรงเรียน จะพยายามปลูกฝังอบรมเด็กได้ดียังไง ก็จะไม่เป็นผลในระยะยาว เพราะสภาพแวดล้อมในสังคมไม่สอดคล้องต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2. โดยการสร้างสำนึกที่ดีให้แก่เด็ก หมายถึง การให้เด็กรู้จักคิดให้ถูกวิธี ให้ใช้สติปัญญาพิจารณาจนรู้ซึ่งถึงคุณค่าด้วยตนเอง วิธีนี้เรียกว่า โยนิโสมนสิการ หรือวิธีแห่งปัญญา ธรรมชาติของเด็กมักอยากรู้อยากเห็นอยู่แล้ว ผู้ที่แนะนำเด็กส่วนมากไม่เคยแนะนำชี้แจงในแง่ให้เกิดปัญญา มักจะแนะนำในแง่เร้าความอยากมากกว่า เช่น อันนี้สวยกว่า อันนี้น่าซื้อมากกว่า เป็นต้น การแนะนำในแง่เร้าความอยากก็จะทำให้อยากอยู่เรื่อยไป ในระยะยาวก็จะสร้างค่านิยมด้านชอบบริโภคมากกว่าผลิต อันนี้ การซื้อควรจะเน้นการซื้อแนะนำมากกว่าซื้อนำ คือ เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้สติปัญญาพิจารณาเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าคอยบงการ หรือยึดยึดความคิดสำเร็จรูปของผู้ใหญ่ให้แก่เด็ก

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540: 1 – 6) ได้ศึกษา ค้นคว้า วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ช่วยสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กและเยาวชนให้มีความเก่ง ความดี และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความรู้สึก นึกคิด โดยเน้นจริยธรรมที่สำคัญเพื่อหาแนวทางในการปลูกฝังค่านิยมและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับเยาวชนและสังคมไทย โดยมุ่งเน้นให้เยาวชนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ประการ คือ ความเข้าใจใฝ่รู้และสร้างสรรค์ ความมีน้ำใจ ความมีวินัย ความเป็นไทย และการบริโภคด้วยปัญญาในวิถีชีวิตไทย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2544: 79 – 81) มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้กล่าวว่า “การศึกษา” หมายความว่ากระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้...(3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

มาตรา 24 การจัดการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการดังต่อไปนี้ (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา...

มาตรา 28 วรรคสอง สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการ และวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2545 – 2549) แผนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและมีจิตสำนึกแห่งความเป็นไทย เป้าหมาย

1. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัยและมีจิตสำนึกความเป็นไทย

2. นักเรียนที่มีความสามารถด้านศิลปะวัฒนธรรม ดนตรีและนาฏศิลป์ ได้แสดงความสามารถและได้รับการสนับสนุน โรงเรียนมีการบูรณาการการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในกระบวนการเรียนการสอน

#### แนวทางดำเนินการสอน

1. ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกความเป็นไทย
2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถทางศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ของไทย
3. ส่งเสริมให้โรงเรียนมีการบูรณาการการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมใน

กระบวนการเรียนการสอน

สำเร็จ ศรีหราช (2550: 1) ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหารเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคคล พัฒนาของบุคคลทุกด้าน ทางร่างกาย สติปัญญา สังคม อารมณ์ การศึกษาและจริยธรรมล้วนแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน การพัฒนาจริยธรรมก็เช่นเดียวกัน การพัฒนาการทางด้านอื่นๆ ของมนุษย์ กล่าวคือ การพัฒนาด้านนี้จำเป็นที่จะต้องได้รับการเตรียมการอย่างเป็นระบบอย่างดี ดูแลรักษาและส่งเสริมให้เกิดขึ้นอย่างมั่นคงและต่อเนื่องอย่างถาวร ด้วยการพัฒนาจริยธรรมนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ไม่อาจแยกออกได้จากการพัฒนาชีวิตทั้งหมดของบุคคลให้เกิดความสมบูรณ์ในตัวบุคคลทั้งปัญญา ในการพัฒนาความดีความงามตลอดชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร คือ การจัดอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร การจัดที่บูชาประจำหน่วย การประสานงานหรืออำนวยความสะดวกให้มีที่บูชาประจำหน่วยรอง การจัดให้กำลังพลได้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ จัดปฏิบัติธรรมในหน่วยหรือนำกำลังพลไปปฏิบัติธรรมที่วัด หรือนำกำลังพลไปร่วมกิจกรรมที่วัด มีการให้คำแนะนำแก่กำลังพลที่มีปัญหาด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับอนุศาสนาจารย์ท่านอื่น การจัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังพลได้ทำบุญ การตักเตือนกำลังพลที่ประพฤติผิดศีลธรรม วัฒนธรรม และแบบธรรมเนียมทหาร ทุกครั้งที่พบเห็น มีการนิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม มีการเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนาศีลธรรม และวัฒนธรรมทหาร การประสานงานกับฝ่ายอำนาจการและฝ่ายกิจการพิเศษด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร การจัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมอื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือวารสาร แผ่นภาพและเสียง และการรายงานผลการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร

#### 4. การปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล

##### ความหมายการปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล

คำว่าขวัญและกำลังใจ มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า Morale ซึ่งตามพจนานุกรมอังกฤษ – ไทย A Concise English – Thai Dictionary (2543: 779) ได้ความหมายของ Morale ว่า หมายถึง ขวัญกำลังใจ โดยคำทั้งสองนี้ พจนานุกรมไทยฉบับอธิบาย 2 ภาษา ได้ให้คำจำกัดความว่า ขวัญ หมายถึง กำลังใจ ในการต่อสู้ ส่วนกำลังใจ หมายถึง ขวัญ ความฮึกเหิม ผู้วิจัยสรุปว่า คำทั้งสองมีความหมายใกล้เคียงกัน และขอให้ใช้คำว่ากำลังใจ แทนคำว่า Morale ในงานวิจัยนี้

พรรณราย ทรัพย์ประภา (2543: 87) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลในแนวทางเดียวกันว่า คำว่า “ขวัญกำลังใจ” เป็นคำที่ใช้กับประชาชนทั่วไปรวมถึงทหารในเวลาสงคราม ซึ่งมี “ขวัญ” หรือ “เสียขวัญ” เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อผลของสงคราม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545: 128) ได้ให้ความหมายของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลว่าสภาพจิตใจที่แสดงแก่ในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความกล้า ความมั่นใจ ซึ่งในทางตรงข้ามก็อาจแสดงออกมาในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวง และการขาดความเชื่อมั่น

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2545: 143) ได้กล่าวถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล คือสภาพจิตใจที่เกี่ยวข้องความคิด ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆ โดยแสดงออกเป็น ความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและรับผิดชอบ เพื่อให้สภาวะการณ์หรืองานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

อุทัย หิรัญโต (2546: 161) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล คือ สภาวะของจิตใจและอารมณ์ ซึ่งกระทบต่อความตั้งใจในการทำงาน ผลกระทบนั้นจะมีต่อบุคคลและวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามนัยความหมายของขวัญกำลังใจสามารถแบ่งพิจารณาได้ 2 ประการคือ ขวัญกำลังใจของบุคคลแต่ละคน (Individual morale) และขวัญกำลังใจของหมู่คณะ (Group morale) ขวัญกำลังใจทั้งสองนี้แยกไม่ออก หากที่ใดมีขวัญกำลังใจของหมู่คณะสูงที่นั้นขวัญกำลังใจของแต่ละบุคคลก็สูงด้วย แต่หากที่ใดขวัญกำลังใจของหมู่คณะต่ำขวัญกำลังใจของแต่ละบุคคลก็ต่ำด้วย

วัฒนา สุตรสุวรรณ (2546: 237) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญ หมายถึง ลักษณะอาการทัศนคติ อารมณ์ หรือแรงผลักดันของบุคคลต่างๆ ในกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน ที่จะใช้พลังกายพลังสมองทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานมากยิ่งขึ้น

เลย์ตัน (วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2536: 239; อ้างอิงจาก Dr Leighton) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล หมายถึง ความสามารถของกลุ่มบุคคลที่จะดึงสมาชิกของกลุ่มให้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างเหนียวแน่นและพร้อมเพรียงกันอย่างคงเส้นคงวา เพื่อให้งานก้าวไปข้างหน้าได้เรื่อยๆ

นิวเนอร์ (วัฒนา สุตรสุวรรณ. 2546: 239; อ้างอิงจาก Dr. Neuner) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจหรือมีความสุขและมีความสุขเพลิดเพลิน

วิจิตร อาวะกุล (2546: 200) ให้คำนิยามไว้ว่า การปฏิบัติงานการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล หมายถึง การสร้างความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างไม่ลดละ ทั้งนี้เพื่อจะให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กลุ่มได้วางไว้

ธงชัย สันติวงษ์ (2547: 8) ให้คำจำกัดความไว้ว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล หมายถึง การสร้างสภาวะจิตใจ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดี ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ความภูมิใจในงานและการเสียสละต่อหน้าที่

สมพงษ์ เกษมสิน (2547: 341) ได้กล่าวถึงขวัญไว้ว่า ขวัญเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานก็คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและร่างกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เสถียร เหลืออร่าม (2549: 76 – 77) ได้กล่าวถึง ขวัญกำลังใจ หมายถึง การแสดงอาการทางจิตใจของคนต่อสิ่งที่ได้พบเห็นรอบๆ ตัว ซึ่งมีอิทธิพลในการทำงานของแต่ละคน จากความหมายของขวัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าขวัญนับเป็นสภาวะของจิตใจเป็นความรู้สึกทำที่หรือเจตคติที่มีอยู่ภายในจิตใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่อสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน

เกริก วยัคฆานนท์ (2549: 279) ได้กล่าวว่า “การสร้างขวัญและกำลังใจ” เป็นคำนิยมใช้ควบคู่กันเสมอ ทั้งนี้เพราะตามความหมายแล้ว คำทั้งสองคำมีความหมายใกล้เคียงกันมาก คนที่ขวัญสูงจึงอาจกล่าวได้ว่ามีกำลังใจสูงด้วยเช่นกัน แต่เมื่อศึกษาถึงความหมายที่แท้จริงของคำทั้งสองนี้แล้ว จะพบว่าคำว่า ขวัญมีนัยของความหมายที่กว้างและครอบคลุมมากกว่าคำว่ากำลังใจมาก บุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดี จะปฏิบัติงานในองค์การอย่างมีความสุข และมององค์การเสมือนบ้านของตนเองกล่าวกันว่า “พนักงานโดยทั่วไปมักไม่ไร้ความสามารถแต่มีขาดขวัญและกำลังใจมากกว่า ขวัญและกำลังใจจึงเปรียบเสมือนเส้นเลือดแดงที่คอยหล่อเลี้ยงองค์การให้สดชื่นอยู่เสมอ คนที่ขาดขวัญและกำลังใจ จะขาดความสุขในการทำงานและแสดงออกถึงความท้อแท้ หดหู่ในชีวิต”

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล คือ การสร้างขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะที่เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพราะเมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของหมู่คณะสูง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดที่ขวัญและกำลังใจของบุคคลและหมู่คณะต่ำผลงานก็จะต่ำไปด้วย

#### ความสำคัญของการปฏิบัติงานด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล

ขวัญกำลังใจ มีความสำคัญและมีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจ ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ในแนวทางคล้ายๆ กัน ดังนี้

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2544: 242) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลในการทำงานว่าในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ทุกคนร่วมกันทำงานอย่างมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทำงานด้วยความพึงพอใจ โดยแต่ละคนมุ่งมั่นถึงวัตถุประสงค์ของบริษัทอย่างแรงกล้าและพยายามที่จะธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและกันในสมาชิก โดยมีความมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานขององค์กรบรรลุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้ โดยองค์กรจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือ ผลผลิตขององค์กรจะสูงไปด้วย

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (อมร รักษาสัตย์; และ โสรัจ สุจริตกุล ผู้รวบรวมและจัดพิมพ์ 2545: 271 – 272) ได้ให้ความหมายสำคัญของขวัญไว้ว่า หมายถึง สถานะที่ทุกคนในกลุ่มทราบวัตถุประสงค์การทำงานของกลุ่มหรือของแต่ละคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เป็นวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความมั่นใจ

ที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามร่วมมือและพยายามต่อสู้กับอุปสรรคที่มาขัดขวางอย่างสุดความสามารถ รวมทั้งพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทางที่วางไว้

สมพงษ์ เกษมสิน (2546: 341 – 342) ได้ให้ความสำคัญการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สร้างความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน ให้ปฏิบัติอยู่ในกรอบของระเบียบวินัยและมีศีลธรรมอันดีงาม
4. สร้างความสามัคคีธรรมและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีอันสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ ในกิจการต่างๆ ขององค์การ
7. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่

สมพงษ์ เกษมสิน (2547: 341) ได้เสนอว่า ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจ พอจำแนกได้ดังนี้คือ

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์
2. ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน
3. ขวัญจะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์การเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่จะอยู่ในระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม (Group Effort)
5. ขวัญจะเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ
6. ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ
7. ขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางใจ และทำงานอยู่กับองค์การนานเท่านาน จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อุทัย หิรัญโต จึงสรุปว่า ขวัญมิใช่เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะบันดาลให้เกิดขึ้นหรือสร้างขึ้นได้ในเวลาอันรวดเร็วและดำรงอยู่ได้ตลอดไป หากแต่ขวัญของเจ้าหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาตลอดเวลาอันสืบเนื่องมาจากการวางแผนนโยบาย การกำหนดระเบียบการปฏิบัติงานที่ดี การปกครองบังคับบัญชาที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี และการจัดสวัสดิการที่ดีตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดขวัญที่ดี ได้แก่ บทบาทของผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของคน การจัดสภาพการทำงานที่ถูกต้องตามหลักอนามัย ระบบวัดผลความสำเร็จในการทำงาน โอกาสในการแสดงความคิดเห็น

และการยอมรับ การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ ลักษณะที่บ่งบอกถึงสภาพขวัญในการปฏิบัติงานว่าจะสูงหรือต่ำนั้น ย่อมสังเกตได้จากระดับความสม่ำเสมอของผลการปฏิบัติงาน สภาพการขาดงาน และการลาออก คำร้องทุกข์และบัตรสนเท่ห์ การวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นสิ่งเหล่านี้คือ ตัวบ่งชี้ถึงสภาพของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

อุทัย หิรัญโต (2548: 214) ได้กล่าวถึงคำนิยามของ “ขวัญ (morale)” ไว้ว่า มีหลายแง่มุมแตกต่างกันไป เช่น บางหน่วยงานถือว่าขวัญคือน้ำใจที่ผูกพันหมู่คณะและก่อให้เกิดความกระตือรือร้นและความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน เป็นต้น เพราะเมื่อบุคคลกรมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคลากรในหน่วยงานและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ก็ถือว่า ขวัญกำลังใจของบุคลากรของหน่วยงานมีมาก แต่ถ้าบุคลากรของหน่วยงานมีทัศนคติไม่ดีต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ประกอบกับมีความคับข้องใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็แสดงว่าบุคลากรของหน่วยงานดังกล่าวมีขวัญกำลังใจต่ำ สรุปได้ว่า ขวัญ หมายถึง ลักษณะอาการ ทัศนคติ หรืออารมณ์ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านบวก เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้า ความเชื่อมั่น รวมถึงความตั้งใจทุ่มเทพลังกายพลังสมองให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ หรือในด้านลบ เช่น ความเฉื่อยชา เฉยเมย หวาดระแวง ท้อแท้ หหมดหวัง ขาดความเชื่อมั่น รวมถึงไม่ตั้งใจทุ่มเทพลังกายพลังสมอง ให้แก่การปฏิบัติงาน พยายามที่จะดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดีงามระหว่างกันและกันในหมู่สมาชิก โดยมีความมุ่งหวังจะให้ภาระหน้าที่การงานของบริษัทบรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้มีขึ้นได้โดยบริษัทสร้างกำลังใจและขวัญในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งขวัญกำลังใจที่ดีเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงาน เนื่องจากขวัญกำลังใจที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือ ผลผลิตของบริษัทจะสูงไปด้วย

บุญมัน ธนาสุภวัฒน์ (2547: 142) ได้กล่าวว่า ความสำคัญการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลเป็นเรื่องที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล หน่วยงานหรือบริษัทใดก็ตาม ถ้าพนักงานเป็นผู้มีขวัญกำลังใจดี จะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้หน่วยงานหรือบริษัทนั้น ขวัญกำลังใจทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัท ทำให้คนมีวินัยปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจบริษัทดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่างๆ มีความเชื่อมั่นในบริษัทของตน ทำให้บริษัทมีความแข็งแกร่ง และสามารถฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ การบริหารงานบุคคลจึงต้องสร้างขวัญและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เพราะขวัญกำลังใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ผู้ที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญกำลังใจไม่ดีก็ทำให้ไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่

สนั่น อินทรประเสริฐ (2538: 3) ได้เสนอความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลถือเป็นสิ่งสำคัญมาก การบำรุงขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จึงนับว่าสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ เพราะว่าถ้าหากบุคคลมีขวัญและกำลังใจดีแล้ว การปฏิบัติงานก็มีชีวิตชีวา มีความหวัง มีความกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีเจตคติที่ดีต่องาน และเพื่อนร่วมงาน และมีความโกรธ ความก้าวร้าว หงุดหงิดน้อยมากแม้จะทำงานในภาวะที่มีกดดันสูง หรือภาวะที่ยากลำบากก็ตาม

อาร์มสตรอง (Armstrong. 1998: 29) ได้ให้ความสำคัญของการสร้างขวัญกำลังใจเป็นการแสดงออกของอารมณ์ ความรู้สึก และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรและงาน โดยถ้าขวัญกำลังใจสูง

จะทำให้พนักงานเกิดการยอมรับ มีการกระตือรือร้น ตั้งใจทำงาน มีการทำงานเป็นทีม แต่ถ้าขวัญกำลังใจต่ำ พนักงานจะไม่สามัคคี ไม่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นปัญหาต่อผู้บริหาร

สำเร็จ ศรีหรัย (2550: 11) ได้ให้ความสำคัญการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่ม เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร เกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาองค์กร และสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมา คือ ผลผลิตก็จะสูงไปด้วย อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล คือ การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพลด้านสิทธิกำลังพล การริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับกำลังพล การดูแลกำลังพลที่มีปัญหาด้านสภาพจิตใจ การประสานงานกับฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อพัฒนากำลังพลให้มีขวัญกำลังใจดี การให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล การดำเนินการประสานงานเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของกำลังพล การดำเนินการเรื่องการประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้นประทวน/สัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น การประสานการดำเนินการจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่ปฏิบัติธรรม การไปเยี่ยมพลอบขวัญทหารป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล การประสานงานกับสำนักพระราชวังเรื่อง การขอพระราชทานเพลิงศพ/ดินฝังศพ กำลังพลที่เสียชีวิต และการประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ธีระกุล สติรนาถ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาบทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมให้แก่นักเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมให้แก่นักเรียนโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความสนใจใฝ่รู้และสร้างสรรค์ ด้านความมีวินัย ด้านความเป็นไทย และด้านการบริโภคด้วยปัญญาในวิถีชีวิตไทย

2. บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรม ระหว่างครูชายกับครูหญิง ไม่แตกต่างกัน

3. บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรม ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีและสูงกว่า ไม่แตกต่างกัน

4. บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรม ระหว่างครูกลุ่มอายุต่ำกว่า 35 ปี 35 – 49 ปี และ 50 ปี และสูงกว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูกลุ่มอายุ



ต่ำกว่า 35 ปี มีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรม น้อยกว่าครู กลุ่มอายุ 35 – 49 ปี และ 50 ปี และสูงกว่า

5. บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมระหว่างครูที่มีประสบการณ์สอนในโรงเรียนคาทอลิกที่ต่ำกว่า 5 ปี 5 – 9 ปี และ 10 ปี และสูงกว่าไม่แตกต่างกัน

วรรณภา การิเวท (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า นักศึกษาที่มีเพศ ชั้นปี สาขาวิชาที่ศึกษา และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านอาชีพ และด้านส่วนตัวและสังคมของอาจารย์ที่ปรึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นพดล เทียนเพิ่มพูน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ และรูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณธรรมที่ควรปลูกฝังอยู่ในระดับสูงสุด คือ เป็นผู้มีสัจจะและความจริงใจ และระดับต่ำสุด คือ เป็นผู้มีระเบียบวินัย จริยธรรมที่ควรปลูกฝังอยู่ในระดับสูงสุด คือ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และระดับต่ำสุด คือ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่อยู่ในระดับสูงสุด คือ ครูอาจารย์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ และระดับต่ำสุด คือ การให้นักเรียนท่องจำ ชั้นปีที่ศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่เรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ส่วนอายุ ภูมิฐานะเดิม อาชีพบิดา อาชีพบิดา รายได้ครอบครัว และเหตุผลของการมาเป็นตำรวจ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่เรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเหตุผลของการมาเป็นตำรวจแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ชั้นปีที่ศึกษา ภูมิฐานะ อาชีพบิดา อาชีพมารดา และรายได้ครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิพัฒน์ เพียรศรีวิธรา (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิตรยนต์ จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานและปัจจัยจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จินดา ทับจีน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการสอน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสอนให้ผู้เรียนมีวินัยและจริยธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี มีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการสอนให้ผู้เรียนมีวินัยและจริยธรรมมากกว่าครูที่มี

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเตรียมการสอนและด้านการรู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการเตรียมการสอน และด้านการรู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี ส่วนพฤติกรรมการสอนของครูด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

โมฆิต ประพัฒน์ทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การอนุสนหาจารย์กองทัพอากาศเพื่อการพัฒนากองทัพอากาศ โดยระบุถึงบทบาทของอนุสนหาจารย์ไว้ 2 ประการ คือ

1. บทบาทที่เป็นจริงตัวอนุสนหาจารย์ต่างเห็นว่าบทบาทที่เป็นจริงขณะนี้ทำหน้าที่เป็นผู้อบรมศีลธรรมให้แก่ทหารทั้งหมด ด้วยการบรรยายในลักษณะของนามธรรม ซึ่งเข้าใจยากมาก ขณะเดียวกันการเป็นที่ปรึกษาผู้บังคับหน่วยทุกระดับชั้น มักจะไม่มีภาระงานใดมาก เนื่องจากเป็นเรื่องของงานธรรมดาเกี่ยวกับความรู้และความประพฤตินิสัยในสังคมปัจจุบันอยู่แบบตัวใครตัวมัน คนจึงละเลยในการคบค้าสมาคม ให้เกียรติซึ่งกันและกันดีกว่าต่างคนต่างแก่ง พิธีกรรมต่างๆ ที่เคยได้รับการไว้วางใจให้เป็นฝ่ายจัดการก็มีหนังสือหรือผู้สนใจทั่วไปเข้ามาทักทายจัดทำเอง ความสำคัญของอนุสนหาจารย์จึงลดลง ภารกิจที่ไปให้ความอบอุ่นใจแก่ทหารและครอบครัวทหารก็ลดลง เพราะแต่ละครอบครัวมีภารกิจอื่นที่จะปฏิบัติ บางครั้งการไปขายประกันชีวิต ขายเครื่องบินและใช้เป็นเหตุให้คุณค่าของอนุสนหาจารย์ลดค่าของตัวเองไปด้วย การสร้างฐานะของตนเองนั้นไม่พึ่งมาใช้กับกำลังพล เพราะการหากินพร้อมๆ ความเคารพศรัทธาทำลายซึ่งกันและกัน

สำหรับผู้บังคับหน่วยเห็นว่าบทบาทหน้าที่ปฏิบัติจริงนั้นควรมีความแม่นยำในพิธีกรรม มีหลักธรรมที่พอจะอบรมคนอื่นได้ ยุทธวิธีการอบรมที่มาใช้ต้องเป็นเรื่องของรูปธรรมมากกว่าเป็นเรื่องของนามธรรม ความใกล้ชิดกับกำลังพลผู้น้อยก็ห่างเหินมากความสัมพันธ์กับระดับหัวหน้าหน่วยก็มีช่องว่างของชั้นยศ

ดังนั้นบทบาทที่เป็นจริงของอนุสนหาจารย์จึงมีคุณค่าที่ลดน้อยในความสำคัญลงไปทุกขณะ

2. บทบาทที่คาดหวัง ตัวอนุสนหาจารย์คาดหวังว่าในอนาคตนั้นหวังว่าอนุสนหาจารย์จะสามารถเข้าไปในหัวใจของคน โดยอาศัยหลักธรรมที่มีความชัดเจนเป็นเครื่องมือ รวมทั้งจะมีส่วนใช้ความรู้เรื่องไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) มาใช้ในการแก้ปัญหาสังคมของกองทัพได้

สำหรับผู้บังคับหน่วยเห็นว่าบทบาทที่คาดหวังอนาคตอนุสนหาจารย์คงจะมีส่วนใช้หลักธรรมอบรมทหารใหม่ อันเป็นกำลังพลของกองทัพให้ได้รับการขัดเกลาเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน นอกจากนั้นการเข้าไปอบรมสั่งสอนทหารใหม่ที่ฝึกหนักเป็นการปลอบขวัญ และให้กำลังใจแก่ทหารใหม่ที่คิดถึงบ้าน การสอนหนังสือให้แก่ผู้ไม่รู้ให้รู้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นบทบาทที่ฝ่ายคุณกำลังพลอยากจะเป็นว่ามีส่วนเข้าไปพัฒนาตัวบุคคลให้มาเข้ากับระบบของกองทัพได้

เจนยุทธ์ ปาระกุล (2547: 33) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุสนหาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ระดับความพึงพอใจในปัจจุบัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ตลอดจนปัญหา และอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถานทั่วประเทศ และในสวนพัฒนาจิตใจ จำนวน 154 คน รวมถึงผู้บริหารระดับสูงของกรมราชทัณฑ์จำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า อนุศาสนาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ ด้านการอบรมศีลธรรมของชาติ ด้านการสอนธรรมศึกษาและด้านหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก ด้านการฝึกอบรมจิตภาวนาด้านการอบรมผู้ต้องขัง (ชาวคริสต์) ในวันสำคัญทางราชการและวันสำคัญทางศาสนา และด้านการอบรมผู้ต้องขัง (มุสลิม) ในวันสำคัญทางราชการและวันสำคัญทางศาสนาในระดับปานกลาง

อมรรัตน์ แขวงโสภา (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีอายุและสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการระดับผู้บริหารระดับสูงได้ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานว่า การสร้างขวัญกำลังใจและการปลูกจิตสำนึกที่ดีมีส่วนทำให้องค์กรพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาทำงาน ในองค์กรแตกต่างกัน มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

กิติมา ทรงประกอบ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบุคลิกห้วงค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานพยาบาลสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด

กุศล ธีถ้วน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนทัศนะของครูโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสภาพปัญหาการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านนิเทศและการสอน และด้านการบริหารตามลำดับ

พระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (จูแวน) (2551) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษา พระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของสำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผลรองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการบริหารหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ของสำนักเรียน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 การดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามความคิดเห็นของ อาจารย์สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีอายุ วิทยฐานะทางโลก วิทยฐานะทางธรรม ระดับชั้นที่สอน ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามความคิดเห็นของ อาจารย์สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและด้านการจัดการเรียนการสอนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระมหาวัชชัย รสเลิศ (2551) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลี ของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความสามารถ ปฏิบัติศาสนกิจ และด้านการเผยแผ่ศาสนาอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู พบว่า ครูส่วนมากมีพรรษามากกว่า 10 พรรษา และมี ประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 10 ปี

3. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก

4. ปัจจัยด้านชีวสังคมของครู คือ พรรษา และประสบการณ์การสอน ทั้ง 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสบการณ์ การสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านการเผยแผ่ศาสนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครูโดยรวมกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของครูด้านบุคลิกภาพ และด้านพฤติกรรมการสอนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

กวีภรณ์ วชิรรังสีมันต์ (Kaweeporn Wachirangsiman. 2011: บทคัดย่อ) ศึกษา พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความรู้สึกกำลังในงานที่ตนเองปฏิบัติ และโน้มเอียงไปทางความรู้สึกไม่พึงพอใจเล็กน้อย โดยลูกจ้างรู้สึกพึงพอใจในปัจจัยเกี่ยวกับงานเพียง ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยเพื่อนร่วมงานเท่านั้น และยังคงอยู่ในระดับน้อย ขณะเดียวกัน รู้สึกค่อนข้าง ไม่พึงพอใจกับปัจจัยสวัสดิการ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงว่า ลูกจ้างชั่วคราวประมาณกึ่งหนึ่ง ซึ่ง

เป็นเสียงส่วนใหญ่ รู้สึกกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งชั่วคราวต่อไปกับทางกระทรวงฯ หากได้รับการเสนอต่อสัญญาจ้าง

จันทร์ธา เลิศแก้วศรี (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາซีฟกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ พบว่า วิทยากรมีความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงานมากที่สุด

### งานวิจัยต่างประเทศ

โอสุเกะ (ยงยุทธ สิมพา. 2542; อ้างอิงจาก Osuke, 1991: Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในดาโกต้าตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้าน คือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ 2) องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ งานส่วนตัว การสอน ความรับผิดชอบในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาทางด้านอาชีพ ความมั่นคงในการทำงานที่ทำ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวสิทธิในการตัดสินใจ และสมรรถภาพทางด้านเทคนิค

เรย์มอนด์ (Raymond. 1997: Abstract) ได้ศึกษาการปลุกฝังจริยธรรมให้แก่ตำรวจในรัฐอิลลินอย พบว่า การอบรมตำรวจของทางรัฐแทบจะไม่ให้ความสำคัญกับการปลุกฝังจริยธรรม และวิธีการที่ใช้อยู่ก็ไม่เพียงพอที่จะเสริมสร้างจริยธรรมแก่ตำรวจ

สวีเว่น (Steven. 2002: Abstract) ได้ศึกษาการปลุกฝังจริยธรรมทำให้ตำรวจตระหนักถึงจริยธรรม พบว่า การอบรมจริยธรรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับการปลุกฝังพฤติกรรมด้านจริยธรรม และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการอบรมปลุกฝังจริยธรรมจะตระหนักถึงการกระทำที่ไม่มีจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน และจะต่อต้านเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการปลุกฝังจริยธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกจะมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้นั้น ต้องได้รับการอบรมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลที่มีความสำคัญในการที่จะผลักดันให้เกิดได้ก็คือผู้บังคับบัญชาของอนุศาสนาจารย์ ดังนั้น อนุศาสนาจารย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีบุคลิกลักษณะที่เหมาะสม มีความพึงพอใจในงานและมีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับภารกิจ และจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมของอนุศาสนาจารย์อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกในที่สุด

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ใน 3 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ทหารบกส่วนกลาง และอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยทั่วประเทศ จำแนกตามชั้นยศร้อยตรี ถึง พันเอก นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการ ถึงปีงบประมาณ 2555 จำนวน 135 นาย

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ทหารบกส่วนกลาง และอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยทั่วประเทศ นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการถึงปีงบประมาณ 2554 จำนวน 100 นาย จำแนกตามสัดส่วนของชั้นยศ และสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยวิธีการเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจำนวนอนุศาสนาจารย์ทหารบกทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยใช้ฐานข้อมูลจากแผนกกำลังพล กองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก แบ่งตามชั้นยศ วิทัญฐานะ สายสามัญ วิทัญฐานะ และอายุที่รับราชการ ได้อนุศาสนาจารย์ทั้งหมด 135 นาย จากหน่วยทหาร 121 หน่วย ทั่วประเทศ

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากอนุศาสนาจารย์ทั้งหมด 135 นาย โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างอนุศาสนาจารย์จำนวน 99 นาย

3. ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยตามชั้นยศ วิทัญฐานะ และอายุราชการ จำนวน 100 นาย โดยต้องใช้อุณาจารย์สำหรับทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) จำนวน 35 นาย

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ ระยะเวลาที่รับราชการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับคือ

- |           |                                      |
|-----------|--------------------------------------|
| 5 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติตลอดเวลาหรือเป็นประจำ |
| 4 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติสม่ำเสมอ              |
| 3 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง             |
| 2 หมายถึง | ระดับการปฏิบัติบางครั้ง              |
| 1 หมายถึง | ระดับการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง           |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางและขอบเขต ในการออกแบบสอบถามตามหัวข้อที่กำหนดและเลือกรูปแบบที่เหมาะสม ที่จะเก็บข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. สร้างข้อคำถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยของอนุศาสตราจารย์ทุกระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขปรับปรุงและให้คำแนะนำเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ระหว่าง 0.60 - 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับอนุศาสตราจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน มาตรวจหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการปฏิบัติงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 และได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล เท่ากับ 0.83 ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหารเท่ากับ 0.78 และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลเท่ากับ 0.87

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขอย่างสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือของอนุศาสตราจารย์ทหารบกทั้งหมด เพื่อตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับอนุศาสตราจารย์ที่ปฏิบัติงาน ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 16 ฉบับ และส่งแบบสอบถามอีกจำนวน 84 ฉบับทางไปรษณีย์ พร้อมจำหน่ายซองเปล่าติดแสตมป์ถึงตนเอง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับภายใน 30 วัน
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐาน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของอนุศาสตราจารย์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อ รายด้านและโดยรวมทุกด้าน และในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่า (T-Test Independent Samples Group) คือ ชั้นยศร้อยตรี ถึง ร้อยเอก วิชฐานะสายสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป วิชฐานะสายพระปริยัติธรรมตั้งแต่เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค กับตั้งแต่ เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค เวลาที่รับราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
2. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยการหาค่า IOC



3. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1970: 161)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยการใช้การทดสอบค่า (T-Test Independent Samples Group) คือ ชั้นยศร้อยตรี ถึง ร้อยเอก วิทยฐานะสายสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไปวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรมตั้งแต่เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค กับ ตั้งแต่เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค เวลาที่รับราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล การเสนอผลการวิจัย และการแปลความหมายจากข้อมูล ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน (t-test Independent Sample)
*	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของอนุศาสนาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ที่ทราบจากความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ที่ทราบจากความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของอนุศาสนาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นกรวิเคราะห์สถานภาพของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ วิทฐานะสายสามัญ วิทฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลารับราชการ โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ดังปรากฏใน ตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของอนุศาสนาจารย์ทหารบก จำแนกตามชั้นยศ วิทยฐานะสายสามัญ วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลารับราชการ

สถานภาพ	(n = 100)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ชั้นยศ</b>		
ร้อยตรี - ร้อยเอก	53	53.00
พันตรี ขึ้นไป	47	47.00
รวม	100	100.00
<b>2. วิทยฐานะสายสามัญ</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	7.00
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	93	93.00
รวม	100	100.00
<b>3. วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม</b>		
เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค	48	48.00
เปรียญธรรม 7- 9 ประโยค	52	52.00
รวม	100	100.00
<b>4. เวลาที่รับราชการ</b>		
น้อยกว่า 10 ปี	49	49.00
10 ปี ขึ้นไป	51	51.00
รวม	100	100.00

จากตาราง 1 พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกจากกลุ่มตัวอย่างชั้นยศร้อยตรี – ร้อยเอก มีจำนวน 53 นาย คิดเป็นร้อยละ 53.00 และชั้นยศพันตรี ขึ้นไป มีจำนวน 47 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.00 วิทยฐานะสายสามัญ พบว่าอนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 7 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.00 และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีจำนวน 93 นาย คิดเป็นร้อยละ 93.00 วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม พบว่าอนุศาสนาจารย์ที่มีการศึกษาระดับเปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค

มีจำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.00 และปริญญาธรรม 7 – 9 ประโยคมีจำนวน 52 นาย คิดเป็นร้อยละ 52.00 เวลาที่รับราชการ พบว่าอนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปีมีจำนวน 49 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.00 และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.00

## ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ทหารบก

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ เป็นการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกในกองทัพบก โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้าน และรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 2-5

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยรวม และรายด้าน

การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	3.60	.72	มาก
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร	4.07	.49	มาก
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	3.19	.68	ปานกลาง
รวม	3.62	.53	มาก

จากตาราง 2 แสดงว่าการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = .53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .49) ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .72) และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .68) ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้าน การปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (n=100)

ข้อที่	ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านรู้และเข้าใจเรื่องอุดมการณ์ทหารที่สามารถปฏิบัติงานในการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลได้	4.16	.84	มาก
2	ท่านมีส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร	2.41	1.49	น้อย
3	ท่านได้อบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหารเรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหารและความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน	4.41	.75	มาก
4	ท่านได้อบรมกำลังพลเรื่องค่านิยมอุดมการณ์และมาตรฐานกำลังพลกองทัพบก	4.00	.91	มาก
5	ท่านได้จัดการบรรยายผ่านเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว	3.06	1.43	ปานกลาง
6	ท่านได้อบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่และความเสียสละ	4.27	.91	มาก
7	ท่านได้บรรยายเรื่องการปฏิบัติตามคำปฏิญาณต่อธงชัยเฉลิมพล	3.72	.94	มาก
8	ท่านอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติบุคคลสำคัญของชาติ	3.93	1.01	มาก
9	ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปลูกฝังอุดมการณ์ทหารให้กับกำลังพล	3.72	1.01	มาก
10	ท่านไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ทหาร ความจงรักภักดี และความสามัคคี ในหน่วยทหารที่ไม่มีอนุศาสนาจารย์ประจำ	3.37	1.26	ปานกลาง
11	ท่านได้ไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ความรักชาติและปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	2.86	1.39	ปานกลาง
12	ท่านได้เสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลต่อผู้บังคับบัญชา	3.32	1.14	ปานกลาง
	รวม	3.60	.72	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้านการปลูกฝังค่านิยม และอุดมการณ์ให้กับกำลังพล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = .72) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหาร เรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหารและความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D.= .75) รองลงมาคือ อบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความเสียสละ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= .91) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= .91)



ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้าน  
การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหารโดยจำแนกเป็นรายชื่อ (n=100)

ข้อที่	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านได้อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร	4.56	.69	มากที่สุด
2	ท่านได้จัดที่บูชาประจำหน่วย	4.56	.67	มากที่สุด
3	ท่านประสานงานหรืออำนวยความสะดวกให้มีที่บูชาประจำหน่วยรอง	4.31	.76	มาก
4	ท่านได้จัดให้กำลังพลได้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ จัดปฏิบัติธรรม ในหน่วยหรือนำกำลังพลไปปฏิบัติธรรมที่วัด	4.00	.93	มาก
5	ท่านนำกำลังพลไปร่วมกิจกรรมที่วัด	4.15	.88	มาก
6	ท่านให้คำแนะนำแก่กำลังพลที่มีปัญหาด้านจิตใจ	3.71	.84	มาก
7	ท่านแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับอนุศาสนาจารย์ท่านอื่น	3.91	.87	มาก
8	ท่านได้จัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังพลได้ทำบุญ	4.18	.82	มาก
9	ท่านตักเตือนกำลังพลที่ประพฤติผิดศีลธรรม วัฒนธรรม และ แบบธรรมเนียมทหารทุกครั้งที่พบเห็น	3.83	.96	มาก
10	ท่านได้นิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม	4.22	.94	มาก
11	ท่านเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนาศีลธรรมและ วัฒนธรรมทหาร	3.82	.93	มาก
12	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนวยความสะดวกและฝ่ายกิจการพิเศษ ด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร	3.85	.89	มาก
13	ท่านได้จัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม อื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ วารสาร แผ่นภาพและเสียง	3.53	.90	มาก
14	ท่านได้รายงานผลการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร	4.40	.78	มาก
	รวม	4.07	.49	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = .49) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .69) รองลงมาคือ การจัดที่บูชาประจำหน่วย ( $\bar{X} = 4.56$ , S.D. = .67) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม อื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ วารสาร แผ่นภาพและเสียง ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = .90)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (n=100)

ข้อที่	ด้านการการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ท่านปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพลด้านสิทธิกำลังพล	3.83	1.06	มาก
2	ท่านได้ริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับกำลังพล	3.71	.87	มาก
3	ท่านได้ดูแลกำลังพลที่มีปัญหาด้านสภาพจิตใจ	3.55	.88	มาก
4	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อพัฒนากำลังใจให้มีขวัญกำลังใจดี	3.60	.93	มาก
5	ท่านให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล	3.53	.97	มาก
6	ท่านได้ดำเนินการประสานงานเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของกำลังพล	2.88	1.05	ปานกลาง
7	ท่านดำเนินการเรื่องการประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้นประทวนสัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น	3.84	1.19	มาก
8	ท่านประสานการดำเนินการจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่ปฏิบัติธรรม	3.46	.99	ปานกลาง
9	ท่านไปเยี่ยมพลรบขัญทหารป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล	2.89	1.15	ปานกลาง
10	ท่านประสานงานกับสำนักพระราชวังเรื่องการขอพระราชทานเพลิงศพ/ดินฝังศพ กำลังพลที่เสียชีวิต	2.68	1.29	ปานกลาง
11	ท่านประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	2.27	1.24	น้อย
12	ท่านประสานงานกับสภาภษาชาติไทยเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	2.09	1.17	น้อย
	รวม	3.19	.68	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ , S.D. = .68) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การดำเนินการเรื่องการประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้นประทวนสัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศ



สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 1.19) รองลงมาคือ การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพล ด้านสิทธิกำลังพล ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D. = 1.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประสานงานกับสมาคมกษัตริย์ไทย เรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต ( $\bar{X} = 2.09$ , S.D. = 1.17)

### ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์

ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ วิทยฐานะสายสามัญ วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลาที่รับราชการ ปรากฏผลตามตาราง 6 – 9

ตาราง 6 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ

การปฏิบัติงาน	ชั้นยศ				t
	ร้อยตรี – ร้อยเอก (n = 53)		พันตรี ขึ้นไป (n = 47)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	3.59	.74	3.62	.70	.188
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร	4.07	.49	4.08	.50	.161
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	3.12	.75	3.28	.59	1.190
รวม	3.59	.55	3.66	.50	.647

จากตาราง 6 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีชั้นยศ ร้อยตรี – ร้อยเอก และพันตรี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์  
จำแนกตามวิทยฐานะ สายสามัญ

การปฏิบัติงาน	วิทยฐานะสายสามัญ				t
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป		
	(n = 7)		(n = 93)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	3.79	.96	3.59	.71	.740
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมทหาร	3.69	.54	4.10	.48	2.144*
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	3.19	.92	3.19	.67	.015
รวม	3.56	.68	3.63	.52	.325

\*p < .05

จากตาราง 7 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของ  
อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิทยฐานะสายสามัญ โดยรวม พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทยฐานะ  
สายสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร  
อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทยฐานะสายสามัญที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็น  
ต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์  
จำแนกตามวิทยฐานะ สายพระปริยัติธรรม

การปฏิบัติงาน	วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม				t
	เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค (n = 48 )		เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค (n = 52 )		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
	1. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	3.55	.70	3.65	
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมทหาร	4.14	.49	4.01	.49	1.351
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	3.14	.73	3.25	.64	.826
รวม	3.61	.57	3.64	.49	.262

จากตาราง 8 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของ  
อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิทยฐานะ สายพระปริยัติธรรม โดยรวมและรายด้าน พบว่าอนุศาสนาจารย์  
ทหารบกที่มีวิทยฐานะ สายพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค และเปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค  
มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสตราจารย์  
จำแนกตามเวลาที่รับราชการ

การปฏิบัติงาน	เวลาที่รับราชการ				t
	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		
	(n = 49)		(n = 51)		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล	3.57	.72	3.63	.73	.397
2. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและ วัฒนธรรมทหาร	4.06	.50	4.09	.49	.301
3. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล	3.06	.73	3.33	.61	1.989*
รวม	3.56	.54	3.68	.52	1.124

\*p < .05

จากตาราง 9 แสดงว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของ  
อนุศาสตราจารย์ จำแนกตามเวลาที่รับราชการ โดยรวม พบว่า อนุศาสตราจารย์ทหารบกที่มีเวลาที่รับ  
ราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้าน  
การสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล อนุศาสตราจารย์ทหารบกที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี  
ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน คือ ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพลด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยจำแนกตามชั้นยศ วิทยฐานะ และเวลาที่รับราชการ

#### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. อนุศาสนาจารย์ชั้นยศต่างกัน การปฏิบัติงานต่างกัน
2. อนุศาสนาจารย์วิทยฐานะต่างกัน การปฏิบัติงานต่างกัน
3. อนุศาสนาจารย์ที่เวลารับราชการต่างกัน การปฏิบัติงานต่างกัน

#### กลุ่มประชากร

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ทหารบกจำแนกตามชั้นยศร้อยตรี ถึง พันเอก นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการถึงปีงบประมาณ 2555 จำนวน 135 นาย

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อนุศาสนาจารย์ทหารบกส่วนกลาง และอนุศาสนาจารย์ประจำหน่วยทั่วประเทศ นับจำนวนที่บรรจุเข้ารับราชการถึงปีงบประมาณ 2555 จำนวน 100 นาย จำแนกตามสัดส่วนของชั้นยศ และสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยวิธีการเทียบสัดส่วนจากประชากรทั้งหมด ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจำนวนอนุศาสนาจารย์ทหารบกทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน โดยใช้อ้างอิงข้อมูลจากแผนกกำลังพล กองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก แบ่งตามชั้นยศ วิทยฐานะ

สายสามัญ วิทยาลัย และอายุที่รับราชการ ได้อนุศาสตราจารย์ ทั้งหมด 135 นาย จากหน่วยทหาร 124 หน่วย ทั่วประเทศ

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากอนุศาสตราจารย์ทั้งหมด 135 นาย โดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างอนุศาสตราจารย์ จำนวน 99 นาย

3. ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยเฉลี่ยตามชั้นยศ วิทยาลัยและอายุราชการ จำนวน 100 นาย และใช้แบบสอบถามจากอนุศาสตราจารย์สำหรับทดลองใช้ (Try out) จำนวน 35 นาย

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยการจำแนกเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ อายุ ประสบการณ์ ระยะเวลาที่รับราชการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับคือ

- |   |         |                                      |
|---|---------|--------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติตลอดเวลาหรือเป็นประจำ |
| 4 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติสม่ำเสมอ              |
| 3 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง             |
| 2 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัติบางครั้ง              |
| 1 | หมายถึง | ระดับการปฏิบัตินานๆ ครั้ง            |

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย รายละเอียดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก ที่เป็นแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อกำหนดแนวทาง และขอบเขต ในการออกแบบสอบถามตามหัวข้อที่กำหนดและเลือกรูปแบบที่เหมาะสม ที่จะเก็บข้อมูลตามความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยครั้งนี้

2. สร้างข้อคำถาม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยของอนุศาสตราจารย์ทุกระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขปรับปรุงและให้คำแนะนำเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่า IOC พร้อมทั้งให้คำแนะนำ เพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ต่อผู้วิจัยประกอบ ด้วยบุคคลต่อไปนี้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับอนุศาสตราจารย์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มาตรวจหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach. 1970: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในการปฏิบัติงานทั้งฉบับ เท่ากับ 0.82 และได้ค่าความเชื่อมั่นด้านการปลูก ฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลเท่ากับ 0.83 ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหารเท่ากับ 0.78 และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลเท่ากับ 0.87 แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขอย่างสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปติดต่อขอความร่วมมือของอนุศาสตราจารย์ทหารบกทั้งหมด เพื่อตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับอนุศาสตราจารย์ที่ปฏิบัติงานใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำนวน 16 ฉบับ และส่งแบบสอบถามอีกจำนวน 84 ฉบับทางไปรษณีย์ พร้อมจำหน่ายซองติดแสตมป์ถึงตนเอง เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งข้อมูลกลับภายใน 15 วัน
3. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยหาค่าสถิติ และทดสอบสมมติฐาน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของอนุศาสตราจารย์ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อ รายด้านและโดยรวมทุกด้าน และในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538: 9) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่า (T-Test Independent Samples Group) คือ ชั้นยศร้อยตรี ถึง ร้อยเอก วิทยฐานะสายสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรมตั้งแต่เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค กับ ตั้งแต่เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค และเวลาที่รับราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

#### 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยการหาค่า IOC มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามทั้งฉบับระหว่าง 0.60 – 1.00

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161)

#### 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่า (T-Test Independent Samples Group) คือ ชั้นยศร้อยตรี ถึง ร้อยเอก วิทยฐานะสายสามัญต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรมตั้งแต่เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค กับ ตั้งแต่เปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค เวลาที่รับราชการน้อยกว่า 10 ปี กับ 10 ปี ขึ้นไป

### สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษากิจการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน คือ ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล สรุปผลได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ วิทยฐานะสายสามัญ วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลาที่รับราชการ มีผล ดังนี้



2.1 การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์จำแนกตามชั้นยศโดยรวมและรายด้าน พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีชั้นยศร้อยตรี – ร้อยเอก และพันตรี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์จำแนกตามวิทยฐานะสายสามัญ โดยรวม พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทยฐานะสายสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทยฐานะสายสามัญที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์จำแนกตามวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม โดยรวมและรายด้าน พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค และเปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของอนุศาสนาจารย์จำแนกตามเวลาที่รับราชการ โดยรวม พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีเวลาที่รับราชการต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## อภิปรายผล

การศึกษากิจการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกใน 3 ด้าน คือ ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์ต้องปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและให้รายงานการอบรมศีลธรรมตามสายการบังคับบัญชาเป็นประจำ และอนุศาสนาจารย์ ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถและเหมาะสมกับสถานภาพของหน่วยทั้งหน่วยที่อยู่ในที่ตั้งปกติ และหน่วยเฉพาะกิจที่ตั้งอยู่ในพื้นที่การรบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนยุทธ์ ปาระกุล (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำ และทัณฑสถาน พบว่า อนุศาสนาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ด้านการอบรมศีลธรรมของชาติ ด้านการสอนธรรมศึกษาและด้านหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก

1.1 ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์เป็นผู้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ตามคำสั่งการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของกองทัพบก และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม เป็นความชำนาญ

การทางทหารของนายทหารอนุศาสนาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนยูทซ์ ปาระกุล (2547: 184) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ ด้านการอบรมศีลธรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมของชาติ และด้านการสอนธรรมศึกษาของอนุศาสนาจารย์ มีความพึงพอใจด้านการอบรมศีลธรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมของชาติในภาพรวมในระดับมาก

1.2 ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์ได้ปฏิบัติงานด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ทหารร่วมกับฝ่ายกำลังพลของหน่วย ซึ่งจะต้องมีตัวชี้วัดเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อการรับตรวจจากชุดตรวจกิจการการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร และเป็นนโยบายของกองทัพบกที่ให้ทุกหน่วยดำเนินการด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ทหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระกุล สติรนาถ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมให้แก่นักเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมให้แก่นักเรียนโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร มีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมีน้ำใจ ด้านความสนใจใฝ่รู้และสร้างสรรค์ ด้านความวินัย ด้านความเป็นไทย และด้านการบริโภคด้วยปัญญาในวิถีชีวิตไทย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพดล เทียนเพิ่มพูน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมที่ควรปลูกฝังให้แก่เรียนนายร้อยตำรวจ และรูปแบบวิธีการปลูกฝังคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณธรรมที่ควรปลูกฝังอยู่ในระดับสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุศล ถิ่นวัน (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนที่คณะของครูโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาสภาพปัญหาการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษา โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สวีเวน (Steven. 2002) ได้ศึกษาการปลูกฝังจริยธรรม ทำให้ตำรวจตระหนักถึงจริยธรรม พบว่า การอบรมจริยธรรมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอสำหรับการปลูกฝังพฤติกรรมด้านจริยธรรม และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับการอบรมปลูกฝังจริยธรรมจะตระหนักถึงการกระทำที่ไม่มีจริยธรรมของเพื่อนร่วมงาน และจะต่อต้านเจ้าหน้าที่ที่ไม่ได้รับการปลูกฝังจริยธรรม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรย์มอนด์ (Raymond. 1997: Abstract) ได้ศึกษาการปลูกฝังจริยธรรมให้แก่ตำรวจในรัฐอิลลินอย พบว่า การอบรมตำรวจของทางรัฐแทบจะไม่ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังจริยธรรมและวิธีการที่ใช้อยู่ก็ไม่เพียงพอที่จะเสริมสร้างจริยธรรมแก่ตำรวจ

1.3 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเช่นนี้เพราะกองทัพบกได้มอบหมายหน้าที่การสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลอยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายส่งกำลังบำรุงและฝ่ายกำลังพลของหน่วย ส่วนอนุศาสนาจารย์มีหน้าที่ในการเสริมในกิจกรรมที่หน่วยร้องขอเท่านั้น และการปฏิบัติหน้าที่สร้างเสริมขวัญกำลังใจให้กับกำลังพลของอนุศาสนาจารย์สายสนาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนยูทซ์ ปาระกุล (2547: 186) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ พบว่า ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล พบว่า อนุศาสนาจารย์มีความพึงพอใจ

ในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในภาพรวมในระดับปานกลาง และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ โฆษิต ประพัฒน์ทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการอนุศาสนาจารย์กองทัพอากาศเพื่อการพัฒนากองทัพอากาศ ได้กล่าวถึง ทบพาทที่คาดว่า อนาคตอนุศาสนาจารย์คงจะมีส่วนใช้หลักธรรมอบรมทหารใหม่ อันเป็น กำลังพลของกองทัพให้ได้รับการขัดเกลาเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพของหน่วยงาน นอกจากนี้การเข้าไป อบรมสั่งสอนทหารใหม่ที่ฝึกหนักเป็นการปลอบขวัญและให้กำลังใจแก่ทหารใหม่ที่คิดถึงบ้าน การสอน หนังสือให้แก่ผู้ไม่รู้ให้รู้มากยิ่งขึ้น จึงเป็นบทบาทที่ฝ่ายคุมกำลังอยากจะเป็นว่า มีส่วนเข้าไปพัฒนาตัวบุคคล ให้มาเข้ากับระบบของกองทัพได้

2. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามชั้นยศ วิชยฐานะสายสามัญ วิชยฐานะสายพระปริยัติธรรม และเวลาที่รับ ราชการ ซึ่งอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็น ของอนุศาสนาจารย์จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีชั้นยศ ร้อยตรี – ร้อยเอก และพันตรี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะ อนุศาสนาจารย์ทุกชั้นยศ ต้องปฏิบัติงานตามหมายเลขชานาญการทหาร 5310 ซึ่งได้กำหนดหน้าที่หลัก ของอนุศาสนาจารย์ไว้เฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนยุทธ์ ปาระกุล (2547: 188) ได้ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ ที่ระดับตำแหน่งของอนุศาสนาจารย์ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมจิตภาวนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยอนุศาสนาจารย์ระดับ 3 – 4 มีความพึงพอใจในมากกว่าอนุศาสนาจารย์ระดับ 1 – 2 และระดับ 5 – 6 แสดงว่า ระดับตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ ในด้านการฝึกอบรมจิตภาวนา และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ โฆษิต ประพัฒน์ทอง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการอนุศาสนาจารย์กองทัพอากาศเพื่อการพัฒนากองทัพอากาศ พบว่า ผู้บังคับหน่วยเห็นว่า บทบาทหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ที่ปฏิบัติจริงนั้นควรมีความแม่นยำในพิธีกรรม มีหลักธรรมที่พอจะอบรม คนอื่นได้ ยุทธวิธีการอบรมที่มาใช้ต้องเป็นเรื่องของรูปธรรมมากกว่าเป็นเรื่องของนามธรรม ความใกล้ชิด กับกำลังพลผู้น้อยก็ห่างเหินมากความสัมพันธ์กับระดับหัวหน้าหน่วยก็มีช่องว่างของชั้นยศ

2.2 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็น ของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิชยฐานะสายสามัญ โดยรวมและรายด้าน พบว่าอนุศาสนาจารย์ทหารบก ที่มีวิชยฐานะสายสามัญต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีวิชยฐานะ สายสามัญที่ต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์ที่มีวิชยฐานะต่ำกว่าปริญญาตรีได้เรียนรู้วิธีการถ่ายทอดและวิธีการสอน ที่หลากหลายจากมหาวิทยาลัยและจากมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้ง 2 แห่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (จูแวน) (2551: 167) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามความคิดเห็นของอาจารย์ จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาทางโลก วุฒิการศึกษาทางธรรม ประสบการณ์การสอน ระดับชั้นที่สอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ชีระกุล

สถิรนาถ (2543: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาบทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมและจริยธรรม ให้แก่นักเรียน โรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะ อายุ และประสบการณ์แตกต่างกัน มีบทบาทในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบกตามความคิดเห็นของ อนุศาสนาจารย์ จำแนกตามวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม โดยรวมและรายด้าน พบว่า อนุศาสนาจารย์ ทหารบกที่มีวิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค และเปรียญธรรม 7 – 9 ประโยค มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์ทุกนายต้องปฏิบัติงาน ในกองทัพตามแนวทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก โดยยึดแนวการเผยแพร่ของพระพุทธเจ้าคือ สมาทปนา สันตัสสนา สมุชเตชชา สัมปหังสนา สนามหลวงแผนกบาลี (2548: 173) ที่ได้ระบุถึงครูไว้ว่า ครูควร ประกอบด้วยคุณสมบัติ ดังนี้

2.3.1 น่ารัก คือ ใจดี มีเมตตากรุณา ใส่ใจคนและประโยชน์สุขของศิษย์ เข้าอกเข้าใจ สร้างความรู้สึกเป็นกันเอง ชวนให้ศิษย์อยากเข้าใจปรึกษาได้ถาม

2.3.2 น่าเคารพ คือ เป็นผู้หนักแน่น ยึดมั่นถือหลักการเป็นสำคัญและมีความประพฤติ เหมาะสมทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจมั่นใจเป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

2.3.3 น่าเจริญใจ คือ ความรู้จริงทรงภูมิปัญญาแท้จริงและไม่หยุดนิ่งฝึกฝนพัฒนา ปรับปรุงตนเองอยู่เสมอเป็นที่น่ายกย่องควรเอาอย่างสามารถทำให้ศิษย์เอ่อย่างและรำลึกถึงความซาบซึ้ง มั่นใจและภาคภูมิใจ

2.3.4 รู้จักพูดให้ได้ผล คือ มีจิตวิทยาในการพูด รู้จักชี้แจงให้เข้าใจรู้ว่าเมื่อไรควรพูด อะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาได้

2.3.5 อุดหนุนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ชักถาม แม้จุกจิก ตลอดจน คำล่วงเกินและคำตักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ อุดหนุนฟังได้ ไม่เบื่อหน่าย ไม่เสียอารมณ์

2.3.6 แถลงเรื่องล้าลึกได้ คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ยุ่งยากซับซ้อน ลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป

2.3.7 ไม่ชักนำในที่ที่ไม่เหมาะสม คือ ไม่ชักจูง ชื่นนำไปในทางที่เสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหล ไม่สมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (จูแวน) (2551: บทคัดย่อ) ได้ ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการเปรียบเทียบระดับการดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ตามความคิดเห็นของ อาจารย์สอนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีที่มีอายุ วิทยฐานะทางโลก วิทยฐานะทางธรรม ระดับชั้นที่สอน ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ตามความคิดเห็น ของอนุศาสนาจารย์ จำแนกตามเวลาที่รับราชการ โดยรวมและรายด้าน พบว่าอนุศาสนาจารย์ทหารบก ที่มีเวลาที่รับราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล อนุศาสนาจารย์ทหารบกที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นเช่นนี้เพราะอนุศาสนาจารย์ที่มี

เวลารับราชการ 10 ปี ขึ้นไป ต้องโยกย้ายตามแนวทางรับราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 แห่ง ซึ่งจะทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ส่วนอนุศาสนาจารย์ที่มีเวลารับราชการน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งถือว่าเป็นการรับราชการครั้งที่ 1 อยู่ในช่วงเรียนรู้การปฏิบัติงานในกองทัพบกอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนยูทซ์ ปาระกุล (2547: 189) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการฝึกอบรมจิตภาวนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอนุศาสนาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการต่ำกว่า 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ความพึงพอใจมากกว่าอนุศาสนาจารย์ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ 20 – 40 ชั่วโมงและ 41 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์ แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ด้านฝึกอบรมจิตภาวนา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอสุเกะ (ยงยุทธ สิมพา. 2542; อ้างอิงจาก Osuke. 1991: Abstract) ได้ศึกษาความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในดาโกต้าตอนใต้ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลาทั้ง 2 ด้าน คือ งานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากนโยบายของผู้บริหาร เงินเดือนต่ำ ผลประโยชน์และค่าตอบแทนไม่เพียงพอ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกเป็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายการละเอียดต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าอนุศาสนาจารย์ทหารบกได้ปฏิบัติหน้าที่อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหารเป็นประจำ ได้กระทำพิธีแสดงตนเป็นพุทธมามกะของทหารใหม่ พร้อมทั้งเผยแพร่หลักธรรมทางศาสนาผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เสียงตามสาย ธรรมสัญจร หรือการอบรมธรรมะหน้าห้องที่รวมพลอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการปฏิบัติหน้าที่สนองตอบนโยบายกองทัพบก ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่า อนุศาสนาจารย์ได้ศึกษา และมีความเข้าใจในอุดมการณ์ทหารกองทัพบก และถ่ายทอดความรู้ผ่านกระบวนการต่างๆ และสอดแทรกในหลักสูตรการฝึก ศึกษาที่ดำเนินการภายในหน่วย พร้อมทั้งได้ร่วมกับฝ่ายกำลังพลดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ทหารบก ด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพลมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งชี้ให้เห็นว่า อนุศาสนาจารย์ควรศึกษาการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมขวัญกำลังใจจากหน่วยงานอื่นเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในกองทัพบก และ

หน่วยควรรับทราบถึงปัญหาของกำลังพลในหน่วย เพื่อเป็นข้อมูลในการช่วยเหลือเป็นส่วนรวมและเป็นรายบุคคล ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมขวัญกำลังใจกำลังพลควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญด้านอาวุธยุทโธปกรณ์

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารเรือ อนุศาสตราจารย์ทหารอากาศ หรืออนุศาสตราจารย์กรมเสมียนตรา เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับอนุศาสตราจารย์ทหารบก เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ควรทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบกตามนโยบาย ปลุกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร ด้านการพัฒนาคุณธรรม ซึ่งกรมยุทธศึกษาทหารบกได้ปรับปรุงจาก 8 ข้อ เหลือ 5 ข้อ ดังนี้ ความจงรักภักดีต่อสถาบันศาสนา การจัดโต๊ะหมู่บูชาประจำหน่วย ความสุขของผู้ครองเรือน การอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร และการปฏิบัติธรรม





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารและการให้  
ได้รับเงินเดือน พ.ศ. 2555. (2555). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 129 ตอนที่ 50 ก.  
กมล ทองธรรมชาติ. (2545). คุณธรรมจริยธรรมของพลเมืองไทย. วารสารครุศาสตร์. หน้า 7.  
กรมกำลังพลทหารบก. (2551). บันทึกข้อความ ที่ กท 0401/2551 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2551.  
กรุงเทพฯ: กองทัพบก. ถ่ายเอกสาร.  
กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2522). อนุสรณ์การอนุศาสนาจารย์ไทยครบ 5 รอบ 1 มิถุนายน 2522.  
กรุงเทพฯ: กองทัพบก.  
----- (2551). คู่มือการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์กองทัพบก. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.  
----- (2538). คู่มือการอนุศาสนาจารย์ทหารบก พ.ศ.2538. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.  
----- (2549). ระเบียบกรมยุทธศึกษาทหารบก ว่าด้วยการอบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร  
(ยามปกติ) พ.ศ. 2549 วันที่ 22 ธันวาคม 2549. กรุงเทพฯ: กองทัพบก. ถ่ายเอกสาร.  
----- (2551). อุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก: ออนไลน์.  
----- (2553). คำสั่งกรมยุทธศึกษาทหารบก ที่ กท.0461/2639 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2553.  
กรุงเทพฯ: กองทัพบก.  
----- (2554). แผนงานพัฒนาคุณธรรมทหารของกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.  
ถ่ายเอกสาร.  
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). คำบรรยายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีในการพัฒนา  
คุณธรรมจริยธรรมที่เน้นความมีวินัยและความเป็นประชาธิปไตย. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพฯ: cursphaladp.rajaw.  
กระทรวงกลาโหม. (2550). ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของ  
ข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 4 พ.ศ. 2550). กรุงเทพฯ:  
กระทรวงกลาโหม.  
กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2544). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: นิยมวิทยา.  
กองทัพบก. (2551). คำสั่งกองทัพบก ที่ 66/2551 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2551. กรุงเทพฯ:  
กองทัพบก. ถ่ายเอกสาร.  
----- (2554). บันทึกข้อความ ที่ กท 0401/13286 ลงวันที่ 15 เมษายน 2554. กรุงเทพฯ:  
กองทัพบก. ถ่ายเอกสาร.  
----- (2555). วิสัยทัศน์กองทัพบก 2560. ออนไลน์.  
กองบัญชาการทหารสูงสุด. (2525). ประวัติกองทัพไทยในรอบ 200 ปี 2325 – 2525. กรุงเทพฯ:  
กรมแผนที่ทหาร.



- กิติมา ทรงประกอบ. (2548). บุคลิกห้วงค์ประกอบกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน  
พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิติมา ปรีดีดิกลง. (2520). *ปรัชญาการศึกษา เล่ม 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา*.  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญชรี เชียงลี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านเทคโนโลยี  
สารสนเทศ ของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม*.  
ปริญญาานิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุศล ถี่ถ้วน. (2550). *ศึกษาสภาพปัญหาการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนตามทัศนะ  
ของครู โรงเรียนเวฬุวนราม (สินทรัพย์อนุสรณ์) สำนักงานเขตดอนเมือง*. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เกริก วยัคฆานนท์. (2539). *พฤติกรรมองค์การ : ศูนย์คอมพิวเตอร์วิทยาการจัดการ*. กรุงเทพฯ:  
สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ไกล่รุ่ง กลั่นคันหา. (2548). *การศึกษาค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัด  
กระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชัตติยา กรรณสูต; และคณะ. (2547). *รายงานการวิจัยคุณธรรม พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของคนไทย*.  
กรุงเทพฯ: ทูลสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม  
การทุจริตแห่งชาติ. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการพิจารณาและจัดพิมพ์เอกสารทางประวัติศาสตร์. (2521). *ประชุมศิลาจารึกภาคที่ 1*.  
กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะผู้วิจัยสถาบันอนาคตศึกษาเพื่อการพัฒนา (ไอเอฟดี). (2547). *รายงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการสอน  
ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและ  
พัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).  
ถ่ายเอกสาร.
- คมสันต์ วัฒนบารมี. (2546). *ปัจจัยทางด้านขวัญกำลังใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์  
บธ.ม. (การตลาด). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไฉมิต ประพัฒน์ทอง. (2547). *นอ. การอนุศาสนาจารย์กองทัพอากาศเพื่อการพัฒนากองทัพ อากาศ*.  
วิทยานิพนธ์ (วิทยาลัยเสนาธิการทหารอากาศ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ). กรุงเทพฯ:  
วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

- จันทร์ธา เลิศแก้วศรี. (2551). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิตร ภูมิศักดิ์. (2519). ความเป็นมาของคำสยาม ไทย ลาว และขอม และลักษณะสังคมของชื่อชนชาติ. กรุงเทพฯ: สมาคมสงเคราะห์ศาสตร์แห่งประเทศไทย.
- จินดา ทับจิ้น. (2546). พฤติกรรมการสอนของครูที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร. (2551). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อปลูกฝังพฤติกรรมที่ดีอย่างเอื้ออาทรของนักศึกษาพยาบาล. ปรินิพนธ์ กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิระภา รัตนวิบูลย์. (2542, มีนาคม – เมษายน). การปรับทัศนคติและค่านิยมสู่การเป็นข้าราชการที่มีคุณค่า. วารสารข้าราชการ. 44(2): 34 – 55.
- จิรารัตน์ สัมมาเทศน์. (2549). การนำนโยบายพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาวิชาชีพ. ปรินิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เจนยุทธ์ ปาระกุล. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อนุศาสนาจารย์ในเรือนจำและทัณฑสถาน. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เฉลิมโลก เดชสกุลธร. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาของครูผู้สอนตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 : กรณีศึกษาโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย. ปรินิพนธ์ ศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชนานันท์ ฅนิยกุล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมตามการรับรู้ของบุตร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิชา พิมพมานะกิจ. (2551). การพัฒนาแบบวัดคุณธรรมสังคหวัตถุ 4 ของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มพระนครเหนือ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญวิทย์ ชำนาญเวช. (2550). อุดมการณ์กำลังพลกองทัพบก. กรุงเทพฯ: กรมทหารบก.
- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2544). หลักการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

- ณพลพงษ์ เสาะสมบุรณ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ที่มีผลต่อความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานบริษัท ฟอร์ด โอเปอเรชั่นส์ (ประเทศไทย)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรง สุทธิภักดี. (2538). *การศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงใจ สมุทวานิช. (2549). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยปฏิบัติงาน (ส่วนกลาง) การกีฬาแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิณ. (2524). *พฤติกรรมศาสตร์เล่ม 2 จิตวิทยาจริยธรรม และจิตวิทยาภาษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2531). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมสำหรับคนไทย*. เอกสารฉบับพิเศษ ครบรอบปีที่ 33. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- (2550). *รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: ทนอดุทนุน จากศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์กรมหาชน).
- ดวงเดือน พันธุมนาวิณ; และ เพ็ญแข ประจันปัจฉินึก. (2520). *จริยธรรมของเยาวชนไทย*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ดาร์ตน์ ยินดีพิบ. (2548). *การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จพระยา. (2507). *ตำนานการเกณฑ์ทหารไทย. ประชุมพงศาวดารฉบับหอสมุดแห่งชาติ เล่ม 6*. กรุงเทพฯ: ก้าวหน้า.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินฟอรมีเดียกรุ๊ป.
- ทิตนา แคมมณี. (2550). *14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2547). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดหาแผนใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระกุล สติธนาถ. (2543). *การศึกษาบทบาทของครูในการปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมให้แก่นักเรียนโรงเรียนคาทอลิกในกรุงเทพมหานคร*. ถ่ายเอกสาร.

- นภดล แก้วประพันธ์. (2540). *ค่านิยมที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรของกรรมการสมาคมกีฬาสมัครเล่นแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นพดล เทียนเพิ่มพูน. (2546). *การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนนายร้อยตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2527). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภสินธุ์ เสือดี. (2551). *การพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียง ด้านความพอประมาณสำหรับนักเรียนปฐมวัย กรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านหนองขาม อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิเทศ สนั่นนารี. (2547, สิงหาคม). *แนวทางการให้การศึกษาตามแนวพุทธลีลาในการสอน : วิธีสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ฉบับพิเศษ): 150 – 156.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บงกช มงคลชัย. (2540). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนเพื่อพัฒนาจริยธรรมของเด็กนักเรียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2547). *จิตวิทยาองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปภาดา ตันตราภักดิ์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราชญา กล้าผจญ; และ อัมพรศรี ปลอดเปลี่ยว. (ม.ป.ป.). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภาศรี สีหอำไพ. (2545). *พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประเสริฐ ฤ นนทร. (2546). *มังรายศาสตร์*. พิมพ์เป็นบรรณาการในงานฉาบปกกิจศพเจ้ากาบแก้ว (ณ ลำพูน) พิจิตรโอสถ. กรุงเทพฯ: พระจันทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมวิชาการ.
- พงษ์นรินทร์ นัมคณิสร์. (2540). *ปัญหาและข้อเสนอแนะของครูประถมศึกษาในการปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรมให้แก่นักเรียนโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: พิมพ์เสศ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

- พรรณราย ทศปุยะประภา. (2543). *จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิชนอาร์ตคอร์ปอเรชั่น.
- พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต). (2532). *การศึกษาที่เป็นสากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์ พรินตติ้ง กรุป.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์*. ฉบับประมวลศัพท์ พิมพ์ครั้งที่ 11. (มิถุนายน 2551) ชำระเพิ่มเติม ช่วงที่ 1). กรุงเทพฯ.
- พระมหากฤษฎาภัก อิมพันธ์ุเบน. (2551). *ผลกระทบของนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแผนกบาลี*. ปรินญาณีพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาธวัชชัย รสเลิศ. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาบุญชัย ปภัสสรเมธี (จูแวน). (2551). *ศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลีของสำนักเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงธนใต้ สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก.
- พระราชรัตนมงคล (มนตรี ยางธิสาร). (2554). *ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมวิธีสอนศีลธรรมระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของครูพระสอนศีลธรรมตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2547). *ความคิดเห็นของครูพระสอนศีลธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเขตกรุงเทพมหานคร*. ปรินญาณีพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ เพียรศรีวัชรา. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมิตรยนต์ จำกัด*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พร ภิเศก. (2546). *วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก*. ปรินูญานีพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ วีระปรียากร. (2546). *การสร้างคุณธรรมของความเป็นพลเมือง*. ปรินูญานีพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กীরตบุตร. (2539). *การประเมินประสิทธิผลของโครงการ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภาคภูมิ ทับทิมธัญญ. (2547). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจบัญชีกองทัพบก*. ปรินูญานีพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มันัส นิมมณี. (2547). *การรับรู้ของนักเรียนเตรียมทหารในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2541). *บัณฑิตครุศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มาลี จุฑา. (2542). *จิตวิทยาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพิพัฒน์.
- ยงยุทธ สิมพา. (2542). *ความพึงพอใจของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ยุติธรรม สินธุ. (2541). *แรงจูงใจและรูปแบบการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับต้นในโรงงานผลิตแผ่นเหล็ก*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุพา นันทะไชย. (2536). *จริยธรรมและจรรยาสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เยาวลักษณ์ ทองประยูร. (2548). *การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 1*. ปรินูญานีพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาและการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยประมวลจริยธรรม. (ม.ป.ป.). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 125 ตอนพิเศษ 141 ง.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานฉบับพุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

- เรณู เย็นใจ. (2549). *โครงโลกนิติ : วิเคราะห์ในแง่จริยธรรม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฤกษ์ชัย คุณูปการ. (2539). *หลักการและทฤษฎีการปลูกฝังจริยธรรม*. พิษณุโลก: สถาบันราชภัฏ พิษณุโลกสงคราม.
- ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วรรณภา การีเวท. (2545). *การปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ศึกษานักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาลัยพณิชยการเซตุน*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วัฒนา สุตรสุวรรณ. (2546). *การปกครองบังคับบัญชาและการบริหารงาน*. ม.ป.พ.
- วัฒนา อรุณวัฒน์. (2548). *การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางเรียนวิทยาศาสตร์และคุณธรรม จริยธรรม ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ที่เรียนจากชุดกิจกรรมวิทยาศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). *การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาการอุดมศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร อาวะกุล. (2546). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- (2540). *การฝึกอบรม : คู่มือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิชฌเนศ.
- วิชัย ตันศิริ. (2543, กรกฎาคม – มีนาคม). *ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษา*. วารสารข้าราชการครู. 20(3): 2 – 6.
- วิโรจน์ วงศ์ใจ. (2545). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรัณยา แสงหิรัญ. (2547). *คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ โรงเรียนเทคโนโลยีสมุทรปราการ ตามการประเมินของ หัวหน้างานในสถานประกอบการเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภางค์ วงษ์แจ้ง. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคนครนายก จังหวัดนครนายก*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สงวน กำเลิศทอง. (2542). บทบาทของครูในการสอนจริยศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอแก่งหางแมวจังหวัด จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2546). *ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สนั่น อินทรประเสริฐ. (2538, สิงหาคม – กันยายน). *ขวัญนั้นสำคัญไฉน*. จดหมายข่าวสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สนามหลวงแผนกบาลี. (2546). *เรื่องสอบบาลี*. กรุงเทพฯ: อาหารการพิมพ์.
- สนิท ดิษฐพันธ์. (2513). ภาพแสดงเครื่องแต่งกายสมัยทวารวดีพุทธศตวรรษที่ 11 – 16. *สมุดภาพแสดงเครื่องแต่งกายตามสมัยประวัติศาสตร์และโบราณคดี*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.
- สมจิตร์ อุดม. (2532). *สภาพและปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ แม่นแย้ม. (2540, เมษายน). การศึกษาเพื่อสร้างค่านิยมของมนุษย์. *วารสารครูเชียงราย*. 83(178): 10.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2540). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา.
- สาโรช บัวศรี. (2522). *จริยธรรมไทยในสังคมปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: การสอน.
- (2526). *จริยธรรมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อรุณสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). *แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ 2550 – 2559*. กรุงเทพฯ: สหายนการพิมพ์.
- (2544). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.
- (2544). *รายงานการเสวนาทางวิชาการเรื่อง การศึกษาของคณะสงฆ์กับการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- (2545). *รายงานการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ*. กรุงเทพฯ: สหายนการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *เอกสารประกอบการประชุมประจำปี 2554 แผนฯ 11 สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. วันพฤหัสบดีที่ 7 กรกฎาคม 2554 ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)*.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.



- สำเร็จ ศรีสาหร่าย. (2550). *นโยบายกรมทหารบก. คู่มือยุทธศาสตร์ทหารบก.*
- สุกัญญา สังข์เจริญ. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต : บริษัท เอ็น โอ เค พรินท์ติ้ง คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาชุมชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- สุพรรณณี ไชยอำพร; และ สนิท สมัครการ. (2538). *การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนา: แนวคิด และวิธีการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สุภาวดี สองเมือง. (2545). *การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.*
- สุมณฑา สวนผลรัตน์. (2550). *การสร้างชุดการสอนกิจกรรมแนะแนวเพื่อพัฒนาคุณธรรมและ จริยธรรมของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2530). *การสอนโดยสร้างศรัทธาและโยนิโสมนสิการ. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.*
- (2544). *การพัฒนาการเรียนรู้ตามแนวพุทธศาสตร์. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.*
- สุเมธ เตียววิศเรศ. (2537). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.*
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2545). *การบำรุงขวัญในการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- เสถียร เหลืออร่าม. (2549). *มนุษย์สัมพันธ์ต่อการบริหารงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.*
- เสถียรพงษ์ วรรณปก. (2544). *คำบรรยายพระไตรปิฎก. กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์.*
- อดิกันต์ ภูดีทิพย์. (2552). *ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม พื้นฐาน 8 ประการ ของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้แบบกลุ่ม เพื่อนช่วยเพื่อน. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- อนุตร์ พูลพัฒนา. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มาเลย์ เอ็นจิน คอมโพนেন্ট (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บช.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- อนุศักดิ์ จินดา. (2548). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลายจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- อมรรัตน์ แขวงโสภา. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.).* สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ สันติชัยอนันต์. (2549). *การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตนักศึกษาสถาบันอุดมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2522). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- (2531). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณวรรณ นาคทองดี. (2549). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อารมณี ฉนวนจิตร. (2550). *การสอนเพื่อพัฒนาค่านิยมและจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อำนาจ อนันตชัย. (2543). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท.* กรุงเทพฯ: วิศตอเรียเพาเวอร์พอยส์.
- อุทัย หิรัญโต. (2546). *หลักการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอื้ออารี ท่วมเสน. (2549). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การนิเทศในโรงเรียนขนาดเล็กของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2.* สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education.* 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Kapfer, P.G. and Kapfer. (1972). "Introduction to Learning Packages." *Education Techonlogy.* 11 (9) : 9 – 10.
- Kaweepon Wachirangsiman. (2011). *Job Satisfaction of Temporary Employees Under the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health.* Master's Project, M.A. (Business English for International Communication). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
- Kohlberg, L. (1976). *Moral Stages and Moralization : The Cognitive Development Approach, in Moral Development and Behavior : Theory Research and Social Issues.* Edited by Lickona, T. p. 355. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality.* 2d ed. New York: Harper & Row, Publisher.
- Piaget, Jean. (1960). *The Moral Judgment of the Child.* New York: Collier Book.

- Steven, Dickinson. (2002). *Police Ethics Training : Is it enough?*. Florida: Wcst Palm Reach.
- Turk, Gayla Clair. (1985). Development of the Music Listening Strategy Tempo : Computer Assisted Instruction in Music Listening. *Dissertation Abstract International*. 45(08A): 2436.
- Wayne, Mondy R.; & Noe, Robert M. (1999). *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.







ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก

---

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 38 ข้อ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของอนุศาสตราจารย์
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบก ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล โดยการใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's scale) คือ
    - 5 หมายถึง ปฏิบัติเกือบตลอดเวลาหรือเป็นประจำ
    - 4 หมายถึง ปฏิบัติสม่ำเสมอ
    - 3 หมายถึง ปฏิบัติบ่อยครั้ง
    - 2 หมายถึง ปฏิบัติบางครั้ง
    - 1 หมายถึง ปฏิบัตินานๆ ครั้ง
  - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ทหารบกทั้งอนุศาสตราจารย์กรมยุทธศึกษาทหารบกและอนุศาสตราจารย์ประจำหน่วย
 

ในการตอบแบบสอบถาม ขอความอนุเคราะห์อนุศาสตราจารย์ทุกท่าน โปรดพิจารณาตอบตามความเป็นจริง ซึ่งจะเป็นที่มาของข้อเท็จจริงและจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการพัฒนาสายวิทยาการอนุศาสตราจารย์ทหารบกให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ร้อยโทวชิร ฮามพิทักษ์  
 นิสิตปริญญาโท การบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความที่ตรงกับการปฏิบัติงานของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง
2. ผู้ที่จบปริญญาธรรม 9 ประโยคเพียงอย่างเดียว ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง “ต่ำกว่าปริญญาตรี” ในหัวข้อ “วิทยฐานะสายสามัญ”

#### 1. ชั้นยศ

- ร้อยตรี – ร้อยเอก
- พันตรี ขึ้นไป

#### 2. วิทยฐานะสายสามัญ

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

#### 3. วิทยฐานะสายพระปริยัติธรรม

- เปรียญธรรม 4 – 6 ประโยค
- เปรียญธรรม 7- 9 ประโยค

#### 4. เวลาที่รับราชการ

- น้อยกว่า 10 ปี
- 10 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล

ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านการปลูกฝังค่านิยมและอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ท่านรู้และเข้าใจเรื่องอุดมการณ์ทหารที่สามารถปฏิบัติงานในการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลได้					
2	ท่านมีส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร					
3	ท่านได้อบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหารเรื่องความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหารและความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน					
4	ท่านได้อบรมกำลังพลเรื่องค่านิยมอุดมการณ์และมาตรฐานกำลังพลกองทัพบก					
5	ท่านได้จัดการบรรยายผ่านเสียงตามสาย/หอกระจายข่าว					
6	ท่านได้อบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความเสียสละ					
7	ท่านได้บรรยายเรื่องการปฏิบัติตามคำปฏิญาณต่อธงชัยเฉลิมพล					
8	ท่านอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติบุคคลสำคัญของชาติ					
9	ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปลูกฝังอุดมการณ์ทหารให้กับกำลังพล					
10	ท่านไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ทหาร ความจงรักภักดี และความสามัคคี ในหน่วยทหารที่ไม่มีอนุศาสนาจารย์ประจำ					
11	ท่านได้ไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ความรักชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน					
12	ท่านได้เสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลต่อผู้บังคับบัญชา					



ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
13	การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร ท่านได้อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร					
14	ท่านได้จัดที่บูชาประจำหน่วย					
15	ท่านได้ประสานงานหรืออำนวยความสะดวกให้มีที่บูชาประจำหน่วยรอง					
16	ท่านได้จัดให้กำลังพลได้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ จัดปฏิบัติธรรมใน หน่วยหรือนำกำลังพลไปปฏิบัติธรรมที่วัด					
17	ท่านนำกำลังพลไปร่วมกิจกรรมที่วัด					
18	ท่านให้คำแนะนำแก่กำลังพลที่มีปัญหาด้านจิตใจ					
19	ท่านแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับอนุศาสนาจารย์ท่านอื่น					
20	ท่านได้จัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังพลได้ทำบุญ					
21	ท่านตักเตือนกำลังพลที่ประพฤติผิดศีลธรรม วัฒนธรรม และ แบบธรรมเนียมทหารทุกครั้งที่พบเห็น					
22	ท่านได้นิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม					
23	ท่านเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนาศีลธรรมและ วัฒนธรรมทหาร					
24	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนวยความสะดวกและฝ่ายกิจการพิเศษ ด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร					

ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์	ระดับการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
25	การสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล ท่านได้จัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม อื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ วารสาร แผ่นภาพและเสียง					
26	ท่านได้รายงานผลการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร					
27	ท่านปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพลด้านสิทธิกำลังพล					
28	ท่านได้ริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดี ให้กับกำลังพล					
29	ท่านได้ดูแลกำลังพลที่มีปัญหาด้านสภาพจิตใจ					
30	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนาจการและฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อ พัฒนากำลังใจให้มีขวัญกำลังใจดี					
31	ท่านให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับกำลังพล					
32	ท่านได้ดำเนินการประสานงานเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยของกำลังพล					
33	ท่านดำเนินการเรื่องการประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้น ประทวน/สัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น					
34	ท่านประสานการดำเนินการจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่ ปฏิบัติธรรม					
35	ท่านไปเยี่ยมปลอบขวัญทหารป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล					
36	ท่านประสานงานกับสำนักพระราชวังเรื่องการขอพระราชทาน เพลิงศพ/ดินฝังศพ กำลังพลที่เสียชีวิต					
37	ท่านประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเรื่องสิทธิ กำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต					
38	ท่านประสานงานกับสภาภชาชาติไทยเรื่องสิทธิกำลังพลที่ บาดเจ็บหรือเสียชีวิต					

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์  
ร้อยโทวชิร ฮามพิทักษ์

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ภาควิชาภาษาตะวันออก

คณะอักษรศาสตร์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ ร.ท.ดร.อภิธีร์ ทรงบัณฑิต

อาจารย์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ดร.รณิดา เขยชุม

อาจารย์

ภาควิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ท.ประสม สีนทอง

พันโท

กองอนุศาสนาจารย์

กรมเสนาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม



ภาคผนวก ค

การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยอาศัยดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

## การตรวจสอบความเที่ยงตรง โดยอาศัยคุณยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์

- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ตรงกับนิยาม  
0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ตรงกับนิยาม  
-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ตรงกับนิยาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์ ด้านการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพลด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมทหาร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ผลการประเมินดังนี้

ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสตราจารย์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล ท่านรู้และเข้าใจเรื่องอุดมการณ์ทหารที่สามารถ ปฏิบัติงานในการปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลัง พลได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2	ท่านมีส่วนในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นทหาร	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
3	ท่านได้อบรมผู้ที่แรกเริ่มเข้ามาเป็นทหารเรื่อง ความภาคภูมิใจในเกียรติยศศักดิ์ศรีของทหาร และความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน	0	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
4	ท่านได้อบรมกำลังพลเรื่องค่านิยมอุดมการณ์ และมาตรฐานกำลังพลกองทัพบก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ท่านได้จัดการบรรยายผ่านเสียงตามสาย/หอ กระจายข่าว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ท่านได้อบรมเรื่องความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความเสียสละ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ท่านได้บรรยายเรื่องการปฏิบัติตามคำปฏิญาณ ต่อธงชัยเฉลิมพล	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
8	ท่านอบรมประวัติศาสตร์ชาติไทยและประวัติ บุคคลสำคัญของชาติ	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์	ผู้เกี่ยวข้องคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9	การปลูกฝังอุดมการณ์ให้กับกำลังพล (ต่อ) ท่านใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปลูกฝัง อุดมการณ์ทหารให้กับกำลังพล	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
10	ท่านไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ทหาร ความ จงรักภักดี และความสามัคคี ในหน่วยทหารที่ ไม่มีอนุศาสนาจารย์ประจำ	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
11	ท่านได้ไปบรรยายเรื่องอุดมการณ์ความรักชาติ และปกป้องสถาบันพระมหากษัตริย์ในหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชน	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
12	ท่านได้เสนอแนะโครงการหรือกิจกรรมใหม่ ๆ ใน การปลูกฝังอุดมการณ์กำลังพลต่อผู้บังคับ บัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร</b>									
13	ท่านได้อบรมศีลธรรมวัฒนธรรมทหาร	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
14	ท่านได้จัดที่บูชาประจำหน่วย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
15	ท่านได้ประสานงานหรืออำนวยความสะดวกให้มีที่บูชา ประจำหน่วยรอง	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
16	ท่านได้จัดให้กำลังพลได้ปฏิบัติธรรม ได้แก่ จัด ปฏิบัติธรรมในหน่วยหรือนำกำลังพลไปปฏิบัติ ธรรมที่วัด	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
17	ท่านนำกำลังพลไปร่วมกิจกรรมที่วัด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
18	ท่านให้คำแนะนำแก่กำลังพลที่มีปัญหาด้านจิตใจ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
19	ท่านแลกเปลี่ยนวิธีการทำงานกับอนุศาสนา จารย์ ท่านอื่น	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
20	ท่านได้จัดกิจกรรมทางศาสนาเพื่อให้กำลังพล ได้ทำบุญ	0	+1	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
21	ท่านตักเตือนกำลังพลที่ประพฤติผิดศีลธรรม วัฒนธรรม และแบบธรรมเนียมทหารทุกครั้ง ที่ พบเห็น	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
22	ท่านได้นิมนต์พระสงฆ์มาแสดงธรรม	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
23	ท่านเสนอแนะผู้บังคับบัญชาเรื่องการพัฒนา ศีลธรรมและวัฒนธรรมทหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนวยความสะดวก และวัฒนธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	การปฏิบัติงานของอนุศาสนาจารย์	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
25	<b>การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมทหาร (ต่อ)</b> ท่านได้จัดหาสื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม อื่นๆ ได้แก่ เอกสาร หนังสือ วารสาร แผ่นภาพและเสียง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
26	<b>การสร้างขวัญกำลังใจให้กำลังพล</b> ท่านได้รายงานผลการอบรมศีลธรรม วัฒนธรรมทหาร	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
27	ท่านปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับฝ่ายธุรการและกำลังพลด้านสิทธิกำลังพล	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
28	ท่านได้ริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับกำลังพล	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
29	ท่านได้ดูแลกำลังพลที่มีปัญหาด้านสภาพจิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	ท่านได้ประสานงานกับฝ่ายอำนวยการและฝ่ายกิจการพิเศษเพื่อพัฒนากำลังใจให้มีขวัญกำลังใจดี	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
31	ท่านให้คำแนะนำแก่ผู้บังคับบัญชาเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจให้กับกำลังพล	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
32	ท่านได้ดำเนินการประสานงานเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของกำลังพล	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
33	ท่านดำเนินการเรื่องการประดับเครื่องหมายยศนายทหารชั้นประทวน/สัญญาบัตรที่ได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้น	-1	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
34	ท่านประสานการดำเนินการจัดสถานที่พักผ่อนหรือสถานที่ปฏิบัติธรรม	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
35	ท่านไปเยี่ยมพลอบขวัญทหารป่วยที่รักษาตัวที่โรงพยาบาล	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
36	ท่านประสานงานกับสำนักพระราชวังเรื่องการขอพระราชทานเพลิงศพ/ดินฝังศพ กำลังพลที่เสียชีวิต	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
37	ท่านประสานงานกับองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
38	ท่านประสานงานกับสภาอากาศไทยเรื่องสิทธิกำลังพลที่บาดเจ็บหรือเสียชีวิต	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00





ภาคผนวก ง

รายชื่อหน่วยงานของอนุสาขาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม

## รายชื่อหน่วยงานของอนุศาสตราจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม

1. กองอนุศาสตราจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก จำนวน 11 นาย
2. อนุศาสตราจารย์ กองทัพอากาศที่ 1
3. อนุศาสตราจารย์ กองทัพอากาศที่ 2
4. อนุศาสตราจารย์ กองทัพอากาศที่ 3
5. อนุศาสตราจารย์ กองทัพอากาศที่ 4
6. ฝ่ายอนุศาสตราจารย์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า จำนวน 3 นาย
7. อนุศาสตราจารย์หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ
8. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 11
9. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 12
10. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 13
11. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 14
12. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 15
13. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 21
14. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 22
15. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 23
16. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 24
17. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 31
18. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 32
19. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 33
20. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 41
21. อนุศาสตราจารย์มณฑลทหารบกที่ 42
22. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกกาญจนบุรี
23. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกราชบุรี
24. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกสระบุรี
25. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกร้อยเอ็ด
26. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกเลย
27. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกสกลนคร
28. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกสระแก้ว
29. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกสุรินทร์
30. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์
31. อนุศาสตราจารย์จังหวัดทหารบกนครพนม

32. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกเชียงราย
33. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกพิษณุโลก
34. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกตาก
35. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกพะเยา
36. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกอุตรดิตถ์
37. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกเพชรบูรณ์
38. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกน่าน
39. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกปัตตานี
40. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกชุมพร
41. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี
42. อนุศาสนาจารย์จังหวัดทหารบกทุ่งสง
43. อนุศาสนาจารย์กองพลที่ 1 รักษาพระองค์
44. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
45. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 3
46. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 4
47. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 5
48. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 6
49. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 7
50. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 11
51. ฝ่ายอนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 15 จำนวน 3 นาย
52. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารม้าที่ 1
53. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์
54. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารม้าที่ 3
55. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารปืนใหญ่
56. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน
57. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารช่าง
58. อนุศาสนาจารย์หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน
59. อนุศาสนาจารย์ศูนย์สงครามพิเศษ
60. ฝ่ายอนุศาสนาจารย์ศูนย์การทหารราบ จำนวน 2 นาย
61. อนุศาสนาจารย์ศูนย์การทหารม้า
62. อนุศาสนาจารย์ศูนย์การทหารปืนใหญ่
63. อนุศาสนาจารย์ศูนย์การบินทหารบก
64. อนุศาสนาจารย์กรมการสัตวทหารบก
65. อนุศาสนาจารย์โรงเรียนการกำลังสำรอง

66. อนุศาสนาจารย์กรมการทหารช่าง
67. อนุศาสนาจารย์กรมการทหารสื่อสาร
68. อนุศาสนาจารย์กรมพลธิการทหารบก
69. อนุศาสนาจารย์กองพลทหารราบที่ 9
70. อนุศาสนาจารย์กองพลพัฒนาที่ 1
71. อนุศาสนาจารย์กองบัญชาการช่วยรบที่ 1
72. อนุศาสนาจารย์กองพลพัฒนาที่ 2
73. อนุศาสนาจารย์กองบัญชาการช่วยรบที่ 2
74. อนุศาสนาจารย์กองพลพัฒนาที่ 3
75. อนุศาสนาจารย์กองบัญชาการช่วยรบที่ 3
76. อนุศาสนาจารย์กองพลพัฒนาที่ 4
77. อนุศาสนาจารย์กองบัญชาการช่วยรบที่ 4
78. อนุศาสนาจารย์กองพลรบพิเศษที่ 1
79. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 1 รักษาพระองค์
80. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์
81. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 3
82. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 4
83. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 5
84. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 6
85. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 7
86. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 8
87. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 9
88. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์
89. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์
90. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 13
91. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 15
92. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 16
93. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 17
94. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 19
95. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์
96. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 23
97. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 25
98. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 29
99. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์

100. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 151
101. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 152
102. อนุศาสนาจารย์กรมทหารราบที่ 153
103. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 1 รอ.
104. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 2
105. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 3
106. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 4 รักษาพระองค์
107. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 5 รักษาพระองค์
108. อนุศาสนาจารย์กรมทหารม้าที่ 6
109. อนุศาสนาจารย์กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1
110. อนุศาสนาจารย์กรมทหารสื่อสารที่ 1
111. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 11
112. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 22
113. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 33
114. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 42
115. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 43
116. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 44
117. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 45
118. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 46
119. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 47
120. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 48
121. อนุศาสนาจารย์กรมทหารพรานที่ 49



ภาคผนวก จ  
หนังสือราชการ



ที่ กศ 0510.12/๐ ๗ ๒๔

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 22 กรุงเทพฯ 10110

17 กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขณ.เชิญเป็นคณาจารย์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เนื่องด้วย นายวิชาญ สานต์พิทักษ์ มีระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เรื่อง "รองศาสตราจารย์ปฏิบัติของสถานศึกษา" โดย มี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจรรยา พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ พ.น.ประพนธ์ สืบพงษ์ เป็นผู้เข้าร่วมตรวจผลสอบถาม

จึงเรียน มาเพื่อ ขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ที่สมควรให้ นายวิชาญ สานต์พิทักษ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สนธิ์ว่า สืบภักดิ์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร 10110 โทรสาร 081-024-9897



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : สำนักงานเลขาธิการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5664

ที่ : ศธ 0519 12/๒๕๖๕ วันที่ : ๑๗ กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง : ขอเชิญเป็นวิทยากร

เรียน : คณะผู้บริหารและคณาจารย์

เนื่องด้วย นายอชิร อามศิริทัตต์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัด" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จางวรรณ พงษ์ดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ เชื้อเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงปิ่นพิศย์ และ อาจารย์ ดร.ณิศา สมยุม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายอชิร อามศิริทัตต์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2549-5054

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อวีลิต โทรทัศน์ 081-924-9097





ที่ ๕๑ 0519 12/๐๖๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๗๙ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรียน ท่านศาสตราจารย์ อามตย์ทิพย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาทางปฏิบัติของ อนุชานาจารย์ทางทัศนศึกษา" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จางวราภรณ์ พลอยคงจิตต์ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เดอิท ตรีบรรจบ บรรณรุจิ เป็นผู้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบผลงาน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ นายอชิร อามตย์ทิพย์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร.สนธยา สิมศิริสมกุล  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๒๕๕๓-๕๐๕๘

หมายเลข : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อโสต โทรทัศน์ 081 924 9897



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5054

ที่ : ศท 0519.12/๑๖๖7 วันที่ : ๗ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง : พงศาดูเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เดวิด อค ไทบูลย์ คังฉัง

เนื่องด้วย นายวชิร อามศิริคำชัย นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติในงานของบุคลากรนจารย์กองทัพบก" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.จางวรรณ พลอยดวงรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในกรณี บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ซึ่งเรียนมาเพื่อขอความเห็นคุณประโยชน์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายวชิร อามศิริคำชัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ พงศาดู สันติวิมลกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5054

หมายเหตุ: สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม: กรุณาติดต่ออสิลา โทรศัพท์ 081-024-9897



ที่ ศธ 0519.12/0-3.185

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุมนวิท 25 ถนนเทพา 10110

๗ กุมภาพันธ์ 2555

เรื่อง ขอบขออนุมัติเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองประสานงานจารย์ วิทยาลัยภาษาทหารบก

เนื่องด้วย นายวิชา ตามพิทักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำแผนิพนธ์ เรื่อง "การศึกษามรณภูมิภคินของ นุสาสนาจารย์องค์ที่หก" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. จารุวรรณ พลกอดวงษ์รัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องกับข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย จำนวน 35 นาย และเพื่อการวิจัย จำนวน 100 นาย โดยขอใช้เวลานานี้ เพื่อให้บุคลากรอาจารย์ทหารบก มอบหมายตาม ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ มีนาคม 2555

จึงเรียนขอแสดงความขออนุมัติให้ นายวิชา ตามพิทักษ์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอพรสูงสุดเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร 0-2649-5064



ภาคผนวก ฉ

รายชื่อคณะกรรมการปลูกฝังและเสริมสร้างอุดมการณ์ทหาร

## คณะกรรมการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหารของกองทัพบก

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก สายงานกำลังพล                 | ประธานกรรมการ    |
| 2. รองเสนาธิการทหารบก สายงานกำลังพลและส่งกำลังบำรุง       | รองประธานกรรมการ |
| 3. ปลัดบัญชาการทหารบก                                     | รองประธานกรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยเสนาธิการทหารบกฝ่ายกำลังพล                      | รองประธานกรรมการ |
| 5. ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสำรอง หรือผู้แทน               | กรรมการ          |
| 6. เจ้ากรมทหารช่าง หรือผู้แทน                             | กรรมการ          |
| 7. เจ้ากรมทหารสื่อสาร หรือผู้แทน                          | กรรมการ          |
| 8. เจ้ากรมสรรพาวุธทหารบก หรือผู้แทน                       | กรรมการ          |
| 9. เจ้ากรมแพทย์ทหารบก หรือผู้แทน                          | กรรมการ          |
| 10. เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก หรือผู้แทน                     | กรรมการ          |
| 11. ผู้บัญชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า หรือผู้แทน   | กรรมการ          |
| 12. ผู้บัญชาการสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง หรือผู้แทน      | กรรมการ          |
| 13. แม่ทัพภาคที่ 1 หรือผู้แทน                             | กรรมการ          |
| 14. แม่ทัพภาคที่ 2 หรือผู้แทน                             | กรรมการ          |
| 15. แม่ทัพภาคที่ 3 หรือผู้แทน                             | กรรมการ          |
| 16. แม่ทัพภาคที่ 4 หรือผู้แทน                             | กรรมการ          |
| 17. ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ หรือผู้แทน        | กรรมการ          |
| 18. ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ หรือผู้แทน | กรรมการ          |
| 19. เจ้ากรมกิจการพลเรือนทหารบก หรือผู้แทน                 | กรรมการ          |
| 20. เจ้ากรมสารบรรณทหารบก หรือผู้แทน                       | กรรมการ          |
| 21. เจ้ากรมจเรทหารบก หรือผู้แทน                           | กรรมการ          |
| 22. เจ้ากรมสรรพาวุธทหารบก หรือผู้แทน                      | กรรมการ          |
| 23. เจ้ากรมสวัสดิการทหารบก หรือผู้แทน                     | กรรมการ          |
| 24. เจ้ากรมกำลังพลทหารบก หรือผู้แทน                       | กรรมการ          |
| 25. ผู้อำนวยการกองการปกครอง กรมกำลังพลทหารบก หรือผู้แทน   | กรรมการ          |
| 26. ผู้อำนวยการกอง กรมยุทธศึกษาทหารบก หรือผู้แทน          | กรรมการ          |
| 27. ผู้อำนวยการกอง กรมจเรทหารบก หรือผู้แทน                | กรรมการ          |

## คณะอนุกรรมการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร ประกอบนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร

คณะอนุกรรมการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร ประกอบนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร ซึ่งบูรณาการหน่วยงานในกองทัพบกที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และกำกับดูแลการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1. เจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก                | ประธานอนุกรรมการ              |
| 2. รองเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก             | รองประธานอนุกรรมการ           |
| 3. ผู้แทนกรมกำลังพลทหารบก                | อนุกรรมการ                    |
| 4. ผู้แทนกรมข่าวทหารบก                   | อนุกรรมการ                    |
| 5. ผู้แทนกรมส่งกำลังบำรุงทหารบก          | อนุกรรมการ                    |
| 6. ผู้แทนกรมกิจการพลเรือนทหารบก          | อนุกรรมการ                    |
| 7. ผู้แทนหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ        | อนุกรรมการ                    |
| 8. ผู้แทนกรมการทหารช่าง                  | อนุกรรมการ                    |
| 9. ผู้แทนกรมการทหารสื่อสาร               | อนุกรรมการ                    |
| 10. ผู้แทนกรมแพทย์ทหารบก                 | อนุกรรมการ                    |
| 11. ผู้แทนกรมขนส่งทหารบก                 | อนุกรรมการ                    |
| 12. ผู้แทนกรมพลธิการทหารบก               | อนุกรรมการ                    |
| 13. ผู้แทนกรมสรรพาวุธทหารบก              | อนุกรรมการ                    |
| 14. ผู้แทนกรมสารวัตรทหารบก               | อนุกรรมการ                    |
| 15. ผู้แทนกรมสารบรรณทหารบก               | อนุกรรมการ                    |
| 16. ผู้แทนกรมการเงินทหารบก               | อนุกรรมการ                    |
| 17. ผู้แทนกรมสวัสดิการทหารบก             | อนุกรรมการ                    |
| 18. ผู้แทนกรมวิทยาศาสตร์ทหารบก           | อนุกรรมการ                    |
| 19. ผู้แทนกรมยุทธโยธาทหารบก              | อนุกรรมการ                    |
| 20. ผู้แทนโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า  | อนุกรรมการ                    |
| 21. ผู้แทนสถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง     | อนุกรรมการ                    |
| 22. ผู้แทนหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง        | อนุกรรมการ                    |
| 23. ผู้แทนศูนย์การบินทหารบก              | อนุกรรมการ                    |
| 24. ผู้แทนกรมดุริยางค์ทหารบก             | อนุกรรมการ                    |
| 25. ผู้ชำนาญกอง กรมยุทธศึกษาทหารบก       | อนุกรรมการและเลขานุการ        |
| 26. รองผู้อำนวยการกอง กรมยุทธศึกษาทหารบก | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## คณะอนุกรรมการรักษาวินัยทหาร ประกอบนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร

มีหน้าที่อำนาจการ ประสานงาน กำกับดูแลให้ทหารประพฤติปฏิบัติตนตามแบบธรรมเนียมทหาร รวมถึงตัวกำลังพลและครอบครัวให้เป็นไปตามกฎหมายบ้านเมืองอย่างเคร่งครัด ซึ่งบูรณาการหน่วยงาน ที่ดูแลเกี่ยวกับระเบียบวินัยกำลังพลของกองทัพ

- |  |                               |
|--|-------------------------------|
| 1. เจ้ากรมสารวัตรทหาร                      | ประธานอนุกรรมการ              |
| 2. รองเจ้ากรมสารวัตรทหาร                   | รองประธานอนุกรรมการ           |
| 3. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 1                    | อนุกรรมการ                    |
| 4. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 2                    | อนุกรรมการ                    |
| 5. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 3                    | อนุกรรมการ                    |
| 6. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 4                    | อนุกรรมการ                    |
| 7. ผู้แทนหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ          | อนุกรรมการ                    |
| 8. ผู้แทนหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ   | อนุกรรมการ                    |
| 9. ผู้แทนกองพลทหารราบที่ 11                | อนุกรรมการ                    |
| 10. ผู้แทนกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์   | อนุกรรมการ                    |
| 11. ผู้แทนกองพลทหารปืนใหญ่                 | อนุกรรมการ                    |
| 12. ผู้แทนหน่วยข่าวกรองทางทหาร             | อนุกรรมการ                    |
| 13. ผู้แทนกองพระธรรมนูญ กรมสวัสดิการทหารบก | อนุกรรมการ                    |
| 14. ผู้อำนวยการกอง กรมสารวัตรทหารบก        | อนุกรรมการและเลขานุการ        |
| 15. รองผู้อำนวยการกอง กรมสารวัตรทหารบก     | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## คณะอนุกรรมการพัฒนาคุณธรรม ประกอบนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร

มีหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติ อำนวยการ ประสานงานและกำกับดูแลในเรื่องการพัฒนาคุณธรรม ให้กำลังพลทุกนายยึดหลักคุณธรรมในด้านต่างๆ มาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน ซึ่งบูรณาการหน่วยงานด้านการฝึกศึกษา ด้านการอบรมเป็นหน่วยรับ ผิดชอบ

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 1. รองเจ้ากรมยุทธศึกษาทหารบก                          | ประธานอนุกรรมการ                  |
| 2. เสนาธิการกรมยุทธศึกษาทหารบก                        | รองประธานอนุกรรมการ               |
| 3. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 1                               | อนุกรรมการ                        |
| 4. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 2                               | อนุกรรมการ                        |
| 5. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 3                               | อนุกรรมการ                        |
| 6. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 4                               | อนุกรรมการ                        |
| 7. ผู้แทนหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ                     | อนุกรรมการ                        |
| 8. ผู้แทนกรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน                 | อนุกรรมการ                        |
| 9. ผู้แทนกองพลทหารราบที่ 11                           | อนุกรรมการ                        |
| 10. ผู้แทนกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์              | อนุกรรมการ                        |
| 11. ผู้แทนกองพลทหารปืนใหญ่                            | อนุกรรมการ                        |
| 12. ผู้แทนหน่วยข่าวกรองทางทหาร                        | อนุกรรมการ                        |
| 13. ผู้อำนวยการกองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก    | อนุกรรมการและเลขานุการ            |
| 14. รองผู้อำนวยการกองอนุศาสนาจารย์ กรมยุทธศึกษาทหารบก | อนุกรรมการและ<br>ผู้ช่วยเลขานุการ |



## คณะอนุกรรมการพัฒนารักษาขวัญ ประกอบนโยบายการปลูกฝังและสร้างเสริมอุดมการณ์ทหาร

ทำหน้าที่กำหนดแนวทางการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน และกำกับดูแลด้านสิทธิกำลังพล สวัสดิการ และการบริการด้านต่างๆ ให้กำลังพลและครอบครัว สามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีเกียรติ สมศักดิ์ศรี ซึ่งบูรณาการหน่วยงานด้านสิทธิกำลังพล การข่าว และการฝึกศึกษาของกองทัพ ดังนี้

- |   |                               |
|---|-------------------------------|
| 1. เจ้ากรมสวัสดิการทหารบก               | ประธานอนุกรรมการ              |
| 2. รองเจ้ากรมสวัสดิการทหารบก            | รองประธานอนุกรรมการ           |
| 3. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 1                 | อนุกรรมการ                    |
| 4. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 2                 | อนุกรรมการ                    |
| 5. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 3                 | อนุกรรมการ                    |
| 6. ผู้แทนกองทัพภาคที่ 4                 | อนุกรรมการ                    |
| 7. ผู้แทนกองพลทหารราบที่ 11             | อนุกรรมการ                    |
| 8. ผู้แทนกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์ | อนุกรรมการ                    |
| 9. ผู้แทนกองพลทหารปืนใหญ่               | อนุกรรมการ                    |
| 10. ผู้แทนหน่วยข่าวกรองทางทหาร          | อนุกรรมการ                    |
| 11. ผู้แทนกรมสารบรรณทหารบก              | อนุกรรมการ                    |
| 12. ผู้แทนกรมกำลังพลทหารบก              | อนุกรรมการ                    |
| 13. ผู้แทนกรมแพทย์ทหารบก                | อนุกรรมการ                    |
| 14. ผู้อำนวยการกอง กรมสวัสดิการทหารบก   | อนุกรรมการและเลขานุการ        |
| 15. หัวหน้ากอง กรมสวัสดิการทหารบก       | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	ร้อยโทวชิร ฮามพิทักษ์
วันเดือนปีเกิด	21 กันยายน 2519
สถานที่เกิด	อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	81 หมู่ที่ 10 ตำบลเขาน้อย อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น 40150
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	อนุศาสนาจารย์ทหารบก
สถานที่ทำงาน	กรมทหารราบที่ 31 รักษาพระองค์ ตำบลถนนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี 15000 โทรศัพท์ 081-924-9897
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ปริญญาธรรม 9 ประโยค
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

